



## Analisa Pengukuran Kinerja Korporasi Perusahaan di PT X Dengan Menggunakan Metode *Key Performance Indicator*

**Yoga Anunggita**

Teknik Industri, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

e-mail: [20032010067@student.upnjatim.ac.id](mailto:20032010067@student.upnjatim.ac.id)

**Tranggono**

Teknik Industri, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

e-mail: [Tranggono.Ti@Upnjatim.ac.id](mailto:Tranggono.Ti@Upnjatim.ac.id)

Jl. Rungkut Madya, Surabaya 60294

**Abstract.** *In measuring the corporate performance of PT X in the third quarter period, it has not been achieved optimally. This non-achievement is caused by several factors including projects from several corporate divisions in the production section that have not been completed within 1 year, the realization of the Company's Work Plan and Budget Year 2023 which is not optimal, and performance management by each corporate leader that is not optimal. Therefore, it is necessary to measure the company's corporate performance using the Key Performance Indicator method to determine performance measures in Quarter III. The research conducted uses information obtained from observations and data sources directly from the company. Then data processing using the Key Performance Indicator method to determine the achievement of the company's corporate performance. From the results of the achievement of each indicator, the total score of the company's corporate Key Performance Indicator in the third quarter of 2023 was 46.45%. For the Key Performance Indicator target based on the Company's Work Plan and Budget of 100%. Therefore, the achievement of the realization of the Key Performance Indicator score on the company's corporate performance has not met the target in the Company's Work Plan and Budget for 2023. So it is necessary to accelerate the realization of indicators that have not met the achievement of performance based on the Company's Work Plan and Budget Year 2023.*

**Keywords:** *Corporate Company, Key Performance Indicator, Performance Measurement,*

**Abstrak.** Dalam pengukuran kinerja korporasi PT X pada periode Triwulan III belum tercapai secara maksimal. Ketidaktercapaian ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya proyek dari beberapa divisi korporasi bagian produksi yang belum terselesaikan dalam waktu 1 tahun, realisasi Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Tahun 2023 yang belum optimal, serta pengelolaan kinerja oleh setiap pemimpin korporasi yang kurang maksimal. Oleh karena itu diperlukan pengukuran kinerja korporasi perusahaan menggunakan metode *Key Performance Indicator* untuk menentukan ukuran kinerja pada Triwulan III. Penelitian yang dilakukan menggunakan informasi yang didapatkan dari observasi dan data sumber langsung dari perusahaan. Kemudian pengolahan data menggunakan metode *Key Performance Indicator* untuk mengetahui capaian kinerja korporasi perusahaan. Dari hasil pencapaian tiap indikator didapatkan jumlah skor *Key Performance Indicator* korporasi perusahaan pada Triwulan III 2023 sebesar 46,45%. Untuk target *Key Performance Indicator* berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan sebesar 100%. Jadi pencapaian realisasi skor *Key Performance Indicator* pada kinerja korporasi perusahaan belum memenuhi target pada Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Tahun 2023. Sehingga diperlukan percepatan realisasi pada indikator-indikator yang belum memenuhi pencapaian kinerja berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Tahun 2023.

**Kata Kunci:** *Key Performance Indicator, Korporasi Perusahaan, Pengukuran Kinerja.*

### PENDAHULUAN

Perkembangan pada sektor industri sangat pesat abad ini dan Perusahaan dituntut harus dapat bersaing dengan pesaing industri. Dalam Perusahaan agar dapat bersaing dalam dunia industri diperlukan pengukuran kinerja untuk menentukan tujuan Perusahaan yang tercapai. Kinerja perusahaan merupakan kegiatan yang dipengaruhi dari operasional perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dengan keadaan tampilan secara keseluruhan utuh

Received: Desember 09, 2023; Accepted: Januari 05, 2023; Published: Januari 31, 2024

