

Analisis Penerapan Key Performance Indicator (KPI) Sebagai Sistem Penilaian Kinerja Karyawan di PT Sunio Citra Teknologi Kota Tangerang

Shintya Tjandra Saputri¹, Furi Indriyani²

^{1, 2}Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email Correspondensi: tjandrasaputri@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of Key Performance Indicators (KPI) as an employee performance appraisal system at PT Sunio Citra Teknologi, Tangerang City. The research uses a descriptive non-statistical method with a field research approach. Data were collected through observation, documentation, and semi-structured interviews with 31 employees from Sales, Admin & Finance, and IT & Support divisions. The findings indicate that KPI implementation provides clearer work direction, improves discipline, and enhances accountability. However, several challenges remain, including inconsistent monitoring and limited integration of KPI results into reward systems. The study concludes that KPI has functioned as a performance measurement tool, but refinement of evaluation mechanisms is necessary to improve organizational productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Key Performance Indicator (KPI) sebagai sistem penilaian kinerja karyawan di PT Sunio Citra Teknologi Kota Tangerang. Penelitian menggunakan metode deskriptif non-statistik dengan pendekatan penelitian lapangan. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara semi-terstruktur terhadap 31 karyawan dari divisi Sales, Admin & Finance, serta IT & Support. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan KPI memberikan arah kerja yang lebih jelas, meningkatkan disiplin, serta memperkuat tanggung jawab karyawan. Namun demikian, masih terdapat kendala berupa inkonsistensi monitoring dan belum optimalnya integrasi hasil KPI dengan sistem penghargaan. Disimpulkan bahwa KPI telah berfungsi sebagai alat ukur kinerja, namun memerlukan penyempurnaan mekanisme evaluasi untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

KEYWORDS:

employee performance, KPI, performance appraisal, productivity.

KATA KUNCI:

kinerja karyawan, penilaian kinerja, produktivitas, sistem KPI.

How to Cite:

“Saputri, S. T., & Indriyani, F. (2026). Analisis Penerapan Key Performance Indicator Sebagai Sistem Penilaian Kinerja Karyawan di PT Sunio Citra Teknologi Kota Tangerang. *NAAFI: JURNAL ILMIAH MAHASISWA*, 2(2), 309–318.”

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut memiliki sistem pengukuran kinerja yang jelas dan terarah agar mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Kondisi ini membuat penulis tertarik untuk mengkaji penerapan *Key Performance Indicator* (KPI) karena instrumen ini dinilai mampu membantu perusahaan memastikan setiap karyawan bekerja sesuai target yang telah ditetapkan. KPI juga menjadi pedoman penting dalam manajemen kinerja

karena memberikan arah dan ukuran yang lebih terstruktur bagi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, KPI digunakan untuk memastikan penilaian kinerja dilakukan berdasarkan data sehingga proses evaluasi menjadi lebih objektif dan terukur.

Seiring perkembangan kebutuhan industri, penerapan KPI semakin diperhatikan karena dapat meningkatkan motivasi, rasa tanggung jawab, serta budaya kerja yang berorientasi pada hasil. Berdasarkan hasil penelitian dari (Irma Sagala Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga et al., 2022), Penelitian ini meneliti penggunaan KPI dengan pendekatan SMART-C dalam konteks organisasi, menunjukkan bahwa implementasi KPI yang sesuai dengan prinsip SMART-C dapat membantu pengelolaan penilaian kinerja dengan lebih terukur dan konsisten.

PT Sunio Citra Teknologi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan teknologi informasi dan mengalami perkembangan cukup pesat sejak didirikan. Pada awal berdirinya, perusahaan hanya dikelola oleh pemilik, namun meningkatnya kebutuhan layanan membuat jumlah karyawan bertambah dari tahun ke tahun. Bertambahnya jumlah proyek dan meningkatnya beban kerja mendorong perusahaan menerapkan KPI sebagai alat ukur kinerja sejak tahun 2022. Penerapan KPI dilakukan untuk memastikan setiap divisi seperti Sales, Admin & Finance, serta IT & Support memiliki pedoman kerja yang lebih terarah. Selain itu, sistem ini digunakan untuk mengurangi penilaian yang bersifat subjektif dan menggantinya dengan penilaian berbasis data.

