

**PENGUKURAN KINERJA PERSPEKTIF PROSES BISNIS INTERNAL DAN PERSPEKTIF
PERTUMBUHAN LITERATURE REVIEW: PENGUKURAN YANG DIGUNAKAN DALAM
PERSPEKTIF PROSES BISNIS INTERNAL DAN
PERSPEKTIF PERTUMBUHAN KINERJA**

Melsi Febrianti

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

melsifebrianti1987@gmail.com

Received: 02-01-2025

Revised: 14-01-2025

Approved: 28-01-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengukuran kinerja organisasi dalam perspektif proses bisnis internal dan pertumbuhan menggunakan kerangka Balanced Scorecard (BSC). Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka, yaitu dengan mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis literatur yang relevan terkait topik penelitian ini. Implementasi strategi seperti lean manufacturing, Six Sigma, dan otomatisasi proses menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam aspek ini. Sementara itu, dalam perspektif pertumbuhan, penelitian ini menyoroti pentingnya inovasi, pengembangan sumber daya manusia, ekspansi pasar, serta adopsi teknologi dalam mendorong daya saing jangka panjang organisasi. Indikator yang digunakan meliputi tingkat inovasi produk, investasi dalam penelitian dan pengembangan (R&D), kapasitas keterampilan karyawan, serta kepuasan dan retensi tenaga kerja. Strategi yang dapat diterapkan meliputi penguatan budaya inovasi, investasi dalam pelatihan karyawan, serta ekspansi ke pasar baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kinerja dalam perspektif proses bisnis internal dan pertumbuhan saling berkaitan dengan perspektif keuangan dan pelanggan. Efisiensi dalam proses bisnis internal berdampak pada peningkatan kepuasan pelanggan dan pencapaian tujuan keuangan, sementara inovasi dan pengembangan organisasi dalam perspektif pertumbuhan berkontribusi pada daya saing jangka panjang. Dengan demikian, penerapan Balanced Scorecard secara holistik dapat membantu organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kata Kunci: *Balanced Scorecard, Proses Bisnis Internal, Perspektif Pertumbuhan, Pengukuran Kinerja, Inovasi, Efisiensi Operasional*

PENDAHULUAN

Kinerja merujuk pada seberapa efektif dan efisien seseorang, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas, kecepatan, dan biaya, tergantung pada konteks dan tujuan yang ingin dicapai. Dalam organisasi, kinerja sering diukur untuk menilai sejauh mana tujuan strategis tercapai serta untuk memperbaiki proses, hasil, atau aktivitas yang ada. Aspek yang terkait dengan kinerja, efektivitas yaitu menilai sejauh mana tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan tercapai. Kinerja yang efektif berarti hasil yang diinginkan tercapai sesuai dengan tujuan yang ditentukan. Efisiensi yang mengukur seberapa baik sumber daya (seperti waktu, tenaga, uang) digunakan untuk mencapai tujuan. Kinerja yang efisien berarti mencapai hasil yang optimal dengan sumber daya yang minimal. Kualitas, menilai tingkat kepuasan atau keberhasilan dalam memenuhi standar atau harapan yang ditetapkan (Fauzi 2023).

Kinerja yang berkualitas berarti hasilnya memenuhi atau melebihi ekspektasi. Produktivitas, mengukur jumlah output yang dihasilkan per unit input. Kinerja yang produktif berarti menghasilkan lebih banyak hasil dengan sumber daya yang tersedia (Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani, 2020). Jenis Kinerja terdiri dari tiga unsur, yang pertama Kinerja Individu, mengukur sejauh mana seorang individu mencapai

tujuan atau sasaran pribadi, seperti target kerja, kontribusi terhadap tim, dan pencapaian keterampilan. Yang kedua, Kinerja Tim, menilai seberapa baik tim bekerja bersama untuk mencapai tujuan kolektif mereka, termasuk kolaborasi, komunikasi, dan hasil tim secara keseluruhan. Yang ketiga, Kinerja Organisasi, mengukur pencapaian tujuan strategis atau operasional dari seluruh organisasi, termasuk keuntungan, pangsa pasar, pertumbuhan, dan kepuasan pelanggan (Achmad., 2023). Faktor yang mempengaruhi kinerja, Sumber Daya yaitu ketersediaan dan penggunaan sumber daya yang efisien (seperti keuangan, teknologi, dan tenaga kerja).