\* Yoga Anunggita, [20032010067@student.upnjatim.ac.id](mailto:20032010067@student.upnjatim.ac.id)

selama periode waktu tertentu yang telah ditentukan perusahaan sebagai hasil prestasi (Fahrudin, 2020). Pengukuran kinerja diperlukan dalam perusahaan karena pengukuran kinerja ini memiliki tujuan untuk mengetahui kontribusi dari bagian organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Syahputra & Arfah, 2022). Pengukuran kinerja perusahaan dapat ditentukan dengan menggunakan metode *Key Performance Indicator*. *Key Performance Indicator* yaitu alat bantu manajemen agar kegiatan atau proses dapat diikuti, dikendalikan, dan dipastikan (Lubis, 2018). *Key Performance Indicator* merupakan parameter untuk media pengukuran kinerja dalam perusahaan dengan menggunakan rentang angka, nilai, atau persentase (Lestira et al., 2021).

PT X merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berbasis pada produksi galangan kapal. PT X memiliki kantor pusat yang terdapat di Surabaya, Jawa Timur. Kemampuan rancang bangun kapal dari PT X yang menonjol telah memasuki ke pasar internasional dan kualitasnya telah diakui dari dalam negeri maupun dunia. Dalam usahanya PT X tidak hanya berfokus kepada produksi kapal untuk dalam dan luar negeri, melainkan terdapat bidang jasa yang ditawarkan seperti perawatan kapal, pengawakan kapal, penjualan rekayasa umum Perusahaan, dan sebagainya. Perusahaan ini juga memiliki target dalam kurun waktu 1 tahun dan rencana jangka panjang Perusahaan tiap 5 tahun. Untuk mewujudkan target dari perusahaan, PT X menerapkan pengukuran kinerja korporasi. Dimana setiap korporasi produksi, pemasaran, keuangan, maupun direktur memiliki masing-masing pengukuran kerjanya.

Dalam pengukuran kinerja korporasi PT X pada periode Triwulan III belum tercapai secara maksimal. Ketidaktercapaian ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya proyek dari beberapa divisi korporasi bagian produksi yang belum terselesaikan dalam waktu 1 tahun, realisasi Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Tahun 2023 yang belum optimal, serta pengelolaan kinerja oleh setiap pemimpin korporasi yang kurang maksimal. Oleh karena itu diperlukan pengukuran kinerja korporasi perusahaan menggunakan metode *Key Performance Indicator* untuk menentukan ukuran kinerja pada Triwulan III.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Definisi Kinerja**

A. Kinerja merupakan kegiatan aktivitas Sebagian atau seluruh organisasi dengan menggunakan referensi seperti biaya yang telah diproyeksikan. Kinerja dalam Perusahaan adalah kegiatan yang dipengaruhi oleh operasional perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki selama periode waktu tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan sebagai pencapaian (Fahrudin, 2020). Pengelolaan kinerja pegawai secara efektif adalah salah

satu faktor meningkatkan kinerja perusahaan (Isputrawan, 2018). Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil bekerja yang ditentukan melalui jumlah dan mutu seseorang yang dicapai selama mengerjakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diemban (Kones et al., 2022). Kinerja yang tidak baik disebabkan oleh sistem manajemen perusahaan yang tidak dapat menentukan tujuan, pengukuran kinerja dan sistem penghargaan yang dilakukan oleh administrasi perusahaan dalam hal ini (Regina et al., 2022). Oleh karena itu penting adanya pengukuran kinerja untuk melihat pencapaian perusahaan. Pada penilaian kinerja dapat meningkatkan kesadaran dalam organisasi untuk dapat target kinerja organisasi (Novie et al., 2023).

#### B. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah tindakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menilai kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menghasilkan Perusahaan jasa dan produksi barang (Fahrudin, 2020). Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah hasil yang telah dicapai apakah sudah memenuhi target perusahaan (Nurdin, 2019). Pengukuran kinerja merupakan strategi pendekatan integratif untuk menciptakan kesuksesan berkelanjutan suatu organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan yang berkerja di Perusahaan termasuk organisasi di dalamnya (Damayanti et al., 2023). Dalam pengukuran kinerja, para manajer dan atasan dapat memberikan keputusan dalam kebijakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan Perusahaan. Sistem pengukuran kinerja adalah alat untuk melakukan evaluasi internal dan penilaian strategis dan mengetahui sejauh mana perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Bayhaqi, 2020). Suatu sistem pengukuran kinerja sangat penting untuk mengetahui keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik tujuan jangka panjang maupun jangka pendek seperti yang telah diterapkan dalam suatu strategi (Setiawan & Fauziah, 2020).