**Data Persentase Capaian KPI Karyawan Tahun 2022–2025 di PT Sunio Citra Teknologi
Kota Tangerang**

Tahun	Persentase Capaian (%)
2022	65,6%
2023	60,3%
2024	54,8%
2025	57,2%

Data tersebut menunjukkan adanya fluktuasi capaian kinerja yang mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap implementasi KPI.

TINJAUAN PUSTAKA

Deskripsi konseptual

Tujuan dari deskripsi konseptual adalah untuk mendukung dan menganalisis teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan meliputi

penerapan Key Performance Indicator (KPI) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen

Key Performance Indicator (KPI)

Key Performance Indicator (KPI) merupakan seperangkat indikator terukur yang disusun secara sistematis untuk memastikan setiap aktivitas kerja berjalan sesuai arah tujuan organisasi. KPI tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran semata, tetapi juga menjadi instrumen pengendali yang membantu manajemen mengevaluasi efektivitas proses kerja, menilai capaian kinerja individu, serta menentukan area mana yang perlu perbaikan. Dengan demikian, KPI berperan penting dalam memastikan bahwa seluruh komponen organisasi bergerak secara konsisten terhadap target yang telah ditetapkan (Hersusetiyati et al., 2024).

Fungsi dan Tujuan Key Performance Indicator

Sistem *Key Performance Indicator* disusun untuk memberikan arah kerja yang jelas, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan oleh setiap karyawan. KPI berfungsi sebagai pedoman yang menghubungkan tujuan operasional dengan strategi perusahaan secara keseluruhan. Menurut (Dama et al., 2022) menyebutkan beberapa fungsi lain, seperti menjadi dasar evaluasi kinerja, mendukung pengambilan keputusan strategis, memberikan motivasi kepada karyawan, dan memperjelas hubungan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Berdasarkan pandangan ini, penulis memahami bahwa KPI memegang peran sentral dalam proses manajemen mulai dari evaluasi, penghargaan, hingga pengembangan karier.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar, tanggung jawab, dan target yang ditetapkan perusahaan. Berikut ini beberapa indikator penilaian kinerja antara lain (Santi & Isyanto, 2023):

Tanggung jawab peran. Indikator ini digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik seorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peran yang diberikan oleh atasan.

Ketepatan waktu. Perusahaan yang beroperasi dengan tenggat waktu yang ketat sering kali sangat mengandalkan indikator ketepatan waktu.

Kualitas pekerjaan. Perusahaan menggunakan kualitas pekerjaan sebagai indikator utama untuk menilai hasil kerja karyawan. Indikator ini menunjukkan seberapa terampil, cakap, dan kompeten seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kuantitas hasil. Penilaian kinerja umumnya mengevaluasi pencapaian target yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu, seperti target harian, mingguan, atau bulanan.

Presensi/kehadiran. Tingkat kehadiran karyawan adalah cerminan penting dari kedisiplinan dan komitmen mereka. Presensi yang baik, termasuk ketepatan waktu, menunjukkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan dan kesadaran akan tanggung jawab kerja. Keterlambatan yang sering terjadi dapat mengurangi jam kerja efektif dan berdampak negatif pada produktivitas.

Fungsi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki fungsi penting bagi perusahaan, tidak hanya sebagai ukuran keberhasilan individu tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. Menurut (Irma Sagala Ketatalaks, kinerja berfungsi sebagai alat evaluasi efektivitas kerja yang membantu perusahaan mengidentifikasi pencapaian dan kekurangan karyawan. Informasi tersebut menjadi dasar perbaikan proses kerja, pelatihan, maupun peningkatan standar kerja. Hal ini diperkuat oleh Agustina (2025) yang menyatakan bahwa kinerja berperan sebagai indikator utama untuk mengukur efisiensi dan kontribusi karyawan terhadap keberlangsungan usaha.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kemampuan individu, lingkungan kerja, serta sistem manajemen yang diterapkan perusahaan. Menurut (Dama et al., 2022) menyatakan bahwa transparansi sistem penilaian seperti KPI berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Ketika indikator penilaian jelas dan dapat dipertanggungjawabkan, karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal.

