

USULAN PERBAIKAN PENILAIAN KINERJA OPERATOR PRODUKSI MENGGUNAKAN METODE *BALANCE SCORECARD* BERDASARKAN KPI DI PT. MEIDOH INDONESIA

Rosida Azizah^{1*}, Rianita Puspa Sari², Eva Savariyani³

^{1,2,3}Program Studi Teknik Industri, Universitas Singaperbangsa Karawang
2110631140115@student.unsika.ac.id¹, rianita.puspasari@ft.unsika.ac.id²,
eva.savariyani@ft.unsika.ac.id³

Submitted January 27, 2025; Revised March 24, 2025; Accepted April 8, 2025

Abstrak

Berdasarkan hasil observasi diperoleh permasalahan bahwa belum adanya tolak ukur yang pasti untuk penilaian kinerja karyawan khususnya pada departemen produksi di PT Meidoh Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan merancang penilaian kinerja pada departemen produksi PT Meidoh Indonesia. Adapun metode yang digunakan yaitu metode *Balance Scorecard* berdasarkan Key Performance Indikator (KPI). Pada dasarnya penggunaan metode *Balance Scorecard* mempunyai 4 perspektif yang akan disusun menjadi *Key Performance Indicator* (KPI). Hasil pada penelitian ini hanya digunakan 3 perspektif saja sesuai dengan kondisi dari perusahaan saat itu. 3 perspektif tersebut terdiri dari perspektif finansial dengan *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu *reducing purchases and production costs*, lalu ada perspektif customer dengan *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu *reducing the delay process*, dan perspektif internal process yaitu *improving workforce productivity, reducing scrap, serta eliminating abnormal occurrences*.

Kata Kunci: *Key Performance Indicator* (KPI), *Balance Scorecard*, Penilaian Kinerja Karyawan

Abstract

Based on the results of the observation, it was found that there is no definite benchmark for employee performance evaluation, especially in the production department at PT Meidoh Indonesia. Therefore, this research aims to identify and design performance assessments in the production department of PT Meidoh Indonesia. The method used is the Balance Scorecard method based on Key Performance Indicators (KPI). Essentially, the use of the balance scorecard method has 4 perspectives that will be structured into Key Performance Indicators (KPI). The result in this research, only 3 perspectives are used according to the company's conditions at that time. These 3 perspectives consist of the financial perspective with the Key Performance Indicator (KPI) of reducing purchases and production costs, the customer perspective with the Key Performance Indicator (KPI) of reducing the delay process, and the internal process perspective of improving workforce productivity, reducing scrap, and eliminating abnormal occurrences.

Keyword: *Key Performance Indicator* (KPI), *Balance Scorecard*, *Employee Performance Evaluation*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau visi dan misi perusahaan. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan tenaga kerja yang berkualitas, profesional, dan terlibat secara optimal dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis [1]. Kinerja karyawan yang baik di

perusahaan dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja [2]. Melalui evaluasi kinerja karyawan, keandalan masing-masing karyawan dapat diukur sesuai dengan tugas pekerjaan mereka masing-masing.

Penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi dan mengukur kinerja karyawan berdasarkan aspek-aspek tertentu sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dipegang oleh karyawan tersebut. Evaluasi

kinerja karyawan dapat digunakan untuk berbagai tujuan, termasuk pemberian penghargaan, penjatuhan hukuman, promosi, bonus, dan sebagainya. Evaluasi kinerja karyawan harus dilakukan seobyektif mungkin. Pengambilan keputusan yang subjektif dapat menciptakan kesenjangan sosial di antara karyawan, yang dapat menghambat kinerja perusahaan [3].

Evaluasi kinerja karyawan dapat menggunakan beberapa metode seperti metode Behavior Anchor Rating Scale (BARS), Metode Multi-Objective Optimization by Ratio Analysis (MOORA), dan metode Balanced Scorecard. Behavior Anchor Rating Scale (BARS) adalah teknik untuk mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan perilaku yang dapat diamati dan dinilai [4]. Metode MOORA (Multi-Objective Optimization by Ratio Analysis) adalah pendekatan analitis dalam pengambilan keputusan multi-kriteria yang digunakan untuk menyeimbangkan dan mengevaluasi alternatif yang memiliki beberapa tujuan atau kriteria [5]. Balanced scorecard (BSC) adalah alat pengukuran kinerja manajemen yang memberikan pandangan ringkas dan komprehensif tentang sebuah organisasi dengan fokus pada cakrawala yang lebih luas di luar perspektif keuangan saja [6]. Sementara itu, Metode *Balance Scorecard* memiliki keunggulan dalam menghasilkan rencana strategis yang bersifat komprehensif, koheren, seimbang, dan terukur [7]. Pada penelitian ini digunakan metode *balance scorecard* karena metode tersebut mampu menjadi metode penilaian yang objektif, selaras dengan visi misi perusahaan, dan mampu meningkatkan akuntabilitas kesuksesan perusahaan melalui berbagai pendekatannya yang komprehensif.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa tidak ada tolok ukur pasti untuk evaluasi kinerja karyawan, terutama di departemen produksi di PT Meidoh

Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan merancang penilaian kinerja di departemen produksi PT Meidoh Indonesia. Dengan demikian, mempertimbangkan keunggulan dan kebutuhan perusahaan, metode *balanced scorecard* dipilih sebagai metode yang digunakan dalam penilaian kinerja operator produksi di departemen produksi PT Meidoh Indonesia.

Hasil dari pembentukan penilaian kinerja menggunakan metode *balance scorecard* akan didokumentasikan pada *Key Performance Indicators* (KPI) suatu perusahaan. *Key Performance Indicators* (KPI) adalah serangkaian indikator kunci yang dapat diukur yang dapat memberikan informasi tentang pencapaian tujuan strategis yang ditetapkan untuk sebuah organisasi [8]. Metode ini dapat membantu perusahaan dalam menilai kinerja karyawan secara objektif dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang dianggap penting oleh perusahaan. Indikator penilaian yang digunakan dalam metode ini dapat mencakup keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, tingkat kehadiran karyawan, nilai produktivitas karyawan saat bekerja, dan sebagainya. Elemen-elemen yang terkandung dalam KPI adalah tujuan strategis, indikator kunci yang relevan dengan tujuan strategis, tolok ukur, dan jangka waktu atau periode penerapan KPI [9].

Berdasarkan penelitian terdahulu, menurut Saskara (2023) [10] dalam studinya, metode *Key Performance Indicator* (KPI) telah terbukti mampu memberikan penilaian objektif dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan kinerja baik dalam menunjukkan produktivitas kerja mereka. Selain itu, menurut Sholikha (2023) [11] dalam penelitiannya, metode *Key Performance Indicator* (KPI) membantu pemangku kepentingan yang relevan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja perusahaan. Menurut Wibawa (2023) [12]

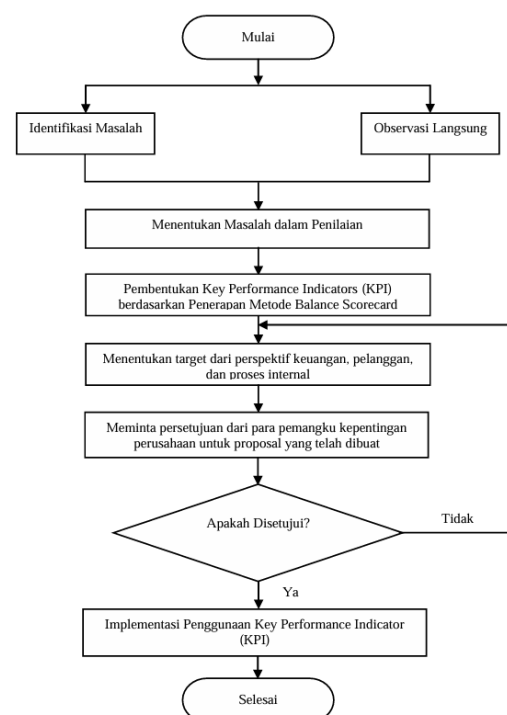
dalam penelitiannya, keberhasilan metode penilaian kinerja karyawan menggunakan *Key Performance Indicators* (KPI) dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan dan strategi pemasaran dalam meningkatkan kinerja tim pemasaran. Menurut Ratnawati (2023) [13] dalam penelitiannya, dari studi-studi tersebut, penggunaan metode *Key Performance Indicator* (KPI) dalam evaluasi kinerja karyawan dianggap sebagai metode yang efektif dan akurat. Dalam penelitian ini di PT Meidoh Indonesia, evaluasi kinerja difokuskan pada penilaian kinerja produktivitas operator produksi melalui hasil persentase produktivitas harian. Produktivitas kinerja karyawan dianggap sebagai salah satu faktor pendukung dalam mencapai target perusahaan atau tujuan lainnya dalam memaksimalkan keuntungan dan mencapai kepuasan pelanggan yang optimal.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah disebutkan, evaluasi kinerja karyawan dibuat menggunakan metode *balanced scorecard* yang selanjutnya akan didokumentasikan menjadi KPI. Evaluasi kinerja karyawan ini akan berfokus pada departemen produksi, khususnya operator produksi dari empat departemen dalam departemen produksi. Evaluasi kinerja akan didasarkan pada persentase produktivitas para operator selama mereka bekerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Balance Scorecard* untuk pembentukan *Key Performance Indicator* (KPI). *Key Performance Indicator* (KPI) adalah alat atau matriks pengambilan keputusan yang berguna untuk memfasilitasi organisasi atau perusahaan dalam mengukur kinerja individu dan juga membantu mengevaluasi kinerja organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuan visi strategis yang mereka miliki [14]. Data yang digunakan adalah hasil yang diperoleh dari observasi