#### C. Key Performance Indicator

*Key Performance Indicator* merupakan ukuran atau indikator yang akan memberikan informasi sejauh mana keberhasilan untuk mewujudkan informasi dibandingkan dengan sasaran strategis yang telah ditetapkan (Nuraini & Ahmad, 2021). Evaluasi pekerjaan dengan sistem formal sebagai acuan dan struktur yang dimanfaatkan untuk mengukur, memengaruhi, dan memperbaiki karakteristik serta perilaku. *Key Performance Indicator* merupakan ukuran berskala dan kuantitatif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dalam tujuan mencapai target organisasi (Nurwahidah et al., 2021). *Key Performance Indicator* adalah indikator-indikator yang berfokus pada aspek kinerja sebuah organisasi yang berperan penting untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan (Agustianna et al., 2020). Sebagai metode pengukuran kinerja perusahaan *Key Performance Indicator* memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Mengaitkan visi, misi, strategi organisasi, tata nilai dan tujuan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan kinerja yang diinginkan dengan aktivitas organisasi.
2. Mengukur tren sebuah kinerja organisasi dan/atau bagian perusahaan, untuk mengetahui adanya peningkatan atau penurunan relevan.
3. Menganalogikan kinerja organisasi saat ini dengan kinerja masa lalu organisasi atau dengan kinerja organisasi lain akibatnya organisasi akan menganalogikannya dengan pesaingnya untuk mendapatkan gambaran tentang kekuatan atau kelemahan organisasi dan peluang kreatif.
4. Evaluasi kinerja menggunakan KPI ditetapkan berdasarkan penetapan unit bisnis dan KPI individu atau tujuan bisnis.
5. Pencapaian KPI merupakan kriteria pemberian penghargaan dan hasil, sehingga KPI juga berguna untuk memotivasi kerja dan mendorong perilaku yang baik oleh karyawan.

. Hasil dari pengukuran KPI ini menjadi evaluasi bagi karyawan dan perusahaan yang berisikan kekuatan dan kelemahan kinerja karyawan (Anita, 2023). Pemilihan indikator kinerja yang kurang tepat sebagai KPI dapat mengakibatkan terjadinya pengukuran kinerja yang tidak efisien atau kontraproduktif Secara intuitif semakin sedikit keluhan pelanggan yang diterima, tingkat kepuasan pelanggan seharusnya semakin tinggi. Hal ini tidak sepenuhnya benar karena keluhan pelanggan yang sedikit bisa diakibatkan jumlah pelanggan yang akan menyampaikan keluhan tidak bisa mengakses sarana komunikasi yang disediakan organisasi (Ningtyas et al., 2022).

Salah satu perusahaan dalam bidang industri galangan kapal yaitu PT X. PT. X adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi perkapalan. Kegiatan utamanya adalah memproduksi kapal perang dan kapal niaga, memberikan jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal, serta rekayasa umum dengan spesifikasi tertentu berdasarkan pesanan. Dalam usaha untuk mewujudkan tujuan tersebut, strategi yang digunakan harus lebih diperhatikan agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang ditetapkan. Strategi adalah sekumpulan pilihan kritis untuk perencanaan dan penerapan serangkaian tindakan dan alokasi sumber daya yang penting dalam mencapai tujuan dasar dan sasaran organisasi. Dalam pengukuran kinerja korporasi PT X pada periode Triwulan III belum tercapai secara maksimal. Ketidaktercapaian ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya proyek dari beberapa divisi korporasi bagian produksi yang belum terselesaikan dalam waktu 1 tahun, realisasi Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Tahun 2023 yang belum optimal, serta pengelolaan kinerja oleh setiap pemimpin korporasi yang kurang maksimal. Oleh karena itu diperlukan pengukuran kinerja korporasi perusahaan

menggunakan metode *Key Performance Indicator* untuk menentukan ukuran kinerja pada Triwulan III.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui kinerja korporasi perusahaan di PT X. Penelitian yang dilakukan menggunakan informasi yang didapatkan dari observasi dan data sumber langsung dari perusahaan. Dari data tersebut akan dilakukan pengolahan data menggunakan metode *Key Performance Indicator* untuk mengetahui capaian kinerja korporasi perusahaan. Berdasarkan target Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tahun 2023 pencapaian kinerja dihitung pada Triwulan III 2023.