Faktor ini juga sejalan dengan temuan (Muhammad Aditya et al., 2024) yang menyebutkan bahwa kejelasan indikator kinerja mampu meningkatkan motivasi hingga 25%, sehingga berdampak positif pada produktivitas. Selain itu, faktor keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) juga memengaruhi kinerja. Menurut (Septila, 2024) menunjukkan bahwa kebijakan kerja fleksibel membuat karyawan lebih stabil secara emosional dan fisik, sehingga produktivitas tetap terjaga. Faktor kedisiplinan juga menjadi penentu penting, sebagaimana ditemukan oleh (Nurhasanah et al., 2024) yang menjelaskan bahwa integrasi sistem absensi digital dan KPI mampu meningkatkan kedisiplinan hingga 20%.

Indikator Penilaian Kinerja

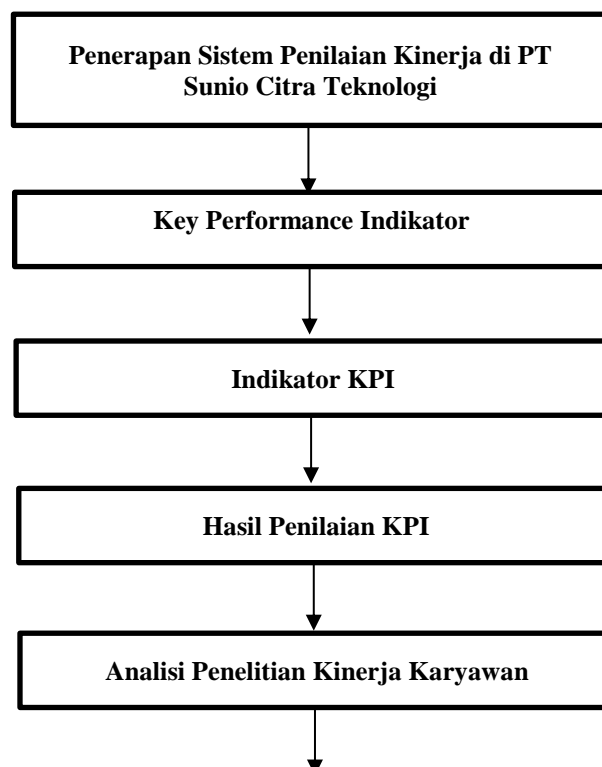
Indikator penilaian kinerja karyawan merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Adapun indikator penilaian kinerja karyawan meliputi:

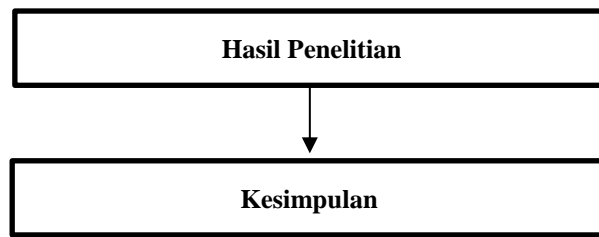
Kualitas Kerja, tingkat mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan, termasuk ketelitian, kerapihan, dan kesesuaian dengan standar kerja yang telah ditentukan. (Budiarmini et al., 2024).
Kuantitas Kerja, Jumlah pekerjaan atau output yang mampu diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan target yang ditetapkan organisasi(Sulistiarini & Ismail, 2025).

