

Model Penilaian dan Evaluasi Kinerja Korporasi

Indra¹, Rahma Siti Salbiah², Ika Maulida³, Noval Bayu Ardiansyah⁴, Fitri Nurbaeti⁶, Ananda Putri Sherlina⁵, Muhammad Nurrohman⁷, Saeful Anwar⁸
^{1,2,3,4,5,6,7,8} Universitas Djuanda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen
Email: c.2210610@unida.ac.id¹, c.2210414@unida.ac.id², c.2210220@unida.ac.id³,
c.2210450@unida.ac.id⁴, c.2211084@unida.ac.id⁵, c.2210992@unida.ac.id⁶,
c.2210592@unida.ac.id⁷, saeful.anwar@unida.ac.id⁸

ABSTRAK

Balanced Scorecard (BSC) dan *Key Performance Indicator* (KPI) keduanya merupakan model penilaian yang digunakan untuk mengukur kinerja suatu organisasi atau perusahaan namun keduanya memiliki perbedaan yang signifikan dalam melakukan pengukurannya. Penelitian ini bertujuan membandingkan model manakah yang lebih bagus digunakan pada organisasi atau perusahaan. Metode studi pustaka dilakukan dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil perbandingan dari beberapa jurnal yang teoritis dan relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BSC memberikan pendekatan yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi, sedangkan KPI memberikan indikator khusus yang dapat diukur untuk mengukur kinerja pada area tertentu.

Kata kunci: *Balance Scorecard, Key Performance Indicator, KPI, BSC*

Pendahuluan

Mengingat persaingan bisnis yang semakin ketat dan menyempit, yang mengharuskan semua perusahaan untuk dapat bertahan dan menghasilkan inovasi terbaru untuk mendapatkan keunggulan dalam industri mereka, Oleh karena itu, diperlukan alat pengukuran kinerja untuk menentukan sejauh mana strategi dan tujuan yang telah ditetapkan dapat direalisasikan. Perusahaan

memiliki tujuan tambahan selain menghasilkan keuntungan yang sangat besar, seperti menjadi bisnis yang dihormati dan berkinerja baik, berekspansi ke pasar yang cukup besar, dan menjadi sangat diperlukan oleh masyarakat luas. Mengukur kemajuan kerja dalam kaitannya dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan merupakan proses pengukuran kinerja. Hal ini melibatkan pengumpulan data tentang: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, (tingkat kepuasan konsumen dan cara penyediaannya), efektivitas tindakan dan dampaknya dalam kaitannya dengan tujuan yang dimaksudkan (Saputra, 2019) .

Menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menjalankan perusahaannya memerlukan penilaian kinerja yang akurat. Untuk memastikan organisasi atau perusahaan beroperasi sesuai dengan tujuan jangka pendek dan jangka panjangnya, sistem penilaian kinerja juga dapat dimanfaatkan sebagai alat pengendalian perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kinerja bagi suatu organisasi, maka seluruh pemangku kepentingan yang terlibat dalam proses penilaian memerlukan instrumen evaluasi yang komprehensif dan memuaskan (Suta dan Dwiastuti, 2016)

Menurut Norton dan Kaplan (2017) Balanced Scorecard adalah alat manajemen strategis yang menghubungkan strategi dan visi organisasi dengan tujuan dan program yang terukur. BSC mengukur kinerja dari empat sudut: pembelajaran dan pertumbuhan, proses internal, pelanggan, dan keuangan. *Key Performance Indicator* (KPI) merupakan alat ukur yang digunakan oleh bisnis untuk menilai kinerja karyawan menggunakan berbagai titik data, persentase, dan statistik. Penerapan KPI untuk menilai kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tri Lestira Putri Warganegara, 2021).