### **A. Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data observasi sehingga didapatkan data primer. data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung di lapangan (Joeliaty & Ghaniyah, 2023). Data yang diperlukan adalah data nilai ekonomi sosial meliputi finansial, operasional, dan sosial. Selanjutnya ada data inovasi model bisnis, kepemimpinan teknologi, peningkatan investasi, dan pengembangan talent. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan *Key Performance Indicator*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pengolahan Data**

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *key performance indicator*. Dimana dari data primer yang merupakan indikator dalam penilaian kinerja korporasi perusahaan digunakan untuk memenuhi proses pengolahan data. data yang telah dikumpulkan, kemudian diolah untuk menentukan penilaian kinerja korporasi perusahaan. Berikut ini merupakan langkah-langkah penyelesaian masalah.

1. KPI Indikator Nilai Ekonomi Sosial

Tabel 1. KPI Indikator Nilai Ekonomi Sosial

NO	KPI	RKAP 2023		TW 3 2023			
		POLARITAS	SATUAN	Target	Bobot	Realisasi	Bobot
<b>A</b>	<b>Nilai Ekonomi Sosial</b>				<b>40.00%</b>		<b>10.21%</b>
<b>A.1</b>	<b>Finansial</b>				<b>22.00%</b>		<b>5.57%</b>
1	EBITDA	Maksimal	Rupiah (M)	410.97	8.00%	75.24	1.46%
2	ROIC $\geq$ WACC	Maksimal	Persentase	12.7%	6.00%	-1.39%	0.00%
3	<i>Interest Bearing Debt to EBITDA</i>	Minimal	Kali	9.92	4.00%	46.36	0.86%
	<i>Interest Bearing Debt to Invested Capital</i>	Minimal	Kali	0.64	4.00%	0.79	3.25%
<b>A.2</b>	<b>Operasional</b>				<b>12.00%</b>		<b>4.64%</b>
4	Peningkatan <i>Cash Flow Operation (CFO)</i>	Maksimal	Rupiah (M)	709.81	6.00%	202.78	1.71%
5	Rasio <i>orderbook burn rate</i>	Maksimal	Persentase	8.90%	6.00%	4.34%	2.93%
<b>A.3</b>	<b>Sosial</b>				<b>6.00%</b>		<b>0.00%</b>
6	Persentase TKDN produk utama	Maksimal	Persentas e	18.00 %	6.00%	0.00%	0.00%

Berdasarkan tabel di atas untuk indikator *Key Performance Indicator* Nilai Ekonomi Sosial terdapat tiga kategori yaitu finansial, operasional, dan sosial. Untuk kategori finansial terdapat target bobot pada RKAP 2023 sebesar 22%, sedangkan bobot realisasi pada Triwulan III 2023 sebesar 5,57%. Untuk kategori operasional terdapat target bobot pada RKAP 2023 sebesar 12%, sedangkan bobot realisasi pada Triwulan III 2023 sebesar 4.64%. Untuk kategori sosial terdapat target bobot pada RKAP 2023 sebesar 6%, sedangkan bobot realisasi pada Triwulan III 2023 sebesar 0%. Nilai target bobot pada indikator Nilai Ekonomi Sosial sebesar 40%, sedangkan untuk realisasinya pada Triwulan III 2023 sebesar 10,21%. Jadi dapat disimpulkan untuk indikator Nilai Ekonomi Sosial belum mencapai target skor KPI pada RKAP 2023 pada Triwulan III 2023.