Ketepatan Waktu, Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang telah ditentukan. (Ekombis Review -Jurnal et al., 2022).
Tanggung Jawab, Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan job description, serta kesediaan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.(Santi & Isyanto, 2023).
Tingkat Kehadiran (Presensi), Tingkat kedisiplinan karyawan yang diukur melalui kehadiran, ketepatan waktu datang dan pulang kerja, serta kepatuhan terhadap jam kerja.(Hermawati, 2019)

Inisiatif Kemampuan dan kemauan karyawan untuk bertindak secara proaktif, memberikan ide, serta mengambil langkah positif tanpa harus selalu menunggu perintah.(Hia et al., 2024).
Kemandirian Kerja Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa ketergantungan yang berlebihan pada pengawasan atasan. (Khusnah & Anugraini, 2022)
Efisiensi Biaya dan Sumber Daya Kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya dan biaya kerja secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal.(Wahyudin et al., 2025).

Kerangka Berfikir





METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif non-statistik dengan pendekatan penelitian lapangan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap sebanyak 31 orang dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data meliputi observasi terstruktur, studi dokumentasi laporan KPI tahun 2022–2025, dan wawancara semi-terstruktur. Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan menyajikan tren capaian dan interpretasi faktual tanpa uji statistik inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Sunio Citra Teknologi dilakukan pada tiga divisi utama, yaitu Sales, Admin & Finance, serta IT & Support. Setiap divisi memiliki indikator yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan target operasional perusahaan.

Struktur Indikator KPI PT Sunio Citra Teknologi

No	Indikator KPI	Bobot	Keterangan Pengukuran
1	Kehadiran & Disiplin Kerja	25%	Tingkat kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan jam kerja
2	Pencapaian Target Kerja	35%	Target penjualan, penyelesaian tugas, output kerja
3	Kualitas Pekerjaan	25%	Ketelitian, minim kesalahan, kepatuhan SOP
4	Kerja Sama & Tanggung Jawab	15%	Koordinasi tim, tanggung jawab tugas
Total		100%	Skala penilaian 1–100

Sumber : Data internal PT Sunio Citra Teknologi

Deskripsi kinerja karyawan dianalisis berdasarkan rekapitulasi pencapaian KPI tahunan yang disesuaikan dengan jumlah karyawan aktif **pada masing-masing tahun**. Karena jumlah karyawan mengalami perubahan dari tahun ke tahun, maka analisis kinerja tidak dilakukan per individu secara konsisten lintas tahun, melainkan menggunakan **pendekatan agregat**, yaitu rata-rata capaian KPI per divisi dan persentase karyawan yang mencapai target KPI. Pendekatan ini dipilih agar data kinerja tetap dapat dibandingkan secara proporsional dan mencerminkan kondisi aktual perusahaan

Kinerja Karyawan Divisi Administrasi

Departemen : Administrasi

Periode Penilaian : Tahun 2025

Jumlah Karyawan : 7 Orang

Rata-rata Capaian KPI Divisi Administrasi per Tahun

No	Nama	Kehadiran & Disiplin (25%)	Target Kerja (35%)	Kualitas Kerja (25%)	Kerja Sama (15%)	Total Nilai	Kategori
1	Farida	22	30	22	13	87	Sangat Baik
2	Anggi	23	31	23	13	90	Sangat Baik
3	Ocha	21	29	22	12	84	Baik
4	Nisa	22	30	22	12	86	Sangat Baik
5	Wirdha	21	29	21	12	83	Baik
6	Shintya	23	31	23	13	90	Sangat Baik
7	Fitri	22	30	22	12	86	Sangat Baik

Keterangan Kategori:

≥ 86 = Sangat Baik | 80–85 = Baik | 70–79 = Cukup

Sumber: Data internal PT Sunio Citra Teknologi (diolah, 2025)

Berdasarkan table, diketahui bahwa mayoritas karyawan divisi administrasi berada pada kategori sangat baik yaitu, sebanyak 5 orang, sedangkan 2 orang karyawan berada pada kategori baik. Nilai KPI berada pada rentang 83-90, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan telah memenuhi standar perusahaan.

