

Pengukuran Kinerja Pegawai Tata Usaha Berbasis *Key Performance Indicator* Pada Direktorat Kelaikudaraan Dan Pengoperasian Pesawat Udara

Feri Firman¹, Tri Lestari²

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Tim., Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 11730.
Email: ferifirman64@gmail.com¹, tri.tle@bsi.ac.id²

Submit:
28-08-2025

Revisi:
10-09-2025

Terima:
20-09-2025

Terbit Online:
06-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Bawa kualitas kinerja pegawai pada setiap instansi menjadi jantung untuk menentukan berjalan atau tidaknya roda organisasi, sehingga dalam penelitian ini hendak mengukur sejauh mana tingkat kinerja pegawai Bagian Tata Usaha Kantor DKPPU untuk dapat secara berkala melakukan evaluasi kepada pegawai agar dapat menjalankan tugas sebaik-baiknya. Metode yang digunakan dalam meneliti kinerja pegawai Bagian Tata Usaha Kantor DKPPU menggunakan metode penelitian kuantitatif non-statistik yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan analisis angka dan data statistik namun karena non statistik sehingga tetap menggunakan analisa deskriptif pada satu variabel penelitian yaitu kinerja berbasis *key performance indicator* dengan indikator sebagai alat bantu dalam mengukur tingkat kinerja pegawai berdasarkan Permenpan 6 Tahun 2022. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengukur tingkat kinerja pegawai pada Bagian Tata Usaha DKPPU sekaligus sebagai bahan evaluasi perbaikan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian terdapat dua indikator yang digunakan yaitu hasil kerja utama dan perilaku kerja, berdasarkan hasil pengukuran didapatkan skor hasil kerja utama yaitu 8,88 dan perilaku kerja 8,54 dan didapatkan total skor 8,71 setelah dikonversi menjadi predikat kerja maka hasil pengukuran kinerja pegawai Tata Usaha Kantor DKPPU memiliki predikat kerja Baik.

Keyword: Kinerja Pegawai Tata Usaha, *Key Performance Indicator*, Kantor Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara

ABSTRACT

Abstracts - That the quality of employee performance in each agency is the heart to determine whether or not the wheels of the organization run, so in this study aims to measure the extent to which the level of performance of employees of the DKPPU Office Administration Section to be able to periodically evaluate employees so that they can carry out their duties as well as possible. The method used in studying the performance of employees of the DKPPU Office Administration Section uses a non-statistical quantitative research method, namely a research approach that uses numerical analysis and statistical data, but because it is non-statistical, it still uses descriptive analysis on one research variable, namely performance based on key performance indicators with indicators as a tool in measuring the level of employee performance based on Permenpan 6 of 2022. The purpose of this study is to measure the level of employee performance in the DKPPU Office Administration Section as well as material for evaluating employee performance improvements. From the results of the study there are two indicators used, namely the main work results and work behavior, based on the measurement results, the main work results score is 8.88 and work behavior is 8.54 and the total score is 8.71 after being converted into a work predicate, the results of the DKPPU Office Administration employee performance measurement have a Good work predicate.

Keywords: Administrative Staff Performance, *Key Performance Indicator*, Office of the Directorate of Airworthiness and Aircraft Operations

1. PENDAHULUAN

Secara umum fungsi instansi pemerintahan adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, seiring berkembangnya teknologi informasi setiap

instansi pemerintah berlomba-lomba menghasilkan suatu inovasi baru sebagai wadah untuk mempermudah masyarakat dalam mendapatkan akses terhadap pelayanan publik, Kualitas pelayanan publik secara

umum ditentukan oleh beberapa aspek yaitu, (1) system, (2) kelembagaan, (3) sumber daya manusia, (4) dan keuangan dalam penyelenggaraan pelayanan public (Jumiani et al., 2021).