## 2. KPI Indikator Inovasi Model Bisnis

Tabel 2. KPI Indikator Inovasi Model Bisnis

NO	KPI	RKAP 2023				TW 3 2023	
		POLARITAS	SATUAN	Target	Bobot	Realisasi	Bobot
<b>B</b>	<b>Inovasi Model Bisnis</b>				<b>20.00%</b>		<b>9.72%</b>
7a	Implementasi Program Pengadaan Bersama Holding - Implementasi pengadaan bersama untuk general item	Maksimal	Persentase	100.00	3.33%	80.00	2.66%
7b	Implementasi program penyesuaian CoA untuk Laporan Keuangan Konsolidasi - Penyesuaian CoA Indhan tahap 2: Revaluasi aset bangunan dan development sistem aplikasi Lapkeu Holding	Maksimal	Persentase	100.00	3.33%	46.67	1.55%
7c	Kebijakan Sistem Karir dan Remunerasi Terintegrasi Holding & Anak Perusahaan - Kebijakan sistem karir dan remunerasi terintegrasi dan uji coba. Mobility karyawan lintas entitas.	Maksimal	Persentase	100.00	3.33%	45.15	1.50%
8	Implementasi program streamlining anak dan cucu usaha perusahaan, termasuk program restrukturisasi dan <i>spin off</i> dalam rangka menuju <i>strategic holding</i> .	Maksimal	Persentase			0.00	0.00%
8a	Penyesuaian Bisnis MRO Spin-off bisnis Commercial Sector pada anak perusahaan (PT A, PT B, PT C)	Maksimal	Persentase		0.00%	0.00	0.00%
8b	Perubahan struktur organisasi Induk Holding	Maksimal	Persentase		0.00%		0.00%
8c	Implementasi streamlining anak usaha termasuk program restrukturisasi dan spin off dalam rangka menuju <i>strategic holding</i> - Implementasi streamlining anak usaha berdasarkan kajian konsultan	Maksimal	Persentase	100.00	10.00%	40.00	4.00%

Berdasarkan tabel di atas untuk indikator *Key Performance Indicator* Inovasi Model Bisnis terdapat beberapa indikator pengukuran. Nilai target bobot pada indikator Inovasi Model Bisnis terhadap RKAP 2023 sebesar 20%. Sedangkan untuk realisasinya pada Triwulan III 2023 sebesar 9,72%. Jadi dapat disimpulkan untuk indikator Inovasi Model Bisnis belum mencapai target skor KPI pada RKAP 2023 pada Triwulan III 2023.

3. KPI Indikator Kepemimpinan Teknologi

Tabel 3. KPI Indikator Kepemimpinan Teknologi

NO	KPI			RKAP 2023		TW 3 2023	
		POLARITAS	SATUAN	Target	Bobot	Realisasi	Bobot
<b>C</b>	<b>Kepemimpinan Teknologi</b>				<b>18.00</b> %		<b>8.96</b> %
9	Nilai <i>Technology Readiness Level</i> (TRL) dan <i>Manufacturing Readiness Level</i> (MRL) untuk produk unggulan	Maksimal	Score	5.00	6.00%	5.00	6.00%
10	Implementasi kerja sama dengan mitra strategis untuk pengembangan produk unggulan	Maksimal	Rp (Miliar)	90.00	6.00%	0.00	0.00%
11	Kerjasama PT X dengan Marakeb Tech proyek LPD ABC	Maksimal					
11a	Implementasi program otomatisasi dan Integrasi ERP: Implementasi program otomatisasi proses produksi dan integrasi ERP - Implementasi <i>system remote</i> mesin NC Cutting dengan <i>software</i> Nesting	Maksimal	Persentase	100.00	3.00%	73.50	2.21%
11b	Implementasi program Integrasi ERP - Integrasi ERP tahap 2	Maksimal	Persentase	100.00	3.00%	25.00	0.75%

Berdasarkan tabel di atas untuk indikator *Key Performance Indicator* Kepemimpinan Teknologi Bisnis terdapat beberapa indikator pengukuran. Nilai target bobot pada indikator terhadap RKAP 2023 sebesar 18%. Sedangkan untuk realisasinya pada Triwulan III 2023 sebesar 8,96%. Jadi dapat disimpulkan untuk indikator Kepemimpinan Teknologi belum mencapai target skor KPI pada RKAP 2023 pada Triwulan III 2023.