Kinerja Karyawan Divisi Sales

Departemen : Sales

Periode Penilaian : Tahun 2025

Jumlah Karyawan : 13 Orang

Rata-rata Capaian KPI Divisi Sales per Tahun

No	Nama	Disiplin (25%)	Target Penjualan (35%)	Kualitas Penjualan (25%)	Kerja Sama (15%)	Total Nilai	Kategori
1	Dewi	22	32	23	13	90	Sangat Baik
2	Rara	21	30	22	12	85	Baik
3	Widya	22	31	23	13	89	Sangat Baik
4	Tia	21	29	22	12	84	Baik
5	Adel	22	30	23	13	88	Sangat Baik
6	Jingga	20	28	21	12	81	Baik
7	Ade	22	31	22	12	87	Sangat Baik
8	Viatin	21	29	22	12	84	Baik
9	Ayu	22	30	23	13	88	Sangat Baik
10	Tanti	21	29	22	12	84	Baik
11	Tommy	23	32	23	13	91	Sangat Baik
12	Shiren	22	30	22	12	86	Sangat Baik
13	Ailen	21	29	21	12	83	Baik

Sumber: Data internal PT Sunio Citra Teknologi (diolah, 2025)

Berdasarkan table, divisi sales menunjukkan kinerja yang sangat baik, dimana 8 karyawan memperoleh kategori yang sangat baik dan 5 karyawan berada pada kategori baik. Rentang nilai KPI berada 81-91, yang menandakan bahwa indikator KPI yang bersifat kuantitatif, khususnya target penjualan. Mampu mendorong produktivitas dan fokus karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Kinerja Karyawan Divisi IT & Support

Departemen : IT & Support

Periode Penilaian : Tahun 2025

Jumlah Karyawan : 11 Orang

Capaian KPI Divisi IT & Support per Tahun

No	Nama	Disiplin (25%)	Penyelesaian Tiket (35%)	Kualitas Teknis (25%)	Kerja Sama (15%)	Total Nilai	Kategori
1	Heri	21	29	22	12	84	Baik
2	Anas	22	31	23	13	89	Sangat Baik
3	Yodi	21	29	22	12	84	Baik
4	Abi	20	28	21	12	81	Baik
5	Fauzan	22	31	23	13	89	Sangat Baik
6	Hariri	21	29	22	12	84	Baik
7	Rangga	23	32	23	13	91	Sangat Baik
8	Pandu	21	29	22	12	84	Baik
9	Kenny	22	31	23	13	89	Sangat Baik
10	Kiki	21	29	22	12	84	Baik
11	Faruk	22	30	23	13	88	Sangat Baik

Sumber: Data internal PT Sunio Citra Teknologi (diolah, 2025)

Berdasarkan table, divisi IT & Support menunjukkan kinerja yang konsisten, dengan 6 karyawan berkategori sangat baik dan 5 karyawan berkategori baik. Indikator penyelesaian tiket dan kualitas teknis menjadi faktor dominan dalam pencapaian KPI, yang menunjukkan bahwa sistem KPI efektif dalam menjaga kualitas layanan teknis perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan KPI telah diterapkan pada seluruh divisi perusahaan. KPI membantu karyawan memahami target kerja dan meningkatkan akuntabilitas. Meskipun demikian, ditemukan kendala berupa perbedaan pemahaman indikator dan monitoring yang belum konsisten. Evaluasi berkala dan integrasi dengan sistem penghargaan diperlukan untuk meningkatkan efektivitas implementasi KPI.