Proses, kualitas dan efektivitas proses yang diterapkan dalam organisasi. Kemampuan dan Keterampilan, kemampuan individu dan tim dalam melaksanakan tugas mereka. Lingkungan Kerja, faktor-faktor seperti budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja. Kesimpulan dari kinerja adalah ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan sangat penting untuk keberlanjutan dan perkembangan individu, tim, atau organisasi. Pengukuran kinerja membantu dalam menilai area yang perlu diperbaiki serta untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas di berbagai tingkatan (Fauziah & Dety Mulyanti, 2023). Pengukuran Kinerja adalah proses untuk mengevaluasi sejauh mana suatu organisasi, individu, atau sistem mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas, efisiensi, dan pencapaian hasil dari kegiatan atau proses tertentu dalam suatu organisasi.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana suatu aktivitas atau proses berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis atau operasional. Hasil dari pengukuran kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan perbaikan atau perubahan dalam proses atau kebijakan yang ada (Khaeruman, 2023). Pengukuran Kinerja Perspektif Keuangan Ukuran kinerja keuangan memberikan petunjuk apakah strategi perusahaan, implementasi dan pelaksanaannya memberikan kontribusi atau tidak kepada peningkatan laba perusahaan. Perspektif ini terdiri dari beberapa ukuran utama yaitu: 1). ROI merupakan rasio yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengembalian investasi dalam jangka waktu tertentu. 2). Profit margin merupakan salah satu rasio rentabilitas yang menggambarkan laba (rugi) bersih per penjualan yang dihasilkan. 3). Rasio operasi menggambarkan perputaran operating assets dalam hubungannya dengan penjualan bersih dan aktiva lancar yang dimiliki oleh perusahaan. Semakin tinggi rasio operasi berarti menunjukkan bahwa perusahaan dapat memanfaatkan aktiva lancar yang dimiliki dalam menghasilkan penjualan bersih, (Devani & Ade, 2015).

LANDASAN TEORI

Pengukuran Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil yang diperoleh dari suatu tindakan, aktivitas, atau usaha dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur dari seberapa baik seseorang, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta menghasilkan output yang diharapkan (Nanik, 2024). Dalam konteks yang lebih spesifik, kinerja seringkali merujuk pada: Kinerja Individu, sejauh mana seorang individu berhasil memenuhi tugas, tanggung jawab, dan target yang diberikan dalam pekerjaan atau aktivitas lainnya (Pae وآخ., 2024). Kinerja Organisasi, menilai seberapa efektif dan efisien suatu organisasi dalam mencapai tujuan atau misinya secara keseluruhan, yang dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti profitabilitas, produktivitas, kepuasan pelanggan, dan

lainnya. Kinerja Keuangan, dalam hal ini, kinerja diukur dari seberapa baik suatu entitas mengelola sumber daya finansialnya untuk menghasilkan laba, keuntungan, dan meningkatkan nilai bagi pemegang saham. Pengukuran kinerja umumnya dilakukan menggunakan indikator yang spesifik, seperti tujuan, target, atau standar yang ditetapkan sebelumnya. Evaluasi kinerja membantu dalam mengambil keputusan, memperbaiki strategi, serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam suatu proses atau organisasi (Frismaya & Santoso, 2022).

Pengukuran kinerja keuangan adalah proses untuk menilai sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat mengelola dan menggunakan sumber daya finansial yang dimilikinya untuk mencapai tujuan dan menghasilkan keuntungan. Proses ini melibatkan analisis dan evaluasi terhadap berbagai aspek keuangan perusahaan, seperti laba, aset, kewajiban, pendapatan, dan pengeluaran. Tujuan dari pengukuran kinerja keuangan adalah untuk menilai profitabilitas, yaitu sejauh mana perusahaan mampu menghasilkan laba dari aktivitas operasionalnya. Mengukur Likuiditas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya (Pertiwi *و.أخ*, 2024). Menilai Solvabilitas, kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka panjang dengan struktur modal yang dimiliki. Menganalisis Efisiensi Operasional, yaitu sejauh mana perusahaan dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil maksimal. Pengukuran ini umumnya dilakukan dengan menggunakan rasio-rasio keuangan, laporan keuangan, dan perbandingan dengan standar industri atau perusahaan lain di sektor yang sama. Hasil dari pengukuran kinerja keuangan ini memberikan gambaran tentang seberapa sehat keuangan perusahaan dan dapat menjadi dasar untuk pengambilan keputusan strategis, baik oleh manajemen internal maupun oleh investor dan pemangku kepentingan lainnya (Anastasya Mechta Mediana & Hwihanus Hwihanus, 2024).