langsung dan wawancara dengan pemangku kepentingan di departemen produksi PT Meidoh Indonesia. Data tersebut adalah pencapaian target jumlah produk yang dihasilkan oleh setiap mesin yang digunakan sesuai dengan jenis bagian yang ditanganinya. Dalam menentukan target pencapaian menggunakan metode *Key Performance Indicator* (KPI), hal ini didasarkan tiga pada perspektif: perspektif keuangan, perspektif pelanggan, dan perspektif proses internal. Berikut adalah tahapan proses penelitian.



Gambar 1. Tahapan Proses penelitian

Berdasarkan gambar 1, tahap-tahap penelitian dimulai dengan proses identifikasi masalah melalui observasi dan wawancara langsung dengan para pemangku kepentingan PT Meidoh Indonesia. Selanjutnya, masalah penelitian ditentukan. Setelah masalah diidentifikasi, tinjauan pustaka dilakukan untuk menemukan metode yang tepat sebagai solusi untuk masalah yang ada. Dari hasil studi literatur yang ada, metode *balanced scorecard* ditentukan sebagai kerangka

struktural dalam penentuan *Key Performance Indicators* (KPI). Proses pengembangan kerangka *Key Performance Indicators* (KPI) dilanjutkan menggunakan metode *balanced scorecard* berdasarkan tiga perspektif: keuangan, pelanggan, dan proses internal. Dari hasil pembentukan penilaian, diikuti dengan permohonan persetujuan dari para pemangku kepentingan yang terdiri dari manajer produk, asisten manajer produksi, dan supervisor dari setiap bagian departemen produksi di PT Meidoh Indonesia untuk menerapkan desain penilaian yang telah dibuat. Ketika hasilnya disetujui, maka akan dilanjutkan dengan pelaksanaan hasil evaluasi kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi kinerja karyawan berdasarkan produktivitas operator produksi di departemen produksi PT Meidoh Indonesia dilakukan menggunakan metode *balance scorecard* dengan tujuan mengubah penilaian yang sebelumnya subjektif menjadi evaluasi yang lebih objektif dan transparan yang selanjutnya didokumentasikan menjadi *Key Performance Indicators* (KPI). Pembuatan penilaian didasarkan pada visi perusahaan. Untuk menjadikan PT Meidoh Indonesia perusahaan nomor satu di industri, kerja sama yang baik di antara para pemangku kepentingan yang relevan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan juga harus berkualitas tinggi dan mampu memuaskan pelanggannya. Untuk memproduksi produk berkualitas tinggi, proses produksi dengan produktivitas yang baik diperlukan. Produktivitas yang baik dalam proses produksi dapat tercipta dari cara tenaga kerja bekerja dalam proses produksi tersebut. Untuk memastikan bahwa produktivitas proses produksi berjalan pada tingkat maksimum, diperlukan penilaian terhadap produktivitas tenaga kerja, terutama di departemen produksi, sebagai

ukuran pencapaian tujuan dan target perusahaan. Berikut adalah *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai penilaian kinerja untuk karyawan, khususnya untuk operator produksi. Berdasarkan hasil penelitian dalam menentukan penilaian kinerja karyawan menggunakan metode *balanced scorecard* di departemen produksi PT Meidoh Indonesia, hanya diperoleh 3 perspektif penilaian. Ketiga perspektif ini terdiri dari perspektif keuangan dengan *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu mengurangi biaya pembelian dan produksi, perspektif pelanggan dengan *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu mengurangi proses keterlambatan, dan perspektif proses internal dengan *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, mengurangi pemborosan, dan menghilangkan kejadian abnormal. Sementara itu, perspektif terakhir, yaitu perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, tidak dapat digunakan karena kondisi dan lingkungan perusahaan belum memungkinkan untuk penerapan perspektif tersebut.