Balance Scorecard (BSC) dan Key Performance Indicator (KPI) merupakan

kerangka kerja yang sama-sama dibutuhkan dalam perusahaan untuk membantu mengukur kinerja tim agar mengetahui sejauh mana usaha yang dilakukan memberikan dampak bagi kemajuan perusahaan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengukuran kinerja dengan model penilaian balance scorecard dan key performance indicator yang dilakukan oleh (Fahrudin, 2020) menyatakan bahwa penerepan bsc pada PT. Mulia Atha Anugerah yang dimana menyatakan bahwa PT. Mulia Atha anugrah selama ini hanya melihat kenaikan atau penurunan profit setiap tahunnya, tetapi setelah menggunakan balance scorecard PT. Mulia Atha Anugerah berhasil menciptakan kinerja yang cukup baik dari empat perspektif yang digunakan. Kemudian penelitian lain yang di lakukan oleh priska dan Reynaldo (2022), dimana hasilnya menggunakan balance scorecard yaitu pada perspektif keuangan dan pelanggan menunjukkan kinerja yang baik sedangkan perspektif proses bisnis dan pertumbuhan-pembelajaran masih kurang dalam kinerjanya yang dimana diperlukan peningkatan, penelitian lain yang pernah di lakukan juga oleh (Diana, 2017), yang hasilnya dimana pt indofood mengalami peningkatan setelah menggunakan balance scorecard. Dengan hal ini balance scorecard lebih bagus digunakan oleh perusahaan karena perinciannya jelas dan mudah di pahami.

Dari uraian diatas maka dilakukan penelitian “model penilaian dan evaluasi kinerja korporasi”, dengan tujuan untuk membandingkan dan mengetahui perbedaan dari *Balance Scorecard* (BSC) dan *Key Performance Indicator* (KPI) pada suatu perusahaan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan tinjauan literatur atau penelitian kepustakaan. Selain itu, studi literatur yaitu hal yang krusial

dalam melakukan penelitian karena penelitian tidak akan terlepas dari literatur ilmiah, menurut (Sugiyono, 2016:291). Studi literatur terkait dengan kajian teori dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang muncul dalam situasi sosial yang diteliti. Data dikumpulkan dari studi literatur lain, termasuk buku, jurnal, makalah, dan peneliti terdahulu, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut (Marzali, 2016) tahapan-tahapan yang digunakan pada studi pustala dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pengumpulan Artikel

Proses pengumpulan artikel dilakukan dengan menggunakan Google Scholar untuk mencari dan mengunduh artikel dengan memasukkan kata kunci yang terkait dengan subjek atau judul penelitian. Penelitian ini membandingkan model penilaian BSC dan KPI, dengan fokus pada penilaian dan evaluasi kinerja perusahaan.

2. Pengurangan Artikel

Pengurangan artikel meliputi pemadatan, pemilihan hal-hal penting, mencari tema, pola, dan menyingkirkan segala sesuatu yang tidak diperlukan.

3. Penyajian Artikel

Artikel tersebut kemudian harus ditampilkan atau disajikan setelah direduksi. Artikel ini disajikan dengan tabel, penjelasan singkat, dan korelasi antar variabel.

4. Membuat Kesimpulan

Langkah terakhir, yaitu membuat kesimpulan, dilakukan dengan menggunakan hasil pengorganisasian dan tahap-tahap debat sebelumnya.

Hasil dan Pembahasan

1. Balance Scorecard (BSC)

Balanced Scorecard menurut (Norton, 2017), merupakan alat manajemen strategis yang menghubungkan visi dan strategi organisasi dengan tujuan dan

program yang dapat diukur. BSC mengukur kinerja dari empat sudut pandang: pembelajaran dan pertumbuhan, proses internal, pelanggan, dan proses keuangan. Kesetiaan, kepuasan, konsumen, dan faktor lainnya. Empat faktor atau perspektif yang saling terkait Faktor-keuangan, pelanggan, bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan-mencakup kinerja perusahaan dalam metode pengukuran BSC atau perspektif-keuangan, pelanggan, bisnis internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan mencakup kinerja perusahaan dalam metode pengukuran BSC. Dengan mengukur keempat perspektif ini, manajemen perusahaan akan dapat menilai aset tak berwujud seperti kepuasan dan loyalitas pelanggan dan mengukur investasi yang dilakukan dalam mengembangkan sumber daya manusia, sistem, dan prosedur untuk peningkatan kinerja di masa depan. Selain itu, lebih mudah untuk menilai keberhasilan unit bisnis saat ini sambil mempertimbangkan tujuan masa depan. Keuangan, pelanggan, bisnis internal, dan pengembangan pembelajaran adalah empat variabel atau sudut pandang yang saling berhubungan yang membentuk kinerja perusahaan dalam pendekatan pengukuran BSC .

