

MEASUREMENT OF COMPANY PERFORMANCE PT. MERIDAN SEJATI SURYA PLANTATION KERINCI KANAN USING BALANCED SCORECARD

Lesturi Angkasi Sasmita

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : lesturisasmita@gmail.com

diterima: 22/11/2024; direvisi: 12/12/2024; diterbitkan: 31/1/2025

Abstract: : This study endeavours to elucidate the evaluative mechanism of corporate performance through the balanced scorecard paradigm, employing a quantitative modality. The focal entity is PT. Meridan Sejati Surya Plantation, domiciled in Kerinci Kanan, Siak Regency, Riau. Descriptive analytics were utilized for data explication. Findings indicate that the firm's performance, appraised across the balanced scorecard's quadrants, is broadly commendable. The fiscal dimension, encompassing profit vis-à-vis sales, assets, and liabilities, exhibits affirmative outcomes, as corroborated by a positive Economic Value Added (EVA), notwithstanding a marginal performance regression—suggesting fiscal recalibration through expenditure attenuation. From the client perspective, customer acquisition has intensified. Internally, operational recalibrations have enhanced procedural efficacy. However, the learning and growth vector remains volatile, encumbered by workforce flux impeding performance stabilization.

PENDAHULUAN

Perseroan merupakan suatu konstruksi yuridis yang dihimpun oleh sekumpulan subjek hukum demi melaksanakan aktivitas niaga maupun industri dalam kerangka entitas usaha. Bentuk dan tatanan eksistensial dari badan ini dapat didesain secara variatif, bergantung pada kerangka normatif korporasi yang berlaku di wilayah yurisdiksi bersangkutan, khususnya dalam konteks fiskalitas serta akuntabilitas finansial. Adapun pengindraan performa korporatif merupakan akumulasi indikator kuantitatif yang dihimpun dari beragam pranata informasi, yang—melalui sintesis analitik yang relevan—memungkinkan otoritas manajerial untuk menginspeksi dan mengevaluasi konstelasi mutakhir dari kondisi operasional, proyek spesifik, ataupun proses bisnis yang sedang bergulir.

Pengukuran kinerja merupakan suatu prosedur berkarakter sistematis yang dipergunakan guna mengafirmasi tingkat keefektifan serta efisiensi dari pelaksanaan

proyek, program, maupun inisiatif yang dirancang. Ia melibatkan suatu tata cara penghimpunan data, perenungan analitik, serta penalaran evaluatif terhadap koherensi lintasan aktual dari suatu entitas kegiatan dengan artikulasi hasil, tujuan, dan orientasi akhir yang digagas.

Sebagai konsekuensinya, pengukuran kinerja dalam ranah kemanusiaan menjejakkan diri ke dalam ranah manajemen strategik, bertindak sebagai medium transisional antara konseptualisasi visi dan misi dengan manifestasi praksis implementatifnya.

(Heriyana dan Ibrahim, 2018).

Ekskalasi performa korporatif PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan dalam ranah output produksional bulanannya menunjukkan pola yang volatil, mencakup fluktuasi kuantitatif pada komoditas TBS olah, CPO, Kernel, hingga JJK. Dinamika naik-turun yang terobservasi dalam capaian produksi tersebut merefleksikan indikasi adanya performativitas yang belum teroptimalisasi secara paripurna, sehingga entitas korporasi

ini masih mengalami deviasi dari parameter tujuan strategis yang telah dirumuskan secara institusional. Dalam melaksanakan aktivitas operasinya PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan masih menggunakan pengukuran kinerja secara finansial. Terdapat beberapa ukuran non finansial yang dapat diterapkan untuk pengukuran kinerja perusahaan. Ukuran non finansial PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan antara lain, produk/jasa dan karyawan sebagai sumber daya yang penting bagi PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan perlu memiliki Sistem pengukuran kinerja yang presisi menjadi suatu keniscayaan dalam rangka merumuskan evaluasi korporatif yang komprehensif. Oleh karena itu, peneliti beriktikad untuk mengimplementasikan tahapan-tahapan inheren dalam kerangka *balanced scorecard* guna menakar performa entitas bisnis. Diharapkan, penerapan metodologi tersebut mampu merekonstruksi sistem evaluasi kinerja pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan sehingga menjadikannya lebih terstruktur dan unggul dibandingkan dengan kondisi eksisting.\

Dalam lanskap korporasi mutakhir, pengukuran kinerja entitas usaha menjelma sebagai suatu keniscayaan yang krusial bagi otoritas manajerial dalam rangka melaksanakan penelaahan retrospektif atas performa institusional serta merumuskan proyeksi tujuan prospektif. Aneka ragam informasi dihimpun secara sistematis guna menjamin keteraturan operasional yang dapat ditakar serta dipertanggungjawabkan secara formal. Praktik ini dilaksanakan sebagai sarana untuk mencapai derajat efisiensi dan efektivitas yang tertinggi dalam keseluruhan mekanisme proses bisnis korporatif (Supriyanto et al., 2018).