Tabel 1. Informasi *Key Performance Indicator* (KPI) menurut Perspektif *Balance Scorecard*

Indikator	<i>Key Performance Indicator</i> (KPI)	Sumber
Finansial	Mengurangi Pembelian dan Biaya Produksi	Berdasarkan hasil diskusi dengan para pemangku kepentingan dari departemen produksi PT Meidoh Indonesia dan juga melalui studi literatur.
Pelanggan	Menghilangkan Waktu Delay	Berdasarkan hasil diskusi dengan para pemangku

		kepentingan dari departemen produksi PT Meidoh Indonesia dan juga melalui studi literatur.
Internal Process	Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja, Mengurangi Limbah, dan Menghilangkan kejadian abnormal	Berdasarkan hasil diskusi dengan para pemangku kepentingan dari departemen produksi PT Meidoh Indonesia dan juga melalui studi literatur.

Persiapan hasil evaluasi kinerja karyawan dilakukan melalui tahap brainstorming dengan para pemangku kepentingan PT Meidoh Indonesia secara langsung yang terdiri dari manajer produk, asisten manajer produksi, dan supervisor dari setiap bagian departemen produksi. Diperoleh bahwa

hasil dari setiap item kontrol berasal dari analisis kebutuhan dan kondisi departemen produksi di masing-masing area. Kemudian, pencapaian pada tahun 2023 ditentukan berdasarkan hasil dari basis data yang dimiliki oleh departemen produksi. Sementara itu, target ditentukan berdasarkan kebutuhan konsumen dan kemampuan mesin dalam proses produksi produk yang harus diselesaikan oleh operator produksi setiap hari. Untuk perhitungan selisih dan persentase, gunakan rumus berikut:

$$\text{Gap} = \text{Target 2024} - \text{Pencapaian 2023} \dots\dots\dots(1)$$

$$\text{Persentasi} = (\text{Gap} / \text{Pencapaian 2023}) \times 100\% \dots\dots\dots(2)$$

Dari hasil perancangan penilaian kinerja karyawan operator produksi di departemen produksi PT Meidoh Indonesia menggunakan metode balanced scorecard, penetapan target *Key Performance Indicator* (KPI) untuk departemen produksi telah dibentuk seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2. Di sini:

Tabel 2. Setting Target Key Performance Indicator (KPI) pada Departemen Produksi

Key Performance Indicator (KPI)	Control Item	Pencapaian 2023	Target 2024	Gap	Bobot	Keterangan
Finansial						
Mengurangi Pembelian dan Biaya Produksi	Biaya Manufaktur	538,5	550	11,5	2%	Turun
Pelanggan						
Mengurangi proses <i>delay</i>	Kasus keterlambatan pengiriman	908	600	308	34%	Turun
Internal Process						
Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja	Area <i>Cold Forging</i> (Pcs/H)	5133	5647	514	10%	Naik
		3024	3327	303	10%	
		2858	3144	286	10%	
		2182	2401	219	10%	
		975	1072	97	10%	
		754	830	76	10%	

<i>Key Performance Indicator (KPI)</i>	<i>Control Item</i>	Pencapaian 2023	Target 2024	Gap	Bobot	Keterangan	
	<i>Area Threat Rolling (Pcs/H)</i>	2562	2818	256	10%		
		1354	1489	135	10%		
		1807	1988	181	10%		
		4463	4909	446	10%		
		2984	3282	298	10%		
		321	353	32	10%		
		279	307	28	10%		
		239	263	24	10%		
		283	312	29	10%		
		192	250	58	30%		
		142	157	15	11%		
		121	133	12	10%		
		439	483	44	10%		
		222	245	23	10%		
		198	218	20	10%		
		90	99	9	10%		
		<i>Area Heat Treatment (Pcs/H)</i>	284	312	28	10%	
			255	281	26	10%	
		<i>Area Surface Treatment (Pcs/H)</i>	225	247	22	10%	
			225	247	22	10%	
		225	247	22	10%		
		261	287	26	10%		
		225	247	22	10%		
		312	343	31	10%		
		489	537	48	10%		
		751	826	75	10%		
		1161	1277	116	10%		
	Waktu Lembur	57	55	2	4%	Turun	
Mengurangi Scarp	Material Yield	99,4	99,4	0	0%	Stabil	
Menghilangkan kejadian abnormal	Nomor abnormal	12	5	7	58%	Turun	