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kualitas penyelenggaraan pelayanan publik adalah faktor kualitas sumber daya manusia, sehingga setiap instansi pemerintah harus memastikan bahwa pegawai yang melaksanakan tugas sebagai petugas pelayanan telah menguasai serta memahami seluruh proses pelayanan sesuai prosedur, dan memastikan bahwa kinerja pegawai yang ditugaskan memiliki tingkat kemampuan, kedisiplinan serta profesionalitas yang baik.

Sehingga untuk memastikan bahwa pegawai memiliki hal-hal tersebut, maka setiap pimpinan di instansi pemerintah harus melalukan penilaian kinerja terhadap seluruh pegawai, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apa yang menjadi bahan evaluasi perbaikan kedepannya, misalnya saja jika dari hasil penilaian kinerja didapatkan pegawai yang belum memiliki kemampuan untuk memberikan pelayanan maka pimpinan dapat menyelenggarakan program pelatihan, memberikan pendalaman standar operasional prosedur atau lebih jauh lagi menambah kuantitas pegawai sehingga dapat mewujudkan tujuan instansi pemerintah yakni memberikan pelayanan publik yang prima kepada masyarakat.

Adapun terkait pengertian kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati Bersama (Lamatenggo, 2014).

Efektivitas Kerja Pegawai adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan, cara melaksanakannya dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai. Pentingnya efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi merupakan kunci dari kesuksesan suatu organisasi. (Paranti, 2022)

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai pimpinan instansi melakukan langkah awal dengan mengukur kinerja pegawai melalui key performance indikator (KPI), apakah pegawai dapat mencapai target-target kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi, salah satu upaya untuk mengetahui unsur apa yang kurang dari kinerja pegawai pelayanan adalah dengan melakukan survey kepuasan masyarakat, untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan masyarakat dan apa yang kurang dari kinerja pelayanan yang telah diberikan. Kemudian setelah mengetahui apa yang menjadi kekurangan dalam penyelenggaraan pelayanan akan menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan instansi untuk menyusun langkah perbaikan kedepannya.

Menurut Fitriana *Key Performance Indicator* adalah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan dan target yang

telah ditetapkan sesuai dengan bidang atau fungsi kerja masing-masing (Fitriana et al., 2024). Sejalan dengan hal tersebut pendapat lain terkait Key Performance Indicator adalah metrik finansial ataupun non-finansial yang digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi (Meiliana et al., 2014).

Dalam penelitian ini penulis akan melaksanakan penelitian pada Salah satu Direktorat yang mendukung tugas dari Direktorat Jenderal Perhubungan Udara adalah Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara (Selanjutnya disingkat DKPPU) di bawah Kementerian Perhubungan sebagaimana diatur dalam PM 4 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Kantor DKPPU adapun pengertian populasi adalah bahwa populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek itu. Misalnya akan melakukan penelitian di perusahaan X, maka perusahaan X ini merupakan populasi. Perusahaan X mempunyai sejumlah orang (subjek) dan objek yang lain. Hal ini berarti populasi dalam arti jumlah (kuantitas). Tetapi perusahaan X juga mempunyai karakteristik orang-orangnya, misalnya motivasi kerjanya, disiplin kerjanya, kepemimpinannya, iklim organisasinya dan lain-lain; dan juga mempunyai karakteristik objek yang lain, misalnya kebijakan, prosedur kerja, tata ruang, produk yang dihasilkan dan lain-lain. Hal tersebut berarti populasi dalam arti karakteristik. (Sulistiyowati, 2017)

Sampel penelitian ini diambil dari pegawai tata usaha DKPPU berjumlah 50 (lima puluh) pegawai. Dengan kata lain sampel adalah bagi yang diambil dari seluruh populasi yang ada, dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah pegawai Tata Usaha DKPPU dari seluruh populasi pegawai DKPPU. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi (Suriani et al., 2023).

Untuk menghindari terjadinya ketidakpuasan oleh pengguna jasa karena lamanya proses administrasi untuk itu perlu dilakukan langkah antisipasi baik dari sisi kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dan system pengelolaan pelayanan yang sesuai dengan waktu penyelesaian pekerjaan serta standard prosedur yang telah ditetapkan.