Keunggulan Balanced Scorecard

Berikut beberapa kelebihan balance scorecard menurut (Koesomowidjojo, 2017:25) adalah sebagai berikut :

Balanced scorecard menawarkan banyak manfaat dibandingkan sistem manajemen strategis tradisional, yang terutama mengukur kinerja organisasi dalam hal kinerja keuangan dan fokus pada metrik yang dapat dipertahankan. Sebaliknya, balanced scorecard memenuhi kebutuhan organisasi yang mencari pengukuran kinerja yang komprehensif dengan menilai kinerja organisasi dari empat perspektif: pembelajaran dan pertumbuhan, proses bisnis internal, pelanggan, dan keuangan.

1).Balanced scorecard dapat memberikan rencana strategi yang menyeluruh, logis, adil, dan dapat diukur.

Kelemahan Balance Scorecard

Berikut ini adalah beberapa kekurangan Balanced Scorecard (Koesomowidjojo , 2017: 25) :

- 1).Setelah organisasi melakukan evaluasi kinerja , balanced scorecard belum dapat menghasilkan atau memutuskan bagaimana menyusun skema penggajian.
- 2).Memerlukan biaya yang tinggi dan personil yang berkualifikasi tinggi untuk melaksanakan tinjauan kinerja sesuai dengan pedoman evaluasi kinerja.
- 3).Tidak semua organisasi tepat menjadi pengguna Balanced Scorecard karena empat sudut pandang (keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, pembelajaran dan pertumbuhan) dalam pelaksanaan evaluasi kinerja ini mempunyai hubungan sebab akibat . Sebaliknya , diperlukan organisasi yang dapat memberikan masukan mengenai bagaimana evaluasi organisasi dilaksanakan.
- 4).Setiap organisasi harus bergantung pada kriteria pengukurannya sendiri untuk penilaian kinerja karena belum ada standar untuk hasil evaluasi kinerja organisasi yang menggunakan pendekatan balanced scorecard.

Tabel 1. Contoh perusahaan yang menerapkan Balance Scorecard

N o	Objek Penelitian	Hasil	Manfaat	Implementasi
1.	PT Bank Mandiri	Sesuai	Meningkatkan profitabilitas	Bank mandiri fokus pada peningkatan pendapatan ,

				pengurangan biaya, dan optimalisasi penggunaan modal
2	PT Garuda Indonesia	Sesuai	Meningkatkan keselamatan	Fokus pada peningkatan pelatihan pilot, dan kru pesawat, oeningkatan pemeliharaan pesawat dan implementasi sitem keselamatan baru
3	PT. XL AXIATA	Sesuai	Meningkatkan penetrasi pasar	Fokus pada pengembangan jaringan ke wilayah baru, dan penawaran harga yang menarik
4	PT Astra Internasional Tbk	Sesuai	Meningkatkan kepuasan pelanggan	Perusahaan memprioritaskan pertumbuhan layanan dan peningkatan kualitas produknya .purna jual, dan peningkatan kemudahan informasi
5	PT	Sesuai	Meningkatkan kepuasan pelanggan	Fokus pada peningkatan

	Telekomunikasi Selular (telkomsel)			kualitas jaringan, pengembangan produk dan layanan baru, dan peningkatan pelayanan mereka
--	--------------------------------------	--	--	---

Berdasarkan tabel 1. bahwa perusahaan yang menerapkan balance scorecard dengan mengidentifikasi empat perspektif utama telah berhasil dan sesuai tujuan yang dicapai dimana perusahaan diatas telah mengalami peningkatan tahun-ketahun.

