

PENILAIAN KINERJA
MENGUNAKAN METODE
BALANCED SCORECARD PADA
PERUSAHAAN SEKTOR FARMASI
SEBELUM DAN SEMASA COVID
(2019-2020) YANG TERDAFTAR
DI BEI

by 11269 11269

Submission date: 29-Aug-2021 07:02PM (UTC+0700)

Submission ID: 1637574405

File name: 11269-31937-1-SM.docx (41.62K)

Word count: 2518

Character count: 17259

PENILAIAN KINERJA MENGGUNAKAN METODE *BALANCED SCORECARD* PADA PERUSAHAAN SEKTOR FARMASI SEBELUM DAN SEMASA COVID (2019-2020) YANG TERDAFTAR DI BEI

Samuel Armando Sagala¹, Valentine Siagian²,

²⁰

¹Universitas Advent Indonesia
e-mail: ¹1832169@unai.edu

²⁰

²Universitas Advent Indonesia
e-mail: valentine@unai.edu

Diterima
01-01-2020

Direvisi
01-02-2020

Disetujui
01-03-2020

³⁹

Abstrak - Penilaian kinerja sangat membantu manajemen dalam menilai sejauh mana kinerja yang telah dilakukan perusahaan dalam pencapaian strategi dan visi misi perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dinilai menggunakan metode *balanced scorecard* dimana metode ini menggunakan empat perspektif untuk menilai kinerja perusahaan yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif internal bisnis, dan juga perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Metode *balanced scorecard* tidak hanya menilai aspek keuangan saja tetapi juga aspek non-keuangan yaitu kepuasan pelanggan, inovasi produk dan kemampuan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai kinerja perusahaan sebelum dan selama terjadinya pandemi covid 19 dengan metode *balanced scorecard* pada perusahaan yang bergerak di sub sektor farmasi yang terdaftar di BEI. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu laporan keuangan dan laporan tahunan enam perusahaan sub sektor farmasi tahun 2019 dan 2020. Hasil penelitian menyatakan bahwa dari empat perspektif yang digunakan, perspektif keuangan mengalami peningkatan karena banyaknya kebutuhan akan obat-obatan dan alat medis sehingga peluang perusahaan untuk mengoptimalkan penjualan produknya. Pada perspektif pelanggan hasil yang didapat menunjukkan peningkatan karena produk yang diproduksi dapat dirasakan manfaatnya oleh konsumen sehingga penghargaan yang didapat juga semakin banyak. Dari perspektif internal bisnis didapati penurunan pencapaian karena sulitnya perusahaan membuat produk baru dimasa pandemi covid 19 dan lebih berfokus kepada penyediaan alat kesehatan dan juga produksi vaksin. Pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan mengalami penurunan dikarenakan sulitnya perusahaan melakukan pelatihan secara tatap muka sehingga kesulitan untuk memaksimalkan pelatihan karyawan.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, *Balanced Scorecard*

³⁶

Abstract - Performance appraisal is a helpful tools for management in assessing the company's performance. Company performance can be assessed using the *balanced scorecard* method where this method uses four perspectives, namely financial perspective, customer perspective, internal business perspective, and also learning and growth perspective. The *balanced scorecard* method assesses not only financial aspects but also non-financial aspects, namely customer satisfaction, product innovation and employee capabilities. The purpose of this study was to assess the company's performance before and during the COVID-19 pandemic using the *balanced scorecard* method in companies listed in the pharmaceutical sub-sector and listed on the IDX. This study uses secondary data, namely financial statements and annual reports of 6 pharmaceutical sub-sector companies in 2019 and 2020. The results of the study stated that from the four perspectives used, the financial perspective has increased due to the large need for drugs and medical devices so that the company's opportunity to optimize product sales. From the customer perspective, the result shows an increase because the products can be felt by consumers so that the companies got more awards. From an internal business perspective, there was a decline in achievement due to the difficulty of the company in making new products during the COVID-19 pandemic and focusing more on the provision of medical devices and also the production of vaccines. In the learning and growth perspective, it has decreased due to the difficulty of companies conducting face-to-face training so that it is difficult to maximize employee training.