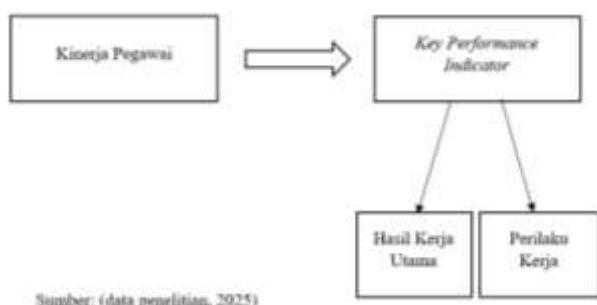
Sehingga menurut penulis untuk menemukan kunci permasalahan terhadap kinerja pelayanan yang dilakukan oleh Bagian Tata Usaha DKPPU perlu dilakukan pengukuran terhadap Key Performance Indicator dengan melakukan analisa terhadap target-target penyelesaian suatu pekerjaan dan proses birokrasi yang telah dituangkan di dalam standard operasional prosedur, pengukuran *key performance indicator* dilakukan dengan melakukan survei melalui kuesioner yang akan diberikan kepada seluruh pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor DKPPU.

Adapun pengertian Key Performance Indicator (KPI) adalah sebuah indikator yang sangat penting untuk menilai seberapa baik kinerja seseorang, sehingga KPI sangat diperlukan dalam melakukan penilaian yang adil mengenai kinerja setiap karyawan di suatu perusahaan (Ratnawati et al., 2023). *Key Performance Indicator* (KPI) merupakan alat bantu atau instrumen manajemen agar suatu kegiatan atau proses dapat diikuti, dikendalikan (bila menyimpang, dapat dikenali untuk dikoreksi), dan dipastikan untuk mewujudkan kinerja yang dikehendaki. (Lubis, 2018).

KPI juga sangat berpengaruh pada penilaian kinerja karena evaluasi kinerja menjadi mudah diukur. Dengan mengetahui hasil pengukuran kinerja, penyebab kinerja yang buruk dapat diidentifikasi sehingga dapat diperbaiki segera. Selain itu, indikator ini dapat membantu mengidentifikasi karyawan yang kurang produktif. (Khoirunnisa & Angela, 2024).

Sejauh ini penelitian yang sering dilakukan hanya seputar apakah pengguna jasa puas atau tidak puas terhadap kinerja pelayanan yang dilakukan oleh Bagian Tata Usaha DKPPU dengan kata lain hal yang sering dilakukan pengukuran hanya seputar prosedural pelayanan saja, sehingga perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang lain yaitu dalam penelitian ini untuk mengukur apakah kinerja pegawai yang melaksanakan tugas pelayanan pada Bagian Tata Usaha DKPPU telah memenuhi unsur *key performance indicator* yang telah ditetapkan, sehingga dapat menemukan titik kelemahan pada beberapa unsur dari kinerja pegawai yang harus dilakukan evaluasi dan perbaikan kedepannya.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: (data penelitian, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Untuk mengukur kinerja pegawai maka terlebih dahulu menentukan *Key Performance Indicator*. Adapun indikator yang digunakan diambil berdasarkan Permenpan RB No 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN hal ini dikarenakan pegawai tata usaha DKPPU Adalah ASN, terdapat dua indikator yaitu Hasil Kerja Utama dan Perilaku Kerja.

Dalam mengukur kinerja pegawai tata usaha DKPPU digunakanlah kedua indikator tersebut, dengan melakukan penyebaran kuesioner yang berisikan pernyataan untuk diisi oleh seluruh pegawai tata usaha, yang kemudian hasil dari data kuesioner tersebut akan

dianalisa, dihitung dan di konversi menjadi predikat kerja pegawai tata usaha DKPPU.