2. Key Indicator Performance (KPI)

Indikator Kinerja Utama (KPI) adalah alat pengukuran yang digunakan dalam lingkungan bisnis untuk mengukur kinerja karyawan dengan menggunakan data dari survei, wawancara, atau presentasi. Menggunakan KPI untuk mengukur keberhasilan atau kekurangan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Tri Lestira Putri Warganegara, 2021).

Key Performance Indicator (KPI) harus sejalan dengan strategi bisnis dan dapat diukur secara operasional. Hal ini juga harus spesifik, terukur, dapat diterapkan, dan memiliki jeda waktu. Dengan memantau secara ketat KPI (Key Performance Indicators), organisasi dapat mengidentifikasi karyawan, menilai kinerja kerja, dan mengambil tindakan perbaikan jika diperlukan. Key Performance Indicators (KPI) mungkin bervariasi tergantung pada jenis organisasi dan hasil yang diinginkan. Oleh Karena itu, organisasi mana pun dapat mengidentifikasi KPI (Key Performance Indicators) yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka untuk menilai dan meningkatkan kinerja mereka di berbagai domain .

Meski terkesan positif dan membangun, namun KPI mempunyai kelebihan dan kekurangan yang bisa menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam menerapkannya yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Contoh perusahaan yang menerapkan Key Performance Indicator

No	Objek Penelitian	Hasil Analisis	Manfaat	Iimpementasinya
1	PT Mega Indah Buana	Sesuai	Meningkatkan Kualitas Produk dan Layanan	Berfokus menganalisis key performen index salesman
2	PT. Herointi Nusantara	Sesuai	Meningkatkan tingkat respons terhadap pertanyaan pelanggan	Fokus pada peningkatan kesadaran karyawan pada tim marketing menggunakan kpi
3	PT. Bri Syariah	Sesuai	Meningkatkan jangkauan layanan syariah	Fokus untuk membantu pt bri mengidentifikasi area dimana kinerja belum optimal dan untuk mengambil Langkah Langkah untuk meningkatkannya
4	PT. Temas Shipping	Sesuai	Durasi perbaikan dan perawatan kapal	fokus pada Meningkatkan potensi kerja , sikap awak kapal, dan penerapan manajemen keselamatan kapal untuk meningkatkan kinerja operasional awak kapal

5	PT. Jasa dan Kepariwisata	Sesuai	Biaya operasional per wisatawan	Berfokus pada kinerja karyawan dan pnerapan kpi
6	PT. Inti Sawit Subur	Sesuai		Berfokus kepada keuangan karena pengukuran kinerja perusahaannya berdasarkan aspek keuangan

Berdasarkan tabel 3. bahwa penerapan kpi yang dilakukan oleh beberapa perusahaan sesuai data di atas menunjukkan hasil yang sesuai yang di harapkan perusahaan.

3. Perbandingan antara Balance Scorecard dan Key Performance Indicator

Key Performance Indicator (KPI) dan *Balaced Scorecard* yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengukur kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Namun, terdapat beberapa perbedaan penting diantara keduanya

Tabel 3. Perbandingan BSC dan KPI

No	Balance Scorecard	Key Performance Indicator
1.	Berfokus pada pencapaian tujuan bisnis perusahaan secara keseluruhan	Berfokus pada pengukuran pencaian tujuan tertentu dalam periode waktu tertentu
2.	Pengukurannya menggunakan indikator kuantitatif & kualitatif untuk memberikan gambaran keseluruhan mengenai kinerja	Pengukurannya biasanya menggunakan indikator kuantitatif yang dapat diukur dengan mudah