Key Word : Performance Assesment, *Balanced Scorecard*

³

³³

PENDAHULUAN

Pandemi covid 19 berdampak ke berbagai hal khususnya berbagai bisnis yang ada di Indonesia. Pemerintah Indonesia sedang mengalami penurunan pertumbuhan ekonomi yang menyebabkan banyak perusahaan dipaksa untuk tutup, masyarakat kehilangan pekerjaan, penurunan harga komoditas, dan menurunnya daya beli masyarakat. Ditengah pandemi dan ketatnya persaingan di pasar, perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia juga dituntut untuk dapat membantu dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan cara memaksimalkan sumber daya yang ada, berinovasi, membantu UMKM yang ada di Indonesia dan meningkatkan performa perusahaan melalui perbaikan kinerja pihak internal perusahaan.

Pemerintah mengusahakan berbagai cara untuk dapat memulihkan ekonomi di Indonesia dari kemerosotan ekonomi yang disebabkan oleh pandemi covid 19, salah satu cara yang dilakukan adalah melakukan vaksinasi covid 19 dan diharapkan vaksinasi dapat dilakukan secepat mungkin mencapai 70% penduduk Indonesia agar dampak pandemi covid 19 dapat diminimalisir dan diharapkan pandemi dapat segera berakhir. Perusahaan yang sangat berperan penting untuk mendorong percepatan vaksinasi di masa pandemi ini adalah perusahaan yang bergerak di sub sektor farmasi. Perusahaan sub sektor farmasi didorong untuk dapat memaksimalkan kinerja perusahaan mereka melalui pengadaan alat kesehatan dan juga pembuatan dan pengadaan vaksin.

Di lima tahun terakhir data menunjukkan bahwa pertumbuhan bisnis perusahaan di sub sektor farmasi berada dibawah 15%, 5% lebih rendah dari yang diharapkan, yang artinya kinerja perusahaan sektor farmasi mengalami penurunan. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja perusahaan adalah melakukan penilaian kinerja. Menurut Mangkunegara (2012) tujuan dan manfaat penilaian kinerja adalah mengukur prestasi kerja, mengevaluasi seluruh efektivitas kegiatan dalam perusahaan, mengevaluasi program pelatihan, sebagai alat meningkatkan motivasi kerja karyawan, untuk melihat kekurangan atau kelemahan dimasa lampau dan dijadikan acuan dalam perbaikan selanjutnya.

22 Kinerja

Menurut Torang (2014) kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja seseorang maupun sekelompok orang berdasarkan standar kriteria perusahaan. Menurut Bastian (2005) kinerja adalah pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan sangat mempengaruhi pencapaian perusahaan dan agar kinerja dikatakan baik harus dapat mencapai bahkan melampaui standar yang sudah ditetapkan perusahaan.

Apabila perusahaan ingin tetap bertahan ditengah persaingan bisnis maka penilaian kinerja sangat dibutuhkan (Zagloel *et al*,2006: Debby,2009). menurut Nawawi (2008) penilaian kinerja adalah menilai apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang sukses atau gagal. Menurut Hartantik (2014) penilaian kinerja adalah mengevaluasi prestasi, kontribusi, posisi seseorang yang telah diberikan wewenang. Menurut Mangkunegara (2013) penilaian kinerja adalah proses penilaian prestasi kerja yang dipimpin oleh pimpinan perusahaan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian yang dilakukan perusahaan untuk mengukur keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dan hasil evaluasi dapat digunakan untuk perbaikan proses bisnis kedepannya.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dapat dilakukan menggunakan banyak metode. Pada metode tradisional penilaian kinerja lebih berfokus pada perspektif keuangan. Apabila penilaian kinerja hanya berfokus pada perspektif keuangan saja maka tidak dapat digunakan untuk catatan jejak perusahaan dalam membawa perusahaan ke arah yang lebih baik dimasa mendatang (Kaplan dan Norton, 1992) Metode *balanced scorecard* adalah metode yang diperkenalkan dan dikembangkan oleh Kaplan dan Norton yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja juga berfokus pada aspek keuangan dan non keuangan, karena perspektif yang digunakan dalam penilaian kinerja adalah perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif internal bisnis dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran (Kaplan & Norton,2000)