Perspektif Proses Bisnis

Perspektif proses bisnis merujuk pada cara pandang atau pendekatan yang digunakan untuk memahami dan menganalisis kegiatan-kegiatan yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang bertujuan untuk menghasilkan produk atau layanan. Perspektif ini menekankan pada alur atau rangkaian aktivitas yang saling terhubung, mulai dari input hingga output, dan bagaimana setiap proses dapat saling mempengaruhi satu sama lain (Bety, 2025). Dalam perspektif proses bisnis, fokus utama adalah pada efisiensi, efektivitas, dan optimisasi proses yang ada untuk mencapai tujuan organisasi, seperti peningkatan produktivitas, pengurangan biaya, dan peningkatan kepuasan pelanggan. Hal ini dapat mencakup analisis dan perancangan ulang proses (reengineering), serta penerapan teknologi untuk mendukung otomatisasi dan peningkatan proses bisnis. Secara keseluruhan, perspektif proses bisnis melihat organisasi sebagai rangkaian proses yang perlu dikelola dengan baik agar dapat beroperasi secara optimal dan menghasilkan nilai tambah yang maksimal (Syafitri, 2024).

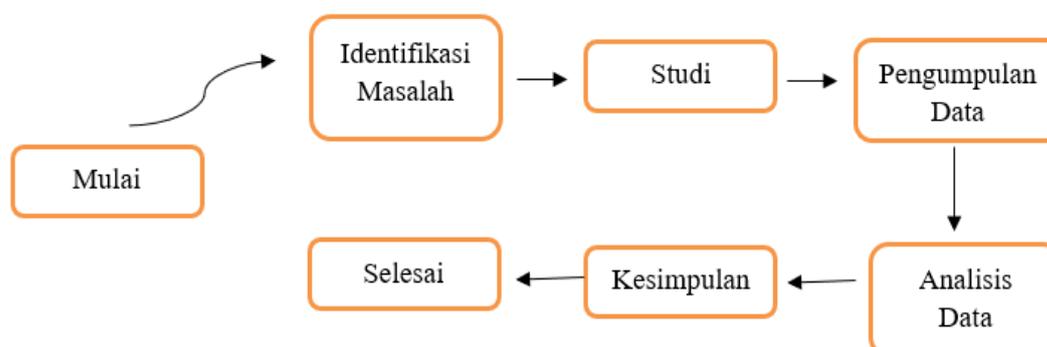
Perspektif Pertumbuhan

Perspektif pertumbuhan merujuk pada cara pandang atau pendekatan yang digunakan untuk memahami dan mengelola perkembangan atau ekspansi suatu organisasi, perusahaan, atau individu. Fokus utama dari perspektif ini adalah bagaimana meningkatkan kapasitas, kemampuan, dan pencapaian seiring berjalannya waktu, baik dalam hal ukuran, pendapatan, pasar, maupun kompetensi. Dalam konteks

bisnis, perspektif pertumbuhan sering kali berhubungan dengan strategi untuk memperluas pasar, meningkatkan produk atau layanan, mengoptimalkan sumber daya, dan memanfaatkan peluang baru agar dapat tumbuh secara berkelanjutan. Ini juga mencakup investasi dalam inovasi, riset, pengembangan, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan di lingkungan bisnis. Secara keseluruhan, perspektif pertumbuhan menekankan pada upaya dan strategi yang digunakan untuk mencapai perkembangan yang positif dan meningkatkan keberlanjutan dalam jangka panjang (Habibie, Taufiq Chandra Adimanta, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Studi Pustaka. Metode penelitian studi pustaka adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan, analisis, dan sintesis informasi yang sudah ada dalam bentuk literatur atau referensi yang dipublikasikan sebelumnya. Dalam metode ini, peneliti tidak melakukan eksperimen atau observasi langsung, melainkan mengandalkan bahan-bahan yang sudah diterbitkan, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, disertasi, dan sumber lain yang relevan dengan topik penelitian. Secara keseluruhan, metode penelitian studi pustaka sangat berguna untuk penelitian awal, terutama untuk memahami konteks teori, perkembangan penelitian sebelumnya, dan untuk menentukan arah penelitian selanjutnya (Assyakurrohim, 2022).