3.	Digunakan untuk menyelaraskan strategi dan tujuan organisasi, memotivasi karyawan serta dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan	Digunakan untuk melacak kemajuan terhadap tujuan tertentu dan dapat mengidentifikasi apa saja yang harus diperbaiki
4	Memberikan pelatihan terkait pekerjaan untuk menghubungkan tujuan dan strategi organisasi dengan pengembangan staf. BSC membantu organisasi dalam memeriksa data yang lebih rinci mengenai operasi mereka dan memastikan bahwa setiap upaya diarahkan untuk mencapai tujuan strategis.	memberikan pertimbangan yang lebih cermat untuk pengembangan tenaga kerja khusus di bidang yang relevan. KPI membantu organisasi dalam menilai kinerja mereka dalam kaitannya dengan menetapkan tujuan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.
5	Kerangka kerja yang lebih kompleks dengan perspektif dan tujuan yang saling terkait.	merupakan metrik mandiri yang dapat digunakan di berbagai departemen atau tim.
6	manajemen strategis yang lebih luas, mencakup perspektif keuangan dan non-keuangan, seperti investasi, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan.	metrik khusus yang dapat diukur untuk fokus pada aspek kinerja tertentu, memberikan pandangan yang lebih sempit dan mendetail.

Terlepas dari perbandingan tersebut KPI & BSC merupakan alat yang tepat untuk digunakan bagi suatu perusahaan. Akan tetapi, tergantung pada kebutuhan spesifik dari organisasi atau perusahaan yang dibutuhkannya.

Dari hasil analisis diatas, dapat diketahui bahwa BSC (*Balance Scorecard*) lebih unggul daripada KPI (*key performance indicator*). Hal ini dikarenakan BSC dapat : 1). memberikan pendekatan yang lebih menyeluruh, 2). BSC dapat mendorong fokus pada jangka panjang yang mampu mendorong pertumbuhan dan keunggulan kompetitif, bukan hanya pada hasil keuangan jangka pendek, 3). membantu perusahaan untuk memberikan pandangan yang menyeluruh mengenai kinerja perusahaan dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan pengambilan keputusan yang terinformasi. Dengan menerapkan BSC, perusahaan dapat meningkatkan kinerja, bereaksi lebih cepat terhadap perubahan pasar, dan mencapai kesuksesan jangka panjang dan berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, bisa disimpulkan bahwa antara balanced scorecard (BSC) dan key performance indicator (KPI) keduanya adalah alat yang digunakan untuk mengukur kinerja suatu organisasi atau perusahaan namun keduanya memiliki perbedaan yang signifikan dalam melakukan pengukurannya. Balance scorecard adalah penilaian kinerja organisasi atau bisnis dengan mempertimbangkan empat perspektif : proses internal, pelanggan, keuangan, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Perspektif ini menawarkan pemahaman komprehensif tentang kinerja suatu organisasi atau perusahaan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilannya. Disisi lain, *key performance indicator* adalah indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi atau perusahaan. KPI dapat mencakup berbagai matriks seperti pendapatan, kepuasan pelanggan atau retensi karyawan.

Baik BSC maupun KPI adalah alat yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi, namun BSC memberikan pendekatan yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan

organisasi, sedangkan KPI memberikan indikator khusus yang dapat diukur untuk mengukur kinerja pada area tertentu.

Referensi

- Ananda N, Yovita M, Pandin R. Metode Balanced Scorecard (Bsc) Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Perusahaan Pada Pt Unilever Indonesia Tbk. *Menur Pumpungan, Kec Sukolilo, Kota SBY*. 2023;1(2):60118.
- Anwar S, Amalia HZ, Melani F. Analisis Perlakuan Akuntansi Atas Pendapatan Dan Beban Pada Perusahaan E-Commerce. *J Akunt Audit dan Keuang Vokasi* 2(2) 199-213. 2023;2:380-393.
- Bayhaqi I. Perancangan Key Performance Indicators Sebagai Sistem Penilaian Kinerja Di Pt. Inti Isawit Subur. *J Ind View*. 2020;2(2):1-11. doi:10.26905/4826
- Diana Riyana. Pengukuran Kinerja Perusahaan PT Indofood Dengan Menggunakan Balanced Scorecard. *J SEKURITAS (Saham, Ekon Keuangan dan Investasi)*. 2017;1(2):42-53.
- Fuada N. Menilai Kinerja Perusahaan Dengan Pendekatan Balanced Scorecard. *Parad J Ilmu Ekon*. 2020;3(2):191-199. doi:10.33096/paradoks.v3i2.515
- Haholongan, Sakti, Diana & Y. Upaya Peningkatan Kesadaran Karyawan Pada Tim Marketing Menggunakan Kpi Pada Pt. Herointi Nusa Cabang Kartini. *Pros Semin Nas Pengabdian Masy*. 2022;Volume 6 N(November):1-2.
- Hersusetiyati H, Febrianti W, Sari RD, Yanshah AP. Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda). *J Digit Bisnis, Modal Manusia, Mark Entrep Financ Strateg Bisnis*. 2024;4(1):14. doi:10.32897/dimmensi.v4i1.3411
- Husniyah M, Ilahi AI, Putri LM, Suprihanto J. Balanced Scorecard: Analisis