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Badriyah (2015) dalam garis besar penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pencapaian dalam mewujudkan tujuan organisasi juga membantu manajemen dalam mengambil keputusan terhadap karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan dan juga untuk pengembangan tujuan organisasi dengan melakukan pelatihan dan bimbingan dan mencari permasalahan tiap individu agar dapat bekerja secara maksimal. Menurut Mulyadi (2009) tujuan dari penilaian kinerja adalah memotivasi agar karyawan dapat mencapai sasaran organisasi dan dapat berperilaku sesuai standar perusahaan. Dari dua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah mengevaluasi para karyawan untuk lebih memaksimalkan performa mereka dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan kedepannya.

Balanced Scorecard

Balanced scorecard adalah salah satu alat manajemen yang dapat digunakan organisasi untuk

menerjemahkan visi dan misi kedalam aksi. Menurut Andi Sucipto (2008) untuk menyusun *balanced scorecard* visi dan misi perusahaan dijadikan dasar dalam pengukuran.

Metode *balanced scorecard* menggunakan empat perspektif dalam menilai kinerja perusahaan :

1. Perspektif Keuangan. Perspektif ini berfokus bagaimana kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dan bagaimana agar laporan keuangan perusahaan dianggap baik oleh pemegang saham
2. Perspektif Pelanggan. Perspektif ini berfokus bagaimana pandangan pelanggan terhadap produk dan pelayanan yang dihasilkan perusahaan.
3. Perspektif Internal Bisnis. Perspektif ini berfokus kepada bagaimana perusahaan mampu mempertahankan segmen pasar dan pelanggan dari inovasi-inovasi produk baru yang dihasilkan oleh perusahaan.
4. Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran. Perspektif ini berfokus kepada kemampuan perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaannya agar mampu dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Dari keempat perspektif yang dijelaskan menunjukkan bahwa metode *balanced scorecard* berfokus pada perspektif keuangan dan non keuangan (Mulyadi,2009)

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti akan membantu menilai kinerja perusahaan yang bergerak di sub sektor farmasi sebelum dan semasa covid (2019-2020) menggunakan metode *balanced scorecard* dengan empat perspektif yaitu perspektif keuangan,perspektif pelanggan,perspektif internal bisnis,dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana perusahaan sub sektor farmasi dijadikan objek penelitian. Data yang digunakan adalah data sekunder yaitu dari laporan keuangan perusahaan dan laporan buku tahunan perusahaan yang di dapatkan dari website setiap perusahaan dan website BEI. Peneliti mengambil enam perusahaan sebagai sampel penelitian yaitu:perusahaan Indofarma,kalbe farma,Kimia farma,Phapros,Tempo Scan,dan Sidomuncul.

Adapun tolak ukur setiap perspektif adalah

5 Perspektif Keuangan

a. Return on Asset (ROA)

$$ROA = \frac{\text{Laba bersih}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\% \quad (1)$$

$$= \frac{\text{Laba bersih}}{\text{Total aktiva}} \times 100\%$$

b. Return on Equity (ROE)

$$ROE = \frac{\text{Laba bersih}}{\text{Total ekuitas}} \times 100\% \quad (2)$$

$$\text{Total ekuitas} \\ (\text{Laba bersih} / \text{Total ekuitas}) \times 100\%$$

c. Kenaikan Pertumbuhan dan Pendapatan
Pendapatan periode sekarang-
Pendapatan periode lalu

$$= \frac{\text{Pendapatan periode sekarang} - \text{Pendapatan periode lalu}}{\text{Pendapatan periode lalu}} \times 100\% \quad (3)$$

d. Kenaikan pertumbuhan Laba Bersih
Laba bersih periode sekarang-
Laba bersih periode lalu

$$= \frac{\text{Laba bersih periode sekarang} - \text{Laba bersih periode lalu}}{\text{Laba bersih periode lalu}} \times 100\% \quad (4)$$

e. Kenaikan Pertumbuhan Biaya Operasi
Biaya operasi periode sekarang-
biaya operasi periode lalu

$$= \frac{\text{Biaya operasi periode sekarang} - \text{biaya operasi periode lalu}}{\text{Biaya operasi periode lalu}} \times 100\% \quad (5)$$

2. Perspektif Pelanggan

Apabila Perolehan Penghargaan dari pihak eksternal perusahaan meningkat dari tahun 2019 ke tahun 2020 maka hal itu merefleksikan kepuasan pelanggan terhadap produk dan pelayanan perusahaan dan sebaliknya.