Gambar 1. Alur penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengukuran Kinerja Perspektif Bisnis Internal

Pengukuran kinerja dalam perspektif proses bisnis internal merupakan salah satu bagian dari kerangka kerja Balanced Scorecard (BSC) yang berfokus pada optimalisasi proses internal dalam organisasi guna mencapai tujuan strategis dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Perspektif ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap proses internal berjalan dengan efisien dan efektif sehingga mampu memberikan nilai optimal bagi pelanggan dan stakeholder lainnya. Beberapa tujuan utama dari perspektif ini adalah meningkatkan kualitas dan efisiensi proses, mengurangi pemborosan serta meningkatkan produktivitas. Selain itu, perspektif ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa produk dan layanan yang dihasilkan memenuhi standar yang diinginkan oleh pelanggan serta menciptakan proses yang lebih cepat dan fleksibel dalam merespons perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan. Untuk mengukur kinerja dalam perspektif proses bisnis internal, perusahaan perlu menggunakan berbagai indikator yang

mencerminkan efektivitas dan efisiensi proses-proses mereka. Salah satu metrik yang digunakan adalah waktu siklus proses (*cycle time*), yang mengukur durasi penyelesaian satu siklus produksi atau layanan dari awal hingga akhir. Misalnya, dalam industri manufaktur, waktu siklus dihitung dari bahan mentah hingga produk jadi. Selain itu, tingkat cacat atau kualitas produk (*defects or quality rate*) juga menjadi indikator penting, yaitu persentase produk atau layanan yang tidak memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan. Contohnya, dalam industri elektronik, tingkat cacat dapat diukur berdasarkan jumlah perangkat yang gagal dalam pengujian atau tidak berfungsi setelah produksi. Selanjutnya, biaya operasional (*operating cost*) menjadi indikator yang mengukur total biaya yang dikeluarkan untuk menjalankan proses bisnis, seperti biaya bahan baku, tenaga kerja, dan overhead lainnya. Sebagai contoh, perusahaan dapat mengukur biaya produksi per unit dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan.

Indikator lainnya adalah produktivitas (*productivity*), yaitu jumlah output yang dihasilkan per unit input, seperti jumlah produk yang dihasilkan oleh satu mesin dalam satu jam kerja. Selain itu, utilisasi sumber daya (*resource utilization*) mengukur seberapa efisien penggunaan mesin, tenaga kerja, atau ruang produksi dalam operasional perusahaan. Sebagai contoh, perusahaan dapat menilai tingkat pemanfaatan kapasitas produksi pabrik dalam jam operasional tertentu. Ketepatan waktu pengiriman (*on-time delivery*) juga menjadi metrik penting, yang mengukur persentase produk atau layanan yang dikirim sesuai dengan waktu yang dijanjikan kepada pelanggan. Contohnya, dalam bisnis manufaktur, tingkat ketepatan waktu pengiriman mencerminkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi jadwal distribusi kepada pelanggan. Efisiensi proses (*process efficiency*) juga menjadi aspek yang diukur, yakni membandingkan hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan dalam proses bisnis. Sebagai contoh, perusahaan dapat mengevaluasi apakah jumlah produk yang dihasilkan sebanding dengan waktu atau biaya yang telah dikeluarkan. Terakhir, inovasi proses (*process innovation*) menjadi indikator yang menilai sejauh mana perusahaan menerapkan perbaikan atau perubahan dalam proses internal untuk meningkatkan kinerja. Contohnya adalah penerapan teknologi baru atau automasi dalam produksi guna mengurangi waktu siklus atau meningkatkan kualitas produk.

Untuk meningkatkan kinerja proses bisnis internal, organisasi dapat menerapkan berbagai strategi yang relevan. Salah satunya adalah pengelolaan rantai pasokan (*supply chain management*) yang bertujuan mengoptimalkan aliran barang dan bahan baku dari pemasok ke produksi agar waktu tunggu dan biaya dapat diminimalkan. Selain itu, prinsip *lean manufacturing* dapat diterapkan guna mengurangi pemborosan dan meningkatkan efisiensi dalam proses produksi. Metode *Six Sigma* juga dapat digunakan untuk mengurangi cacat dan meningkatkan kualitas dalam setiap tahapan produksi. Tidak hanya itu, perusahaan juga dapat mengadopsi teknologi dan automasi untuk mempercepat proses serta meningkatkan akurasi dan efisiensi operasional. Sebagai contoh penerapan konkret, perusahaan manufaktur dapat menggunakan metrik seperti waktu siklus produksi, tingkat cacat produk, dan biaya produksi untuk mengukur kinerja proses internal mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki, misalnya waktu produksi yang terlalu lama atau tingkat cacat yang tinggi, dan selanjutnya menerapkan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi operasional.