Evaluasi performativitas perusahaan dapat dimanifestasikan melalui beragam perangkat metodologis, namun dalam

kajian ini diaplikasikan pendekatan *balanced scorecard* dan metode *economic value added* sebagai instrumen ukur utama.

Instrumen evaluatif performa korporatif yang pertama ialah *balanced scorecard*. Menurut Supriyanto et al. (2018), *balanced scorecard* merepresentasikan suatu perangkat ukur yang mampu mengafirmasi reliabilitas kualitas dalam proses pengendalian manajerial. Paradigma pengukuran yang bersifat holistik ini tidak semata-mata terfokus pada dimensi finansial semata, melainkan turut mengakomodasi aspek-aspek non-moneternya.

Dalam implementasinya, metode *balanced scorecard* memfasilitasi penilaian performa melalui empat dimensi distinktif, yakni: perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, serta perspektif pembelajaran dan pertumbuhan—yang keseluruhannya dirancang untuk memberikan visibilitas menyeluruh terhadap dinamika operasional entitas usaha.

Balanced Scorecard merupakan sistem pengukuran yang mempunyai peranan bagi manajemen sebagai wahana untuk merencanakan kinerja jangka panjang perusahaan, membantu manajemen mengemban dan menjalankan misinya. Peningkatan kinerja suatu perusahaan harus berdampak pada peningkatan kinerja keuangan, maka sudah selayaknya pandangan terhadap kinerja perusahaan dalam jangka panjang bukan saja dipandang dari sisi keuangan saja tetapi juga non keuangan seperti proses bisnis internal, kapabilitas dan komitmen personelnnya (Prayogi et al, 2018)

Terminologi *Balanced Scorecard* (BSC) merepresentasikan suatu paradigma metrik kinerja dalam manajemen strategis yang berfungsi sebagai instrumen diagnostik untuk mengelaborasi serta mengakselerasi pelbagai dimensi intrinsik operasional korporat beserta ekskalasi implikatif terhadap keluaran ekstrinsik yang ditransformasikannya. Dalam praksisnya

sebagai mekanisme evaluatif dan umpan balik sistemik bagi entitas organisasi, BSC telah mengalami proliferasi signifikan di lanskap korporasi transnasional—khususnya di kawasan Amerika Serikat, Britania Raya, Jepang, dan kontinental Eropa.

Personel korporatif dapat mengartikulasikan informasi ini sebagai basis rasional dalam pengambilan keputusan strategis yang lebih bijak bagi keberlangsungan eksistensial organisasinya di masa mendatang. *Balanced Scorecard* (BSC) pada awalnya dirancang secara eksklusif untuk entitas profit-oriented, namun dalam perkembangan berikutnya mengalami transformasi aplikatif ke dalam struktur organisasi nirlaba dan institusi pemerintahan.

Konsepsi dasarnya adalah untuk mengkuantifikasi bentuk-bentuk kapital intelektual korporasi, mencakup pelatihan, kompetensi, akumulasi pengetahuan, serta informasi berstatus proprieter yang secara kolektif memberikan diferensiasi kompetitif di kancah pasar. Dalam fase inisiasi penggunaannya, performa eksekutif semata-mata ditakar dari metrik finansial. Namun, seiring progresivitas zaman, paradigma ini mengalami perluasan substansial menjadi empat ranah evaluatif integral, yang kini digunakan sebagai instrumen pengukuran performa organisasi secara menyeluruh.

Keempat perspektif tersebut mencakup: dimensi keuangan, relasi pelanggan, mekanisme proses bisnis internal, serta ranah pembelajaran dan pertumbuhan kapabilitas institusional (Nugroho, 2013).