4. KPI Indikator Peningkatan Investasi

Tabel 4. KPI Indikator Peningkatan Investasi

NO	KPI			RKAP 2023		TW 3 2023	
		POLARITAS	SATUAN	Target	Bobot	Realisasi	Bobot
<b>D</b>	<b>Peningkatan Investasi</b>				<b>12.00</b> %		<b>8.08</b> %
12	Capaian KPI Investasi 2023 (sesuai milestone capaian Investasi)	Maksimal	Rp (Miliar)	100.00	6.00%	24.63	1.48%
13	- Akuisisi galangan kapal Pendapatan atau efisiensi dari implementasi program new/renewable energy solution (termasuk program dekarbonisasi) - Konversi alat angkat berbahan bakar solar menjadi listrik	Maksimal	Rp (Miliar)	0.83	6.00%	2.22	6.60%

Berdasarkan tabel di atas untuk indikator *Key Performance Indicator* Peningkatan Investasi terdapat beberapa indikator pengukuran. Nilai target bobot pada indikator Peningkatan Investasi terhadap RKAP 2023 sebesar 12%. Sedangkan untuk realisasinya pada Triwulan III 2023 sebesar 8,08%. Jadi dapat disimpulkan untuk indikator Kepemimpinan Teknologi belum mencapai target skor KPI pada RKAP 2023 pada Triwulan III 2023.

#### 5. KPI Indikator Pengembangan Talenta

Tabel 5. KPI Indikator Pengembangan Talenta

NO	KPI			RKAP 2023		TW 3 2023	
		POLARITAS	SATUAN	Target	Bobot	Realisasi	Bobot
<b>E</b>	<b>Pengembangan Talenta</b>				<b>10.00 %</b>		<b>9.48%</b>
14a	Millennial (<=42 tahun) dalam nominated talent	Maksimal	Persentase	69.05	3.00%	68.29	2.97%
14b	Rasio wanita dalam nominated talent	Maksimal	Persentase	18.75	3.00%	13.83	2.21%
15	Rasio pemenuhan kualifikasi Organ Pengelola Risiko	Maksimal	Persentase	76.47	4.00%	82.30	4.30%

Berdasarkan tabel di atas untuk indikator *Key Performance Indicator* Pengembangan Talenta terdapat beberapa indikator pengukuran. Nilai target bobot pada indikator Peningkatan Investasi terhadap RKAP 2023 sebesar 10%. Sedangkan untuk realisasinya pada Triwulan III 2023 sebesar 8,08%. Jadi dapat disimpulkan untuk indikator Kepemimpinan Teknologi belum mencapai target skor KPI pada RKAP 2023 pada Triwulan III 2023

#### B. Hasil dan Pembahasan

Tabel 6. Total Skor KPI

NO	KPI			RKAP 2023		TW 3 2023	
		POLARITAS	SATUAN	Target	Bobot	Realisasi	Bobot
A	Nilai Ekonomi Sosial	Maksimal	Persentase		40.00%		10.21%
B	Inovasi Model Bisnis	Maksimal	Persentase		20.00%		9.72%
C	Kepemimpinan Teknologi	Maksimal	Persentase		18.00%		8.96%
D	Peningkatan Investasi	Maksimal	Persentase		12.00%		8.08%
E	Pengembangan Talenta	Maksimal	Persentase		10.00%		9.48%
<b>TOTAL SKOR KPI</b>					<b>100.00 %</b>		<b>46.45 %</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui indikator *Key Performance Indicator* yaitu Nilai Ekonomi Sosial, Inovasi Model Bisnis, Kepemimpinan Teknologi, Peningkatan Investasi, dan Pengembangan Talenta. Pada indikator Nilai Ekonomi Sosial terdapat target skor berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan 2023 sebesar 40%, sedangkan realisasi bobot pada Triwulan III 2023