Pengukuran kinerja dalam perspektif proses bisnis internal juga memiliki keterkaitan yang erat dengan perspektif lain dalam *Balanced Scorecard*, seperti perspektif pelanggan dan perspektif keuangan. Sebagai contoh, peningkatan efisiensi

dalam proses produksi dapat membantu perusahaan dalam mengurangi biaya operasional, yang pada akhirnya meningkatkan profitabilitas dan pencapaian tujuan keuangan. Selain itu, proses yang lebih efisien juga berkontribusi dalam menghasilkan produk berkualitas lebih baik dengan waktu penyelesaian yang lebih cepat, yang berimplikasi pada peningkatan kepuasan pelanggan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian, perspektif proses bisnis internal dalam Balanced Scorecard tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga memberikan kontribusi strategis terhadap kepuasan pelanggan serta pencapaian kinerja keuangan yang optimal (Anitha Paulina Tinambunan, 2024).

Pengukuran Kinerja Perspektif Pertumbuhan

Pengukuran kinerja dalam perspektif pertumbuhan merupakan salah satu aspek dalam kerangka Balanced Scorecard (BSC) yang menitikberatkan pada kemampuan organisasi untuk berkembang, beradaptasi, dan berinovasi dalam jangka panjang. Perspektif ini berperan penting dalam memastikan organisasi memiliki daya saing yang berkelanjutan dengan meningkatkan inovasi, mengembangkan sumber daya manusia, memperluas pasar, serta mengoptimalkan teknologi dan sistem. Tujuan utama dari perspektif pertumbuhan adalah meningkatkan kapasitas organisasi agar dapat menghadapi perubahan pasar, teknologi, serta kebutuhan pelanggan dengan lebih fleksibel dan responsif. Beberapa sasaran yang ingin dicapai mencakup peningkatan inovasi produk dan layanan, pengembangan kapabilitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan, perluasan pangsa pasar dengan menemukan peluang bisnis baru, serta optimalisasi teknologi dan infrastruktur guna meningkatkan efisiensi operasional.

Dalam rangka mengukur kinerja perspektif pertumbuhan, terdapat beberapa metrik yang sering digunakan oleh perusahaan. Salah satu metrik yang umum diterapkan adalah inovasi produk dan layanan, yang mengukur jumlah produk atau layanan baru yang dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang. Selain itu, peningkatan kapasitas dan keterampilan karyawan juga menjadi indikator penting dalam memastikan tenaga kerja memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan industri. Peluang ekspansi ke pasar baru juga menjadi ukuran keberhasilan, di mana perusahaan menilai sejauh mana mereka dapat memperluas jangkauan bisnisnya. Rasio investasi dalam penelitian dan pengembangan (R&D) turut menjadi indikator kunci, karena investasi dalam inovasi berkontribusi langsung terhadap daya saing jangka panjang. Selain itu, pengadopsian teknologi dan infrastruktur yang lebih canggih juga menjadi faktor utama dalam mendorong pertumbuhan organisasi. Kepuasan dan retensi karyawan juga menjadi ukuran penting, karena lingkungan kerja yang baik dan pengembangan karier yang berkelanjutan akan meningkatkan produktivitas serta loyalitas tenaga kerja. Untuk meningkatkan kinerja dalam perspektif pertumbuhan, organisasi dapat menerapkan beberapa strategi, seperti mendorong budaya inovasi di seluruh lini bisnis dengan memberikan ruang bagi eksperimen dan ide-ide kreatif. Pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor esensial, di mana perusahaan perlu berinvestasi dalam pelatihan dan peningkatan keterampilan karyawan agar mereka mampu menghadapi tantangan yang terus berubah. Selain itu, strategi ekspansi ke pasar baru juga dapat diterapkan guna mencari peluang pertumbuhan bisnis, baik melalui ekspansi geografis maupun melalui diversifikasi produk dan layanan. Penggunaan teknologi terbaru dalam operasional

bisnis juga menjadi langkah penting dalam meningkatkan efisiensi dan membuka peluang inovasi baru.

Sebagai contoh, sebuah perusahaan teknologi yang berfokus pada pengembangan perangkat lunak dapat mengukur kinerja perspektif pertumbuhan mereka dengan menilai jumlah produk baru yang berhasil diluncurkan dalam satu tahun, tingkat investasi dalam R&D untuk mengembangkan fitur atau teknologi baru, serta tingkat retensi karyawan, terutama pada posisi strategis seperti pengembang perangkat lunak dan insinyur sistem. Selain itu, perusahaan juga dapat mengevaluasi keberhasilan ekspansi mereka ke pasar internasional dengan melihat pertumbuhan pendapatan dari wilayah atau segmen baru yang telah mereka masuki.