Sebagaimana diketahui bahwa kinerja merupakan suatu keadaan di mana capaian dari tujuan strategis organisasi telah teridentifikasi secara eksplisit oleh aktor internal maupun eksternal, sehingga memungkinkan penerapan suatu sistem evaluasi kinerja yang komprehensif. Sistem ini berfungsi sebagai mekanisme

korektif untuk merevitalisasi kondisi korporasi secara berkesinambungan, sekaligus memperkuat daya saing institusional dalam menghadapi dinamika kompetitif yang terus berkembang. Aktivitas pengukuran kinerja merepresentasikan suatu proses sistemik dalam mengarsipkan sekaligus mengkuantifikasi tingkat ketercapaian terhadap artikulasi visi dan misi entitas organisasional, yang terejawantahkan melalui eksibisi output berupa artefak produk, layanan jasa, maupun alur proses operasional. Salah satu instrumen epistemologis yang dapat diakomodasi oleh korporasi guna mengkatalisasi pencapaian superioritas kompetitif adalah melalui adopsi kerangka kerja *Balanced Scorecard* sebagaimana direkomendasikan oleh Marr (2021), yang berfungsi sebagai mediasi strategis dalam transformasi kapabilitas menuju keunggulan berkelanjutan.

Sejalan dengan rumusan masalah dan latar belakang, Adapun tujuan penelitian ini “Untuk mengetahui pengukuran kinerja perusahaan dengan menggunakan pendekatan *balanced scorecard* pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Evaluasi kinerja, yang acap kali disinonimkan dengan terminologi *tinjauan performa* atau *penaksiran kinerja*, merupakan suatu proses sistematis yang digunakan untuk mengobservasi dan mengukur kapabilitas fungsional individu dalam lingkup kerja. Penilaian ini memiliki utilitas signifikan dalam mengidentifikasi potensi dan keterbatasan inheren dari tiap-tiap personel, sehingga dapat dijadikan dasar dalam formulasi program pelatihan, penetapan remunerasi, serta penentuan kelayakan untuk akselerasi jenjang karier (Corona, 2022). Selaras dengan hal tersebut, Pitri et al. (2022) menegaskan bahwa pengukuran performa tidak hanya berfungsi sebagai perangkat komparatif antara ekspektasi hasil dan realisasi aktual,

namun juga sebagai instrumen diagnostik untuk menelaah anomali terhadap rencana awal, mengevaluasi performativitas individual, serta menginventarisasi progresivitas pencapaian terhadap tujuan strategis yang telah dirumuskan.

Secara konvensional, sistem manajerial tradisional cenderung merelegasikan proses evaluasi kinerja semata-mata pada parameter fiskal berupa alokasi anggaran, sehingga eksekusi strategi korporat menjadi subordinatif terhadap kontinjensi sumber daya finansial yang tersedia. Dalam rangka merumuskan metrik performa yang representatif, artikulasi visi institusional mesti dielaborasi secara sistematis ke dalam struktur hierarkis berupa *goals* sebagai orientasi makro dan *objectives* sebagai derivatif tujuan mikro yang terukur.

Indikator finansial dapat direduksi ke dalam parameter-parameter yang merepresentasikan tiap perspektif dari sasaran strategis non-finansial yang secara kolektif diarahkan untuk merealisasikan visi korporatif. Tujuan utama dari pengukuran kinerja perusahaan adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana akumulasi capaian perusahaan telah terkonkretisasi dalam kerangka waktu tertentu. Selama ini, sistem evaluasi performa masih didominasi oleh pendekatan konvensional yang berorientasi secara eksklusif pada dimensi finansial, mengingat kemudahan kuantifikasinya. Sebagai konsekuensi logisnya, penilaian terhadap performa individual acap kali tereduksi hanya pada indikator-indikator finansial semata.

Walaupun pendekatan berbasis metrik keuangan merupakan konvensi yang lazim dianut dalam praktik manajerial, pendekatan ini mengandung ambivalensi inheren: di satu sisi, ia menyuguhkan kemudahan operasional dan tingkat objektivitas yang tinggi; namun di sisi lain, ia cenderung mengesampingkan dimensi strategis non-tangible yang justru

bersifat krusial, seperti kapasitas inovatif, tingkat kepuasan pelanggan, serta dinamika pembelajaran organisasional. Dalam konteks ini, pengukuran performativitas korporasi melalui pendekatan *Balanced Scorecard* menjadi relevan.