sebesar 10,21%. Pada indikator Inovasi Model Bisnis terdapat target skor berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan 2023 sebesar 20%, sedangkan realisasi bobot pada Triwulan III 2023 sebesar 9,72%. Pada indikator Kepemimpinan Teknologi terdapat target skor berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan 2023 sebesar 18%, sedangkan realisasi bobot pada Triwulan III 2023 sebesar 8,96%. Pada indikator Peningkatan Investasi terdapat target skor berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan 2023 sebesar 12%, sedangkan realisasi bobot pada Triwulan III 2023 sebesar 8,08%. Pada indikator Pengembangan Talenta terdapat target skor berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan 2023 sebesar 10%, sedangkan realisasi bobot pada Triwulan III 2023 sebesar 9,48%.

Dari hasil pencapaian tiap indikator didapatkan jumlah skor *Key Performance Indicator* korporasi perusahaan pada Triwulan III 2023 sebesar 46,45%. Untuk target *Key Performance Indicator* berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan sebesar 100%. Pencapaian realisasi *Key Performance Indicator* pada Triwulan III 2023 masih belum mencapai target yang telah ditentukan disebabkan karena beberapa hal yaitu:

- 1) Belum tercapainya realisasi kinerja keuangan yang disebabkan karena belum tercapainya target pendapatan perusahaan.
- 2) Belum tercapainya realisasi kinerja kontrak baru perusahaan.
- 3) Belum terjadinya kerja sama dengan mitra strategis untuk pengerjaan proyek LPD ABC.
- 4) Belum tercapainya realisasi penyerapan dan Investasi Tahun 2021 dikarenakan beberapa fasilitas dan peralatan kapal selam yang tergolong teknologi tinggi sehingga terkendala dalam proses pengadaan.
- 5) Belum dilaksanakannya *assessment* pada talenta di tahun 2023 dengan rencana *assessment* pada Triwulan III / Triwulan IV.

## **KESIMPULAN**

Pada pengukuran kinerja perusahaan di PT X didapatkan target dari skor *Key Performance Indicator* berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan yaitu sebesar 100% pada Triwulan III. Pada indikator Nilai Ekonomi Sosial terdapat target skor berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan 2023 sebesar 40%. Pada indikator Inovasi Model Bisnis terdapat target skor berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan 2023 sebesar 20%. Pada indikator Kepemimpinan Teknologi terdapat target skor berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan 2023 sebesar 18%. Pada indikator Peningkatan Investasi terdapat target skor berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan 2023 sebesar 12%. Pada indikator Pengembangan Talenta terdapat target skor berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan 2023 sebesar 10%. Sedangkan realisasi dari target mendapatkan skor *Key Performance Indicator* sebesar 46,45%. Pada realisasi bobot indikator Nilai Ekonomi Sosial sebesar 10,21%. Pada realisasi bobot indikator Inovasi Bisnis sebesar 9,72%. Pada realisasi bobot indikator Kepemimpinan Teknologi sebesar 8,96%. Pada realisasi bobot indikator