Berdasarkan Tabel 2. Terbentuklah *Key Performance Indicator (KPI)* berdasarkan penerapan metode *balance scorecard* dengan 3 perspektif. Pada perspektif finansial, terbentuk *Key Performance Indicator (KPI)* yaitu mengurangi pembelian dan biaya produksi dengan aspek

kontrolnya yaitu biaya manufaktur dan capaian berupa adanya penurunan 2% biaya dari tahun sebelumnya. Pada perspektif pelanggan terbentuk *Key Performance Indicator (KPI)* yaitu mengurangi proses *delay* dengan aspek kontrolnya melalui kasus keterlambatan biaya pengiriman dan

capaian terjadi penurunan 34% kasus dari tahun sebelumnya. Sementara itu, pada perspektif terbentuk *Key Performance Indicator* (KPI) pada beberapa aspek yaitu Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja dengan aspek kontrolnya yaitu peningkatan jumlah kuantitas hasil produksi di area *cold forging*, *threat rolling*, *heat treatment*, dan *surface treatment* dan capaian berupa terjadinya peningkatan kuantitas hasil produksi sebesar 10 % dari tahun sebelumnya, lalu ada mengurangi *scrap* dengan aspek kontrolnya dilihat dari material yield harus stabil dari tahun sebelumnya, dan terakhir ada menghilangkan kejadian abnormal dengan aspek kontrolnya melalui nomor abnormal dengan capaian kejadian abnormal turun 58% dari tahun sebelumnya.

Evaluasi produktivitas proses produksi harus dilakukan secara objektif. Untuk tujuan ini, metode *Key Performance Indicator* (KPI) digunakan sebagai alat pengukuran untuk mengevaluasi kinerja karyawan di PT Meidoh Indonesia, khususnya di departemen produksi. Evaluasi kinerja karyawan di departemen produksi PT Meidoh Indonesia berfokus pada nilai produktivitas yang dihasilkan oleh operator produksi. Produktivitas produksi yang baik dari setiap operator produksi dapat menjadi pemicu untuk mencapai keuntungan perusahaan yang tinggi dan kepuasan pelanggan dengan hasil produk berkualitas tinggi. Setelah semua tujuan ditetapkan, pertama-tama dilakukan proses pemantauan oleh kepala departemen, yang kemudian dilaporkan kepada manajer dan eksekutif lainnya. Dilakukan pemantauan untuk menentukan apakah semuanya telah tercapai dan sesuai dengan visi dan tujuan perusahaan. Hasil yang baik dapat dilihat dari adanya hubungan dan umpan balik positif antara pihak-pihak, seperti antara manajemen dan operator produksi. Itu akan berdampak signifikan pada keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Hasil evaluasi menggunakan

metode *balance scorecard* kemudian akan divisualisasikan untuk menunjukkan kinerja staf menggunakan metode penghargaan. Operator dengan tingkat produktivitas tertinggi akan memiliki kesempatan untuk menerima penghargaan dalam bentuk bonus, promosi, dan manfaat lainnya. Evaluasi akan dilakukan secara berkala, khususnya setiap tahun. Hasil dari implementasi perbaikan penilaian kinerja tersebut dapat terlihat dari capaian departemen produksi di akhir tahun capaian.

4. SIMPULAN

Evaluasi kinerja karyawan dengan metode *Balanced Scorecard* di PT Meidoh Indonesia menggunakan tiga perspektif yaitu keuangan (mengurangi biaya produksi), pelanggan (mengurangi keterlambatan), dan proses internal (meningkatkan produktivitas, mengurangi limbah, dan menghilangkan kejadian abnormal). KPI digunakan untuk memastikan penilaian objektif dan adil. Produktivitas operator produksi diukur dan divisualisasikan untuk transparansi, dengan penghargaan bagi yang berprestasi. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya mencakup tiga perspektif, sehingga penelitian lanjutan diharapkan melengkapi perspektif pembelajaran & pertumbuhan serta mengembangkan sistem evaluasi kinerja real-time. Selain itu, diharapkan untuk penelitian lebih lanjut, sistem evaluasi kinerja karyawan secara real-time dapat dikembangkan untuk membantu perusahaan mendokumentasikan hasil evaluasi kinerja karyawan dengan lebih efektif dan sistematis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. Anita, "Pengaruh Key Performance Indicator (Kpi) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tazbiya Brands," *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, vol. 1,