Balanced Scorecard dimanfaatkan sebagai instrumen evaluatif yang komprehensif dalam mengkaji kinerja entitas yang beroperasi di ranah bisnis, dengan mempertimbangkan berbagai perspektif non-finansial yang saling terintegrasi (Zarkasih et al., 2023: 67). *Balanced Scorecard* yang digunakan sebagai perangkat evaluatif, pendekatan ini secara konseptual berupaya mengharmonisasikan penilaian antara dimensi finansial dan non-finansial, yang secara esensial merupakan refleksi dari penyempurnaan terhadap aspek kepuasan pelanggan.

Kepuasan pelanggan akan tercapai apabila kinerja operasional internal organisasi berada dalam kondisi yang optimal. Namun, kinerja internal tersebut tidak akan mampu terakselerasi secara berkelanjutan tanpa adanya fondasi yang kokoh berupa proses pembelajaran dan transformasi kapabilitas yang komprehensif dari seluruh elemen sumber daya manusia dalam struktur korporasi (Mukhzarudifa dan Putra, 2019: 78).

Ismaniar et al., (2024 : 88) menjelaskan *balanced scorecard* (BSC) adalah Metodologi kuantifikasi output kerja yang diimplementasikan korporasi berfungsi sebagai instrumen fasilitatif untuk mengakselerasi kapabilitas performatif para eksekutif, sehingga entitas korporat memperoleh visibilitas yang lebih presisi terhadap derajat progresi dan dinamika transformasional yang telah direalisasikan.

Balanced Scorecard merepresentasikan suatu konstruksi konseptual yang menyediakan entitas bisnis dengan konstituen esensial untuk melakukan transisi paradigmatis dari pendekatan monodimensional berorientasi finansial menuju arsitektur epistemologis

baru, di mana hasil yang diobservasi berperan sebagai titik inisial untuk proses refleksi kritis, dekonstruksi asumsi strategis, serta pembelajaran adaptif terhadap arah kebijakan dan formulasi strategi yang telah diinternalisasi.

Penggunaannya *balanced scorecard* mencoba menyeimbangkan penilaian terhadap aspek keuangan dan aspek non keuangan. Penilaian *balanced scorecard* menggunakan 4 perspektif dalam mengukur kinerja didalam sebuah organisasi. Menurut Evan et al, (2021) menjelaskan terdapat 4 perspektif yang digunakan dalam *balanced scorecard* diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Perspektif Finansial

Paradigma finansial dalam dimensi taksonomi *Balanced Scorecard* mengafirmasi suatu orientasi teleologis terhadap kalkulasi performativitas korporat yang bersifat eksak dan kuantitatif, dengan menitikberatkan pada kalkulus proporsional antara implementasi strategi normatif dan ekspektasi akrual nilai ekonomis. Tujuan eksistensial dari kerangka ini berkelindan dengan upaya untuk memaksimalkan utilisasi entitas humanistik sebagai aktiva semi-intangibel serta mentransfigurasi struktur beban fiskal menjadi instrumen yang lebih bernilai dalam kerangka manajerial transformatif.

2. Perspektif Klientelistik (Pelanggan)

Dalam kerangka ekstrapolatif *Balanced Scorecard*, konstruk klientelistik bukan semata diposisikan sebagai entitas eksternal penerima nilai, melainkan sebagai substratum nilai-nilai simbolik yang menyublim dalam dialektika antara persepsi nilai gunaan dan beban pengorbanan transaksional. Dengan demikian, kepuasan pelanggan dihipotesiskan

sebagai derivatif intersubjektif dari relasi fungsional antara proposisi nilai dan intensi konsumtif yang termanifestasi dalam reaksi afektif terhadap intervensi korporat.

3. Perspektif Endogenitas Proses Bisnis

Dalam lanskap epistemik yang kompleks, perspektif endogenitas operasional ini mengejawantah sebagai kerangka operasionalisasi performa intraorganisasional yang tidak hanya merefleksikan aktivitas transaksional, namun juga mencakup artikulasi praksis simbolik dari para aktor organisasi dalam membentuk struktur nilai yang distilasikan melalui tahapan inovasi, mekanisme operasional, dan intervensi post-akuisisional. Fokus atensional terhadap dimensi layanan purna jual di sini mengimplikasikan eksistensi nilai residual yang tidak hanya bersifat transaksional, namun juga relasional dan afektif dalam pembentukan loyalitas konsumen.