- Kinerja PT Bank Syariah Indonesia Tbk. *EL MUHASABA J Akunt.* 2023;14(2):102-114. doi:10.18860/em.v14i2.18315
- I Putu Yessy Christina dan I Putu Sudana. Penilaian Kinerja Pada PT. Adhi Karya Dengan Pendekatan Balanced Scorecard. *E-Jurnal Akunt Univ Udayana.* 2013;5(3):516-529.
- Mawuntu PST, Aotama RC. Pengukuran Kinerja UMKM Berdasarkan Key Performance Indicators (KPI) Metode Balanced Scorecard. *WACANA Ekon (Jurnal Ekon Bisnis dan Akuntansi).* 2022;21(1):72-83. doi:10.22225/we.21.1.2022.72-83
- Rafi *, Saputra A, Saputra RA, Syahyuni D, Warpindyastuti LD. Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada PT Dolphin Food & Beverage Tangerang. *J Econ Excell Ibnu Sina.* 2024;2(1):105-113.
- Sarosa YE, Syamsuri, Prabowo R. Perancangan Dashboard Kinerja Perusahaan Menggunakan Metode Balance Scorecard Dan Key Performance Indicator di PT. X. *Pros SNST ke-8 Tahun 2017.* Published online 2017:88-93.
- Setyadi A, Edi DW, Setiawan EB. Analisa Implementasi Keselamatan Oleh Crew Kapal Container Pada Pt. Temas Shipping Jakarta Berdasarkan Kpi (Key Performance Indicator). *J Sains Dan Teknol Marit.* 2023;23(2):123. doi:10.33556/jstm.v23i2.341
- Singgih M, Sulistyono D. Analisis Kinerja Strategi Bisnis Koperasi Karyawan UNTAG Surabaya dengan Pendekatan Balance Scorecard. *INOBISS J Inov Bisnis dan Manaj Indones.* 2020;4(1):98-112. doi:10.31842/jurnalinobis.v4i1.169
- Supriyadi, Adhari Adiguna M. Perancangan Aplikasi Key Performance Indicator

- (KPI) Dashboard Berbasis Android Menggunakan React Native dan Backend API Untuk Memantau Kinerja Gudang dan Penjualan Barang Dengan Metode Rapid Application Development (RAD) (Studi Kasus : PT. Mega Dagang Internasional). *J Penelit Ilmu Komput.* 2023;1(2):20-28.
- Tri Widodo T, Alamsyah N, Wahyu Z. Analisa Pengukuran Kinerja Team Directselling Pt. Golden Communication Dengan Menggunakan Metode Balance Scorecard Dan Analytical Hierachy Process (Ahp). *J Ind Kreat.* 2019;3(1):89. doi:10.36352/jik.v3i1.174
- Wahana Mandikova, Santi Oktavianti, Teguh Iman Santoso. Analisa Key Performance Index Salesman Pada PT Mega Buana Indah. *J Manag Entrep Coop.* 2022;1(1):30-39. doi:10.56869/jmec.v1i1.312
- Yusdinata Z, Irawati J. Perancangan Pengukuran Kinerja Perusahaan Logistik Menggunakan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus PT. Centric Logistik Indonesia). *J Ind Kreat (JIK)*. 2021;5(01):43. doi:10.36352/jik.v5i02.206