- no. 4, pp. 140–151, 2023, doi: 10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.1440.
- [2] D. Hadiwijaya and E. Mintarsih, “Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang,” *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 269–273, 2021.
- [3] M. I. Rahayu, A. Rahayu, and D. Putri, “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Studi Kasus: PT.Tirta Sukses Perkasa),” *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, vol. 10, no. 1, pp. 25–34, 2021.
- [4] I. Rustiawan, S. Purwati, K. Kraugusteeliana, and A. Ady Bakri, “Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemeringkatan Karyawan Terbaik,” *Jurnal Krisnadana*, vol. 2, no. 3, pp. 403–411, 2023, [Online]. Available: <https://ejournal.sidyanusa.org/index.php/jkdn>
- [5] A. Surahman, “Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Kombinasi Metode Multi-Objective Optimization by Ratio Analysis (MOORA) dan Pembobotan Entropy,” *CHAIN: Journal of Computer Technology, Computer Engineering*, vol. 2, no. 1, 2024, doi: 10.58602/chain.v2i1.93.
- [6] S. L. Riwu, A. Wibowo, and K. C. Budiayatno, “Penilaian Kinerja Rumah Sakit Dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard: Systematic Review Assessment of Hospital Performance Using Balanced Scorecard Approach: Systematic Review,” *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, vol. 7, no. 2, pp. 267–283, 2021, [Online]. Available: <https://remote-lib.ui.ac.id>,
- [7] A. R. Pitri, “The Implementation Of The Balanced Scorecard Method As A Yardware Of Company Performance Measurement At Cv. Bintang Bungo Fajar”, *Jambi Accounting Review (JAR) JAR*, vol. 3, no. 3, pp. 287–301, 2022, [Online]. Available: <https://online-journal.unja.ac.id/JAR/>
- [8] M. Ghufroni An and A. Kurniawan, “Sistem Informasi Manajemen Berbasis Key Performance Indicator (KPI) dalam Mengukur Kinerja Guru,” *JDMSI*, vol. 3, no. 1, pp. 2775–9660, 2022.
- [9] R. Akseptori, R. A. N. Yuniati, D. Maulana, and M. S. Dewi, “Key Performance Indicator Merujuk pada Perspektif Proses Bisnis Internal dan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan,” *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, vol. 7, no. 1, pp. 118–134, Apr. 2022, doi: 10.29407/nusamba.v7i1.17396.
- [10] I. K. Saskara, A. R. M. Purwahita, and N. K. Sutrisnawati, “Implementasi Metode Key Performance Indicator (KPI) dalam Pengukuran Kinerja Receptionist Di Amadea Resort & Villa Seminyak,” *Jurnal Kajian dan Terapan Pariwisata*, vol. 3, no. 2, pp. 11–20, May 2023, doi: 10.53356/diparojs.v2i2.76.
- [11] R. Sholikha, “Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis Key Performance Indicators (KPI),” *Ekonomi dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 12–21, 2023, [Online]. Available: <http://ejurnal.provisi.ac.id/index.php/JIMEB>
- [12] I. W. S. Wibawa, N. P. Y. Astiti, I. P. JS Dwinata, and I. P. N. R. A. Andika, “Upaya Peningkatan

- Kesadaran Karyawan Pada Tim Marketing Menggunakan Kpi Pada PT. Herointi Nusa Cabang Kartini,” *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat Bali: Universitas Mahasaraswati Denpasar*, Nov. 2023, pp. 857–862.
- [13] D. Eka Ratnawati and R. M. Regasari, “Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Key Performance Indikator (KPI) pada AR Rohmah Islamic Boarding School Group,” *Jurnal Pengabdian Masyarakat Teknologi Informasi dan Informatika (DIMASLOKA)*, vol. 2, no. 2, pp. 51–59, 2023, [Online]. Available: <https://arrohmah.co.id/>
- [14] F. Setiawan and T. Ardiansah, “Rancang Bangun Sistem Kepegawaian Menggunakan Metode Key Performance Indicator Untuk Rekomendasi Kenaikan Jabatan,” *Journal of Artificial Intelligence and Technology Information (JAITI)*, vol. 1, no. 3, 2023, doi: 10.58602/jaiti.v1i3.65.