3. Perspektif Internal Bisnis

Apabila jumlah produk baru yang dihasilkan perusahaan pada tahun 2019 ke tahun 2020 meningkat maka hal itu merefleksikan kemampuan perusahaan dalam berinovasi dan sebaliknya.

4. Perspektif Pertumbuhan Dan Pembelajaran

Pada perspektif ini apabila jumlah biaya pelatihan yang dikeluarkan perusahaan meningkat dari tahun 2019 ke tahun 2020 itu menunjukkan bahwa perusahaan ingin mempertahankan kompetensi sumber daya manusia di perusahaan tersebut dan sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perspektif Keuangan

Tabel 1. Rata-rata Perspektif Keuangan

Tolak Ukur	Rata-rata (2019)	Rata-rata (2020)	Peningkatan/ Penurunan (dalam kurung)
Return on Asset	7,923%	8,082%	0,159%
Return on Equity	11,011%	10,710%	(0,301%)
Kenaikan Pertumbuhan Pendapatan	5,316%	5,332%	0,016%
Kenaikan Pertumbuhan Laba Bersih	-35,196%	-9,556%	25,660%
Kenaikan Pertumbuhan Biaya Operasi	6,771%	4,381%	(2,630)

Sumber: Data Diolah Peneliti

Data menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah rata-rata pada tolak ukur return on asset, kenaikan pertumbuhan dan pendapatan, kenaikan

pertumbuhan laba bersih, kenaikan pertumbuhan biaya operasi. Pada rata-rata kenaikan pertumbuhan biaya operasi dianggap terjadi peningkatan karena data menunjukkan dengan rata-rata biaya operasi yang menurun perusahaan dapat meningkatkan return on asset, pertumbuhan pendapatan, dan pertumbuhan laba bersih. Peningkatan yang terjadi disebabkan banyaknya permintaan akan obat-obatan yang sudah ada sebelumnya yang dihasilkan perusahaan dalam membantu konsumen dalam mengatasi covid 19 seperti vitamin, obat pereda demam dan sebagainya.

Perspektif pelanggan

Tabel 2. Rata-rata Perspektif Pelanggan

Tolak Ukur	Rata-rata (2019)	Rata-rata (2020)	Peningkatan / Penurunan (dalam kurung)
Jumlah Penghargaan	9,33	11,66	2.33

Sumber; Data Diolah Peneliti

Data menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah rata-rata penghargaan yang didapat perusahaan dari tahun 2019 ke tahun 2020. Hal itu dapat terjadi karena hasil produksi dan pelayanan yang dilakukan perusahaan dapat dirasakan manfaatnya oleh konsumen sehingga jumlah penghargaan yang didapat perusahaan bertambah.

Perspektif Internal Bisnis

Tabel 3. Rata-rata Perspektif Internal Bisnis

Tolak Ukur	Rata-rata (2019)	Rata-rata (2020)	Peningkatan / Penurunan (dalam kurung)
Jumlah Produk baru	58,83	20,16	(38,66)

Sumber; Data Diolah Peneliti

Data menunjukkan terjadi penurunan jumlah rata-rata produk baru yang dihasilkan perusahaan dari tahun 2019 ke tahun 2020 yang disebabkan perusahaan farmasi pada saat ini lebih berfokus ke penyediaan alat-alat kesehatan dan juga penyediaan vaksin.

Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran

Tabel 4. Rata-rata Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran

Tolak Ukur	Rata-rata (2019)	Rata-rata (2020)	Peningkatan / Penurunan (dalam kurung)
Jumlah Biaya Pelatihan	Rp. 10.612.785,317	Rp. 7.731.817,829	(Rp. 2.880.967.488)

Sumber; Data Diolah Peneliti

Data di atas menunjukkan bahwa terjadi penurunan jumlah biaya pelatihan dari tahun 2019 ke tahun 2020 yang disebabkan perusahaan pada saat pandemi covid 19 sulit untuk melakukan pelatihan secara tatap muka sehingga perusahaan lebih memilih melakukan pelatihan secara online agar kompetensi setiap karyawannya tetap meningkat meski dimasa pandemi. Dengan dilakukannya pelatihan secara online mengakibatkan jumlah biaya pelatihan menurun karena tidak dibutuhkannya biaya yang besar untuk melakukan pelatihan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan dapat kita simpulkan bahwa penggunaan metode *balanced scorecard* dalam menilai kinerja perusahaan sangat baik untuk diterapkan dalam usaha pencapaian visi dan misi perusahaan dan juga perbaikan perusahaan kedepannya. Dengan berfokus bukan hanya pada aspek keuangan saja *balanced scorecard* membantu menyelaraskan tujuan organisasi dengan pihak internal perusahaan secara sistem. Hasil yang didapatkan menggunakan metode ini dapat membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi di perusahaan.

Dalam penilaian kinerja menggunakan metode *balanced scorecard* di perusahaan sub sektor farmasi sebelum dan selama covid didapatkan hasilnya adalah

1. Perspektif keuangan mengalami peningkatan
2. Perspektif pelanggan mengalami peningkatan
3. Perspektif internal bisnis mengalami penurunan
4. Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran mengalami penurunan

Dari hasil di atas pihak manajemen dapat mengambil keputusan bagaimana cara untuk memperbaiki kinerja mereka dalam perspektif internal bisnis dengan lebih banyak berinovasi untuk membuat produk baru, dan pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran dapat lebih memaksimalkan pelatihan yang dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia perusahaan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab perusahaannya sehingga visi misi perusahaan dapat tercapai. Metode ini disarankan agar dapat diterapkan di perusahaan farmasi yang terdaftar di BEI dalam menilai kinerja perusahaannya sehingga dapat memperbaiki kinerja perusahaan selanjutnya.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penggunaan tolak ukur pada setiap perspektif. Yaitu, ketidakmampuan peneliti dalam menunjukkan hubungan yang kuat antara penggunaan tolak ukur jumlah biaya pelatihan dalam menunjukkan kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan. Selain itu, ketidakmampuan peneliti memberikan informasi

mengenai peningkatan return on investment (ROI) pada perspektif keuangan. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan tolak ukur dengan indikator yang lebih luas dan tetap memperhatikan hubungan tolak ukur yang digunakan dengan perspektif *balanced scorecard* itu sendiri sehingga dapat mempresenetasikan keadaan perusahaan yang sebenarnya.

REFERENSI

- 11 Christina, N. P. Y., & Sudana, I. P., 2013, "Penilaian kinerja pada PT. Adhi Karya dengan pendekatan *balanced scorecard*", *E-Jurnal Akuntansi*.
- Devani, V., 2016, "Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Menggunakan Metoda *Balanced Scorecard*", *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*.
- Dewi, A., & Ikhwana, A., 2012, Perencanaan strategi pengembangan usaha kain tenun sutra dengan pendekatan metode *balanced Scorecard*, *Jurnal Riset Manajemen*, 10,1.
- Dwiyangto, A. R., 2021, Kapan Herd Immunity COVID 19 di Indonesia Dapat Terbentuk, <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-5490569/kapan-herd-immunity-covid-19-di-indonesia-dapat-terbentuk-ini-prediksinya>.
- Fauzia, Mutia., 2018, Industri Farmasi Nasional Mengalami Perlambatan Pertumbuhan bisnis, <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/04/09/214000426/industri-farmasi-nasional-mengalami-perlambatan-pertumbuhan-bisnis>.
- 7 Hamzah, H., Suyoto, S., & Mudjihartono, P., 2015, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Metode *Balanced Scorecard* Studi Kasus: Universitas Respati Yogyakarta", In *Seminar Nasional Informatika (SEMNASIF)*.
- 2 Mahsina, M., Poniwatie, A., & Cholifah, C., 2017, Analisis Penerapan *Balanced Scorecard*, Alat Ukur Penilaian Kinerja pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Kabupaten Sidoarjo, *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*.
- 13 Nugrahayu, E. R., & Retnani, E. D., 2015, "Penerapan Metode *Balanced Scorecard* Sebagai Tolok Ukur Pengukuran Kinerja Perusahaan", *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*.
- Oley, O. P., Kindangen, P., & Trang, I., 2017, "Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Indomaret Di Manado Dengan *Balanced Scorecard* Studi Kasus: Pada Beberapa Minimarket Indomaret Di Kota Manado", *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Putra, B. I., 2012, "Analisis Pengukuran Kinerja Dengan Metode *Balanced Score Card* BSC Di CV MCH Sidoarjo", *Teknapro: Journal of Industrial Engineering and Management*.
- 15 Sukma, N. P., & Krisnadewi, K. A., 2013, "Penilaian Kinerja Berbasis *Balanced Scorecard* pada Bank Utama", *E-Jurnal Akuntansi*.