Data hasil dari pengukuran kinerja pegawai ini akan menjadi bahan evaluasi Kantor DKPPU untuk mengetahui kekurangan pelaksanaan kinerja oleh pegawai tata usaha, yang kemudian kedepannya perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan baik dari sisi sumber daya manusia maupun system yang perlu dibangun.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Penelitian kuantitatif non-statistik, yaitu penelitian yang menggunakan metodelogi dengan menganalisa angka dan data namun juga dikombinasikan dengan analisa deskriptif dengan menguraikan hasil analisis data melalui narasi atau argumentasi dalam sebuah kalimat. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara, periode penelitian dilaksanakan selama 1 (satu) bulan yaitu mulai dari 1 Mei 2025 sampai dengan 31 Mei 2025. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan data kuesioner yang dilakukan pada seluruh pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor DKPPU.

Desain dalam penelitian ini dimulai dari langkah awal yaitu menemukan dan menentukan topik permasalahan disuatu instansi, kemudian dilakukanlah perumusan masalah sebagai pondasi dalam menjawab permasalahan serta dimuat dengan landasan-landasan teori agar penelitian ini dapat dibuktikan secara ilmiah, selanjutnya disusunlah perumusan hipotesis untuk melihat persoalan secara sistematis, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data-data baik sekunder dan primer, dari data yang telah didapat lalu dilakukanlah analisis data sehingga dapat menyusun bagian akhir dari penelitian ini yaitu kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Kuesioner Pengukuran Kinerja

Kuesioner terdiri dari dua indikator utama yaitu pertama indikator hasil kerja utama memiliki bobot penilaian 50% (lima puluh persen) dan kedua indikator perilaku kerja memiliki bobot nilai 50% (lima puluh persen). Dari data pernyataan para pengisi kuesioner yaitu seluruh pegawai pada Bagian Tata Usaha DKPPU sejumlah 50 orang pegawai dan seluruh pegawai wajib mengisi setiap pernyataan yang telah disajikan.

Tabel 1 Data Jawaban Kuesioner Hasil Kerja Utama

No	Pernyataan	Rata-Rata
1	Saya memastikan semua dokumen (surat, laporan, arsip) lengkap dan sesuai prosedur.	4,56
2	Saya melakukan pemeriksaan ulang dokumen untuk meminimalisir kesalahan.	4,46

3	Saya menyelesaikan tugas administrasi sesuai tenggat waktu yang ditetapkan.	4,28
4	Saya memprioritaskan tugas berdasarkan urgensi dan pentingnya.	4,54
5	Saya aktif berkoordinasi dengan unit terkait untuk kelancaran proses administrasi.	4,32
6	Saya memberikan respon cepat terhadap permintaan dokumen dari pihak internal.	4,48

Sumber: (data penelitian, 2025)

Tabel 2 Data Jawaban Kuesioner Perilaku Kerja

No	Pernyataan	Rata-Rata
1	Saya ramah dan responsif dalam melayani permintaan rekan kerja atau masyarakat.	4,18
2	Saya memberikan solusi alternatif ketika menghadapi kendala layanan.	4
3	Saya menggunakan sumber daya (alat, dokumen) secara efisien dan bertanggung jawab.	4,34
4	Saya melaporkan hasil kerja secara transparan tanpa manipulasi data.	4,4
5	Saya mengikuti pelatihan/pengembangan diri untuk meningkatkan keterampilan administrasi.	4,62
6	Saya mampu mengoperasikan sistem administrasi terbaru yang berlaku.	4,18
7	Saya membantu rekan kerja tanpa diminta ketika mereka membutuhkan.	3,18
8	Saya menghargai perbedaan pendapat dalam tim.	4,28
9	Saya menjaga kerahasiaan dokumen resmi instansi.	4,76
10	Saya mematuhi semua regulasi Direktorat terkait administrasi.	4,8
11	Saya cepat menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur atau teknologi baru.	4,04
12	Saya melibatkan rekan kerja dalam penyusunan laporan/layanan teknologi baru.	4,56
13	Saya melibatkan rekan kerja dalam penyusunan laporan/layanan administrasi.	4,16
14	Saya menggunakan tools kolaboratif (misalkan: Google Drive) untuk efisiensi kerja tim.	4,28