4. Perspektif Epistemogenesis Organisasional (Pembelajaran dan Pertumbuhan)

Perspektif ini merepresentasikan horizon transformasional yang mencakup proses epistemogenesis kolektif, di mana entitas organisasi tidak sekadar menjadi locus aktivitas ekonomi, melainkan juga sebagai entitas kognitif yang mentransformasikan dirinya melalui integrasi metastruktural dari agensi manusiawi, infrastruktur sistemik, dan sintesis institusional. Melalui proses ini, perusahaan mendekonstruksi batas-batas strukturalnya untuk mencapai singularitas kognitif yang memungkinkan rekontekstualisasi strategi dalam bentuk praksis inovatif dan keberlanjutan ontologis.

Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Pendekatan *Economic Value Added (EVA)*

Menurut Sukarno dan Mintalangi (2024), kinerja finansial dapat diposisikan sebagai suatu praktik evaluatif yang bersifat diagnostik-reflektif, yang bertujuan untuk mengelaborasi sejauh mana entitas korporat melaksanakan manajemen kapital secara konform dengan protokol institusional serta regulasi normatif yang berlaku. Sementara itu, proses pengukuran kinerja finansial merupakan suatu mekanisme periodik yang bersifat metrikal dalam menakar derajat efektivitas operasional institusi berdasarkan konfigurasi tujuan, parameter standar, dan konstruksi kriteria yang telah terformulasi secara eks-ante dalam kerangka epistemik manajerial yang terstruktur.

Selanjutnya Sukarno dan Mintalangi (2024) menjelaskan Konseptualisasi *Economic Value Added (EVA)* merefleksikan suatu konstruksi evaluatif yang menitikberatkan pada deduksi entitas beban modal—yakni hasil perkalian antara agregat modal terinvestasi dan koefisien biaya modal—dari surplus bersih yang dihasilkan oleh aktivitas investasi. Metodologi ini berfungsi sebagai instrumen kuantitatif dalam menakar performativitas finansial korporasi, serta sebagai mekanisme akrual nilai residual yang dimobilisasi guna meningkatkan valuasi entitas secara holistik dan mengafirmasi redistribusi kesejahteraan bagi konstituen pemilik modal.

Menurut Manurung (2023) menjelaskan *Economic Value Added (EVA)* merupakan konstruksi estimatif atas laba ekonomis aktual yang menyimpang secara fundamental dari laba akuntansi, sebab EVA mensyaratkan deduksi biaya ekuitas yang diabaikan dalam paradigma akuntansi konvensional. Melalui pendekatan ini, korporasi

memperoleh indikator fluktuatif atas nilai tambah ekonomis sebagai refleksi performa riil, yang selanjutnya menjadi landasan inferensial bagi investor dalam pengambilan keputusan alokasi modal.

Menurut Rizqi (2023) menjelaskan kriteria pengukuran *economic value added (EVA)* memiliki 3 katagori dalam pengukuran kinerja perusahaan, adapun katagori pengukuran dengan menggunakan metode *economic value added (EVA)* adalah sebagai berikut :

1. EVA memiliki nilai positif ($EVA > 0$)

Nilai ini mengartikan bahwa keadaan kinerja keuangan cukup baik yang memiliki arti bahwa keberhasilan manajemen perusahaan dalam menciptakan nilai tambah ekonomis bagi perusahaan. Hal ini menandakan bahwa suatu perusahaan dapat memenuhi harapan para kreditur serta pemegang saham perusahaan dari laba yang dihasilkan.

2. $EVA = 0$

Pada posisi ini menandakan bahwa kinerja keuangan dalam keadaan seimbang. Perusahaan dapat dikatakan tidak akan mundur, disaat yang bersamaan pula tidak membuat kemajuan ekonomi.

3. EVA memiliki nilai negatif ($EVA < 0$)

Nilai tersebut menandakan bahwa tidak adanya penambahan nilai ekonomis perusahaan dalam pemenuhan harapan kreditur dan investor tidak terpenuhi.