PENILAIAN KINERJA MENGGUNAKAN METODE BALANCED SCORECARD PADA PERUSAHAAN SEKTOR FARMASI SEBELUM DAN SEMASA COVID (2019-2020) YANG TERDAFTAR DI BEI

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Gappuraning Rahayu, Egis Yani Pramularso. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta", Jurnal Perspektif, 2019 Publication	2%
2	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	2%
3	ejurnal.ubharajaya.ac.id Internet Source	1%
4	help.uii.ac.id Internet Source	1%
5	ejournals.umma.ac.id Internet Source	1%
6	www.detik.com Internet Source	1%
7	www.atlantis-press.com Internet Source	1%

8	definisiahli.blogspot.com Internet Source	1 %
9	www.scitepress.org Internet Source	1 %
10	staging.harmony.co.id Internet Source	1 %
11	jurnal.abulyatama.ac.id Internet Source	1 %
12	jurnal.unswagati.ac.id Internet Source	1 %
13	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	1 %
14	es.slideshare.net Internet Source	1 %
15	siat.ung.ac.id Internet Source	1 %
16	ejournal.amikompurwokerto.ac.id Internet Source	1 %
17	www.ukessays.com Internet Source	1 %
18	ejournal.upnjatim.ac.id Internet Source	1 %
19	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1 %

20	Yunus Elon. "PENGALAMAN PASIEN GAGAL GINJAL KRONIK DALAM MENJALANI HEMODIALISIS DI RUMAH SAKIT ADVENT BANDUNG", Jurnal Skolastik Keperawatan, 2019 Publication	<1 %
21	asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com Internet Source	<1 %
22	Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo, Nik Amah. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun", Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, 2017 Publication	<1 %
23	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
24	www.iqra.my.id Internet Source	<1 %
25	www.reportworld.co.kr Internet Source	<1 %
26	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	<1 %
27	indopos.co.id Internet Source	<1 %
28	indriramadhaniekonomi.blogspot.com Internet Source	<1 %

29	pekbis.ejournal.unri.ac.id Internet Source	<1 %
30	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
31	digilib.stikom.edu Internet Source	<1 %
32	docobook.com Internet Source	<1 %
33	ejournal.ust.ac.id Internet Source	<1 %
34	id-jurnal.blogspot.com Internet Source	<1 %
35	Nuru Riani, Zulkarnain Zulkarnain. "ANALISIS COMMON SIZE DAN RASIO KEUANGAN PADA SUBSEKTOR WHOLESale (DURABLE & NON-DURABLE GOODS) YANG TERCATAT DI BEI", Progress: Jurnal Pendidikan, Akuntansi dan Keuangan, 2020 Publication	<1 %
36	Syarief Gerald Prasetya. "ANALISIS BALANCE SCORE CARD SEBAGAI SUATU ALAT PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN (Studi Kasus pada PT. Sierad Produce Tbk.)", Jurnal Ilmiah Binaniaga, 2019 Publication	<1 %

elvasetiawan3.blogspot.com

37	Internet Source	<1 %
38	puslit.kemsos.go.id Internet Source	<1 %
39	repository.stieykpn.ac.id Internet Source	<1 %
40	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	<1 %
41	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
42	worldwidescience.org Internet Source	<1 %
43	www.trainingpemasaransurabaya.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off