Sumber: (data penelitian, 2025)

3.2. Pembahasan

Berdasarkan table 1 Data Jawaban Kuesioner Hasil Kerja Utama dan table 2 Data Jawaban Kuesioner Perilaku Kerja, bahwa setiap indikator terdapat dua pernyataan yang harus di isi dan didapat skor rata-rata

setiap indikator memiliki skor perdimensi sebagai berikut:

Tabel 3 Skor Perdimensi Indikator Hasil Kerja Utama

Aspek	Skor	Jumlah
Akurasi Dokumen Administrasi	4,56 + 4,46	9,02
Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas	4,28 + 4,54	8,82
Koordinasi dengan Unit Lain	4,32 + 4,48	8,8
Total Rata-rata		8,88

Sumber: (data penelitian, 2025)

Data skor indikator hasil kerja utama diambil dari hasil rata-rata setiap pernyataan dari masing-masing aspek berdasarkan hasil kuesioner dan kemudian dijumlahkan.

Tabel 4 Skor Perdimensi Indikator Perilaku Kerja

Aspek	Skor	Jumlah
Berorientasi Pelayanan	4,18 + 4	8,18
Akuntabel	4,34 + 4,4	8,74
Kompeten	4,62 + 4,18	8,8
Harmonis	3,18 + 4,28	7,46
Loyal	4,76 + 4,8	9,56
Adaptif	4,04 + 4,56	8,6
Kolaboratif	4,16 + 4,28	8,44
Total Rata-rata		8,54

Sumber: (data penelitian, 2025)

Data skor indikator perilaku kerja diambil dari hasil rata-rata setiap pernyataan dari masing-masing aspek berdasarkan hasil kuesioner dan kemudian dijumlahkan.

Dari data hasil perhitungan nilai rata-rata dari indikator hasil kerja utama dan indikator perilaku kerja sebagaimana table III dan table IV di atas maka dapat hitung data skor keseluruhan dari kedua indikator tersebut sebagai berikut:

Tabel 5 Skor Keseluruhan Pengukuran Kinerja

KPI	Bobot (%)	Skor Penilaian (1-10)	Skor Tertimbang (Bobot x Skor)
Hasil Kerja Utama	50%	8,88	50% * 8,88 = 4,44
Perilaku Kerja	50%	8,54	50% * 8,54 = 4,27
TOTAL			8,71

Sumber: (data penelitian, 2025)

Dari table 5 hasil pengukuran kinerja pegawai Bagian Tata Usaha tersebut telah didapat total pengukuran keseluruhan yaitu sebesar 8,71 (delapan koma tujuh puluh satu), dari data total tersebut

dikonversi menjadi predikat kinerja, yakni sebagai berikut:

Tabel 6 Konversi Nilai Kinerja Menjadi Predikat

NO	Total Nilai	Predikat
1	1-2	Sangat Kurang Baik
2	3-4	Kurang Baik
3	5-6	Cukup
4	7-8	Baik
5	9-10	Sangat Baik

Sumber: (data penelitian, 2025)