Perspektif pertumbuhan dalam Balanced Scorecard memiliki keterkaitan erat dengan perspektif lainnya. Dalam perspektif keuangan, peningkatan inovasi dan pengembangan kapasitas organisasi akan berdampak pada peningkatan pendapatan serta laba jangka panjang. Perspektif ini juga berhubungan dengan perspektif proses bisnis internal, karena perbaikan dan inovasi yang diterapkan dalam perspektif pertumbuhan akan meningkatkan efisiensi serta efektivitas operasional. Selain itu, perspektif pelanggan juga sangat dipengaruhi oleh perspektif pertumbuhan, karena inovasi produk dan layanan yang dihasilkan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Dengan demikian, perspektif pertumbuhan memainkan peran krusial dalam menciptakan daya saing dan nilai jangka panjang bagi organisasi (Umi Kulsum, Nurfitriani, 2024).

KESIMPULAN

Kinerja adalah ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan sangat penting untuk keberlanjutan dan perkembangan individu, tim, atau organisasi. Pengukuran kinerja membantu dalam menilai area yang perlu diperbaiki serta untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas di berbagai tingkatan. Pengukuran kinerja dalam perspektif pertumbuhan membantu organisasi untuk berfokus pada pengembangan kapasitas jangka panjang yang akan mendukung keberlanjutan dan ekspansi. Dengan mengadopsi inovasi, meningkatkan keterampilan karyawan, dan memperluas pasar, organisasi dapat memastikan bahwa mereka siap menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R. A. P., Rares, J. J., & Plangiten, N. N. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, IX(15018), 1–23.
- Anastasya Mechta Mediana, & Hwihanus Hwihanus. (2024). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), 193–212. <https://doi.org/10.55606/jumia.v2i2.2586>
- Anitha Paulina Tinambunan. (2024). Implementasi Manajemen Kinerja Di Unika Santo Thomas Medan. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 3(2).
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Case Study Method in Qualitative Research. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(01), 1–9.
- Bety, M. V., Nurjanah, L., & Kurniatun, T. C. (2025). *Analisis Rantai Nilai Terhadap*

- Peningkatan Enterpreneurship Skill Di Smkn 1 Tanggeung Value Chain Analysis On The Enhancement Of Entrepreneurship Skills At Smkn 1 Tanggeung.* 129–144.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani, and V. A. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi.* CV Jejak (Jejak Publisher).
- Fauzi, A., Rizky, M., Abadi, I. C., Salsabila, F., & ... (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan. ... *Manajemen dan ...*, 12(April). <https://siberpublisher.org/JMPD/article/view/107%0Ahttps://siberpublisher.org/index.php/JMPD/article/download/107/79>
- Fauziah, S., & Dety Mulyanti. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (Simrs). *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 27–36. <https://doi.org/10.54259/manabis.v2i1.1547>
- Frismaya, N., & Santoso, bambang hadi. (2022). Analisis Kinerja Perusahaan X Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(10), 1–19.
- Habibie, Taufiq Chandra Adimanta, and M. C. (2024). Techno-Structural Intervention Pada Perusahaan Korporasi Menghadapi Diskrupsi Masa Depan. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi 2.5 (2024): 122-132.*, 1192, 304–317.
- Khaeruman, K., Suflani, S., Mukhlis, A., & Romli, O. (2023). Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 352. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1903>
- Nanik, M. (2024). *Peran Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Perusahaan Pada Pt. X.* 1(5), 117–126.
- Pae, N. T., Hasbullah, H., Kurnia, I., & ... (2024). Efektivitas Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. ... : *Jurnal Ilmu Sosial ...*, 5(3).
- Pertiwi, N., Natsir, U. D., Anwar, Tawe, A., & Nurman. (2024). Analisis Rentabilitas Untuk Mengukur Kinerja Keuangan Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Negeri Makassar. *MES Management Journal*, 3(1), 200–211. <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i1.148>
- Syafitri, R. (2024). *Analisis Strategi Pengembangan Bisnis Pada UMKM Donkus Lumer By DRL di Kota Jambi Menurut Perspektif Etika Bisnis Islam.* 5(3), 361–380.
- Umi Kulsum, Nurfitriani, S. dan H. (2024). *Pengembangan Model Evaluasi Kinerja Sdm Berbasis Balanced Scorecard : Studi Pada Kantor Akuntan Publik.* 14, 361–372.