KESIMPULAN

Penerapan KPI di PT Sunio Citra Teknologi telah berfungsi sebagai sistem penilaian kinerja yang memberikan arah kerja lebih jelas dan meningkatkan disiplin karyawan. Namun, implementasi belum sepenuhnya optimal sehingga diperlukan penyempurnaan mekanisme evaluasi dan penyesuaian indikator agar produktivitas organisasi meningkat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Astuti, N., & Puspasari, A. (2025). Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Pelaporan KPI (Key Performance Indicator) Mingguan Terhadap Produktivitas Kerja pada Masa Transisi Digital di PT Wahana Internet Nusantara. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(4), 1–15. <https://penerbitadm.pubmedia.id/index.php/jurnalemak>
- Budiarmini, N. K., Nyoman, N., Winaya, T., Sandra, P., Astariani, P., Bisnis Internasional, M., & Bali, P. N. (2024). ANALISIS KEY PERFORMANCE INDIKATOR (KPI) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SWISS-BELHOTEL RAINFOREST KUTA. *Jurnal EKBIS (Ekonomi & Bisnis) Politeknik Piksi Ganesha*, 2, 118–126
- Dama, M. Z., Rahmawati, S., & Sayekti, A. (2022). PENGARUH PENILAIAN KINERJA (KPI) DAN KESESUAIAN KPI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI OPERASIONAL PTPN VIII. *Paulus Journal of Management Research*, 1(2), 2797–5916. <https://doi.org/10.20956/PJMR>
- Ekombis Review -Jurnal, J., Ekonomi, I., Bisnis, D., Asriati, N., & Syamsuri,); (2022). Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Balance Scorecard dengan pendekatan Human Resources Scorecard. *Jurnal Ekombis Review*, 10(2), 673–682. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2>
- Hermawati, R. (2019). Hal (10-30) @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. *Jurnal Semarang*, 2(3).
- Hersusetiyati, H., Febrianti, W., Sari, R. D., & Yanshah, A. P. (2024). Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda). *Jurnal Digital Bisnis, Modal Manusia Marketing, Entrepreneurship, Finance, & Strategi Bisnis (Dimensi)*, 4(1), 14. <https://doi.org/10.32897/dimensi.v4i1.3411>
- Santi, S., & Isyanto, P. (2023). ANALISIS PENILAIAN KINERJA TERHADAP PEGAWAI POJOK KAFE & RESTO. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1564–1573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.628>
- Septila, A. D. (2024). Pengaruh Worklife Balance Dan Key Performance Indicator Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kota Banjarmasin. *Journal of Management and Global Business*, 01(01).
- Sudaryanto. (2024). Peran KPI Dalam Mendorong Kinerja Karyawan Dan Produktivitas Organisasi Sudaryanto Program Studi Management, Universitas Pelita Bangsa. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 1(2), 61–72.
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D*. ALFABETA, CV.
- Sulistiarini, I., & Ismail, I. (2025). Metode Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Kinerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen SItem*, 6(4), 2547–2561. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>
- van de Ven, M., Lara Machado, P., Athanasopoulou, A., Aysolmaz, B., & Turetken, O. (2023). Key performance indicators for business models: a systematic review and catalog. *Information Systems and E-Business Management*, 21(3), 753–794. <https://doi.org/10.1007/s10257-023-00650-2>
- Wahyudin, R., Momon, A., & Aditya Artamonova, M. (2025). Analisis penerapan key performance indicator berbasis balanced scorecard dalam menilai kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Terapan Teknik Industri*, 7(2), 368–377.
- Zahra, L., Syamsurizal, Sofa, N., Utomo, W., & Firdaus, R. Z. (2024). ANALISIS PENERAPAN KEY PERFORMANCE INDICATORS (KPI) DALAM UPAYA MENINGKATKAN KECAKAPAN PEGAWAI UNTUK PENGEMBANGAN KARIR DI PT ANTAM TBK – UNIT GEOMIN. *Jurnal Administrasi Profesional*, 5(2).
- Hia, Y. K., Salfadri, & Novi Yanti. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Win Mebelindo Perkasa Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(4), 387–400. <https://doi.org/10.31933/emjm.v2i4.1167>
- Irma Sagala Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga, A., Maritim Belawan, A., Irma Sagala, A., & Pelayaran Niaga,

K. (2022). Analysis of application of key performance indicator with SMART-C. In *International Journal on Social Science, Economics and Art* (Vol. 12, Issue 3).