Sehingga berdasarkan hasil pengukuran kinerja pegawai Bagian Tata Usaha DKPPU berdasarkan pengukuran melalui kuesioner secara keseluruhan sebagaimana Tabel 5 dan konversi nilai hasil pengukuran kinerja menjadi predikat kinerja sebagaimana Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha DKPPU dimana skor keseluruhan 8,71 (delapan koma tujuh puluh satu) dikonversi menjadi predikat kinerja masuk dalam kategori keempat yaitu nilai 7-8 dengan demikian Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha DKPPU berpredikat Baik.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil observasi dan analisa yang telah diuraikan dan dibahas pada penelitian ini terkait Pengukuran Kinerja Pegawai Tata Usaha pada Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara berbasis key performance indicator yang mengacu pada Permenpan 6 Tahun 2022 terdapat dua indikator yang digunakan pertama Indikator Hasil Kerja Utama dan kedua Indikator Perilaku kerja, dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja pegawai Bagian Tata Usaha pada Kantor DKPPU indikator Hasil Kerja Utama yakni terkait Akurasi Dokumen Administrasi, Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas dan Koordinasi dengan Unit Lain memiliki skor pengukuran yang baik.
2. Untuk indikator Perilaku Kerja berdasarkan hasil pengukuran secara keseluruhan mendapatkan predikat baik, namun ada beberapa aspek yang perlu di tingkatkan karena mendapatkan skor di bawah nilai empat yakni aspek orientasi layanan khususnya mengenai peningkatan kemampuan untuk aktif memberikan Solusi apabila menemukan kendala dan aspek harmonis yakni terkait Kerjasama tim dimana perlu meningkatkan inisiatif pegawai dalam membantu rekan kerja yang membutuhkan.

Saran dari hasil pengukuran kinerja pegawai tata usaha Kantor DKPPU diuraikan sebagai berikut:

1. Disarankan untuk Kantor DKPPU untuk meningkatkan hasil kerja utama pegawai dengan melakukan pemetaan terhadap uraian pekerjaan dan kebutuhan kompetensi sumber daya manusia yang sesuai, agar pegawai yang ditugaskan mampu melaksanaan pekerjaan sesuai ekspektasi atasan atau pimpinan.
2. Disarankan untuk memberikan pembekalan kepada pegawai melalui pelaksanaan kegiatan pelatihan atau diklat yang disusun, dilaksanakan dan dievaluasi secara berkala, untuk memastikan pegawai dapat meningkatkan kekompakan dan kerja sama khususnya kemampuan untuk aktif memberikan solusi, harmonis yakni terkait kerjasama tim dan inisiatif pegawai dalam membantu rekan kerja yang membutuhkan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

REFERENSI

- Fitriana, H. L., Feriantono, I., & Laily, S. (2024). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Key Performance Indicator (KPI) Pada PT . Hilfic. 2(4).
- Jumiani, J., Hattab, S., & Arsyad, A. (2021). Kinerja Pegawai dan konsep kepegawaian. Cenderawasih: Journal of Administration and Management Public Literation (Jamil), 1(1), 1–9. file:///C:/Users/Edo Suhendro/Downloads/153-Article Text-447-2-10-20210830.pdf
- Khoirunnisaa, A., & Angela, F. P. (2024). The Influence Of KPI (Key Performance Indicator) Assessment And Organizational Culture On Employee Performance PT . Tongwei Indonesia Pengaruh Penilaian KPI (Key Performance Indicator) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Tongwei Indo. 5(2), 5642–5651.
- 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>
- Meiliana, M., Bryan, B., Joshua, F., & Raymond, R. (2014). Pengembangan Sistem Manajemen dan Analisis Key Performance Indicator “Smart KPI” Berbasis Web. ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications, 5(2), 1119. <https://doi.org/10.21512/comtech.v5i2.2429>
- Parianti, A. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo Kota Makassar. Jurnal Governance and Politics (JGP), 2(2), 15–22. file:///C:/Users/X441M/Downloads/256-Article Text-762-1-10-20221228 (3).pdf
- Ratnawati, D. E., Marji, & Regasari, R. M. (2023). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Key Performance Indicator (KPI) pada Ar Rohmah Islamic Boarding School Group. Jurnal

- Pengabdian Masyarakat Teknologi Informasi Dan Informatika (DIMASLOKA), 2(2), 51–59.
<https://arohmah.co.id/>
- Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. Buku Ajar Statistika Dasar, 14(1), 15–31.
<https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam, 1(2), 24–36.
<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Uno Hamzah B. dan Lamatenggo Nina. (2014). Teori Kinerja Dan Pengukurannya. PT. Bumi Askara. hlm. 20