Peningkatan Investasi sebesar 8,08%. Pada realisasi bobot indikator Pengembangan Talenta sebesar 9,48%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa realisasi skor *Key Performance Indicator* pada kinerja korporasi perusahaan belum memenuhi target pada Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Tahun 2023. Sehingga diperlukan percepatan realisasi pada indikator-indikator yang belum memenuhi pencapaian kinerja berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Tahun 2023.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustianna, V., Juhara, S., & Rahayu, M. (2020). Desain Key Performance Indicator Perusahaan Menggunakan Balanced Scorecard Di PT . XYZ. *JIMTEK : Jurnal Ilmiah Fakultas Teknik*, 1(2), 162–170.
- Anita, N. (2023). Pengaruh Key Performance Indicator (Kpi) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tazbiya Brands. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(4), 140–151. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.1440>
- Bayhaqi, I. (2020). Perancangan Key Performance Indicators Sebagai Sistem Penilaian Kinerja Di Pt. Inti Isawit Subur. *Journal of Industrial View*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.26905/4826>
- Damayanti, D. A., Fitriani, R., & Wahyudin, W. (2023). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Melalui Key Performance Indicator Pada PT. XYZ. *Jurnal Serambi Engineering*, 8(2), 5099–5105. <https://doi.org/10.32672/jse.v8i2.5682>
- Fahrudin, W. A. (2020). ANALISIS PENGUKURAN KINERJA MENGGUNAKAN BALANCE SCORECARD UNTUK MENENTUKAN KEY PERFORMANCE INDICATOR DI PT MULIA ARTHA ANUGERAH. *JITMI*, 3(1), 15–23.
- Isputrawan, M. F. (2018). Kesiapan Organisasi Terhadap Key Performance Indicator (KPI) Dengan Perancangan Performance Dashboard. *JBASE - Journal of Business and Audit Information Systems*, 1(2), 1–11. <https://doi.org/10.30813/.v1i2.1256>
- Joeliaty, & Ghaniyah, S. H. (2023). Analisis Efektivitas Bisnis Kosmetika dan Healthy Food hingga Triwulan Kedua sebagai Strategi Diversifikasi Bio Farma Group Berdasarkan RKAP Tahun 2023. *Forum Manajemen Indonesia*, 1(1), 427–435.
- Kones, T., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia ). 4(2), 131–143.
- Lestira, T., Warganegara, P., Wahyuningsih, F., & Narundana, V. T. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Dengan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard ( HRSC ) pada PT PLN ( Persero ) UP3 Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 73–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6505>
- Lubis, P. I. (2018). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicators (KPI) (STUDI KASUS: CV. BUNDA BAKERY PEKANBARU). *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 15(2), 113. <https://doi.org/10.24014/sitekin.v15i2.5121>
- Ningtyas, S., Usanto, & Punomo, N. A. (2022). PERANCANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KEY PERFORMANCE INDICATOR KARYAWAN PT ISS AREA UNIKA ATMAJAYA. *Jurnal Rekayasa Informasi*, 02(01), 41–47.
- Novie, D., Arta, C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., Cakranegara, P. A., Jayapura, P. P., Pattimura, U., Bosowa, U., Bandung, S., & Presiden, U. (2023). Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 162–168. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nuraini, N., & Ahmad, I. (2021). SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN MENGGUNAKAN METODE KEY PERFORMANCE INDICATOR UNTUK

- REKOMENDASI KENAIKAN JABATAN (STUDI KASUS: KEJAKSAAN TINGGI LAMPUNG). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTSI)*, 2(3), 81–88. [https://doi.org/http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTSI\\_SISTEM](https://doi.org/http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTSI_SISTEM)
- Nurdin, R. H. (2019). PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. YYY DENGAN MENGGUNAKAN METODE BALANCED SCORECARD Richardson. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(3), 32–38. <https://cursa.ihmc.us/rid=1R440PDZR-13G3T80-2W50/4>. Pautas-para-evaluar-Estilos-de-Aprendizajes.pdf
- Nurwahidah, A., Sawal, A., Mulyadi, M., Afifudin, M. T., & Sari, H. (2021). Perancangan Key Performance Indicator (Kpi) Sebagai Dasar Pengukuran Kinerja Karyawan Di Gudang Sparepart Pada Pt Xyz. *Arika*, 15(2), 88–93. <https://doi.org/10.30598/arika.2021.15.2.88>
- Regina Nursedima Marpaung, S., Hizazi, A., & Wiralestari, W. (2022). Pengaruh total quality management terhadap kinerja manajerial dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan (reward) sebagai variabel intervening (studi empiris pada perusahaan BUMN di Kota Jambi). *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 17(1), 137–148. <https://doi.org/10.22437/jpe.v17i1.16327>
- Setiawan, L., & Fauziah, Y. (2020). Usulan rancangan key performance indicator menggunakan pendekatan Balance scorecard pada perusahaan tekstil. *Operation Excellence*, 12(2), 248–262.
- Syahputra, R., & Arfah, M. (2022). Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Balance Scorecard Dan Importance Performance Analysis Di Ud.Mini Top Medan Johor. *Buletin Utama Teknik*, 18(1), 1410–4520.