METODE PENELITIAN

Tipologi penelitian yang diadopsi dalam kajian ini berkarakter deskriptif-kuantitatif, yakni suatu pendekatan metodologis yang berpijak pada paradigma positivistik, di mana metode ini diposisikan sebagai instrumen ilmiah (*scientific method*) lantaran telah memenuhi prasyarat epistemologis secara konkret dan empiris—yakni objektivitas, keterukuran,

rasionalitas, serta sistematika prosedural. Metode kuantitatif ini dirancang untuk mengafirmasi atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, melalui proses investigasi terhadap populasi atau sampel terpilih, dengan pengumpulan data yang dilaksanakan menggunakan Metode kuantitatif ini dirancang untuk mengafirmasi atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, melalui proses investigasi terhadap populasi atau sampel terpilih, dengan pengumpulan data yang dilaksanakan menggunakan.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Meridan Sejati Surya Plantation yang beralamatkan di Kerinci Kanan, Kecamatan Kerinci Kanan, Kabupaten Siak, Riau 28654. Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan di jelaskan di bawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan analisis ini diantaranya data kuantitatif dan kualitatif.

Prosedur akuisisi sumber data dilakukan melalui perolehan data primer, yakni entitas informasi empiris yang diekstraksi secara langsung dari subjek orisinal—baik individu maupun kolektif—tanpa intervensi perantara. Data ini dihimpun secara distinktif untuk mengartikulasikan jawaban atas pertanyaan riset yang telah ditetapkan secara eksplisit dalam rancangan investigatif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data melalui observasi dan data sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh atau dicatat oleh pihak lain).

Data sekunder merepresentasikan artefak informasional berupa evidensi historis, rekaman naratif, maupun dokumentasi arsip yang telah terstruktur secara sistemik. Perolehan data ini dilakukan melalui mekanisme permohonan otorisasi formal kepada institusi terkait di locus penelitian, guna

mengakses substansi data yang bersifat retrospektif dan terdokumentasi.

Data empiris dalam studi ini diinterpretasi melalui pendekatan analisis kualitatif, di mana himpunan informasi yang telah terakumulasi kemudian diproses menggunakan formulasi matematis yang bersesuaian dengan konstruksi definisional dari variabel operasional (Saat & Mania, 2020: 117).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan Menggunakan *Balanced Scorecard*

Perspektif Keuangan

a. Margin Laba Kotor

Margin laba kotor adalah ukuran kesehatan keuangan dan efisiensi perusahaan dalam memproduksi barang. Margin laba kotor dihitung dengan membagi laba kotor.

Tahun 2020 margin laba kotor pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan dalam kategori baik dengan nilai sebesar 7,64. Pada tahun 2021 sampai dengan 2024 margin laba kotor yang dihasilkan dalam kategori buruk dengan dengan masing-masing nilai sebesar 3,17 pada tahun 2021, 3,02 pada tahun 2022, 4,06 pada tahun 2023 dan 4,93 pada tahun 2024, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara rata – rata margin laba kotor yang dihasilkan oleh PT. Meridan Sejati Surya Plantation selama tahun 2020 sampai 2024 tergolong dalam katagori buruk.

b. Margin Laba Operasi

Margin Laba Operasional adalah rasio profitabilitas atau kinerja yang mencerminkan persentase laba yang dihasilkan perusahaan dari operasinya sebelum dikurangi pajak dan biaya bunga.

Tahun 2020 sampai dengan 2024 margin laba operasi pada PT.

Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan dalam kategori baik dengan masing-masing nilai sebesar 27,25 pada tahun 2020, 20,31 pada tahun 2021, 20,79 pada tahun 2022, 21,19 pada tahun 2023 dan 20,14 pada tahun 2024, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara rata – rata margin laba operasi yang dihasilkan oleh PT. Meridan Sejati Surya Plantation selama tahun 2020 sampai 2024 tergolong dalam katagori baik.

c. Return On Asset

Return on assets (ROA) adalah rasio keuangan yang mengukur seberapa efisien perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dari asetnya. Ini adalah salah satu dari beberapa metrik yang membantu investor dan analis untuk menilai kinerja keuangan suatu perusahaan.

Tahun 2020 sampai dengan 2024 mengenai return on aset pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan dalam kategori baik dengan masing-masing nilai sebesar 55,13 pada tahun 2020, 61,81 pada tahun 2021, 54,09 pada tahun 2022, 46,98 pada tahun 2023 dan 30,08 pada tahun 2024, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara rata – rata *return on asset* yang dihasilkan oleh PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan selama tahun 2020 sampai 2024 tergolong dalam katagori baik.

d. Current Ratio

Kapabilitas entitas korporasi dalam merealisasikan kewajiban finansial berjangka pendek—yakni kemampuannya untuk melunasi liabilitas jangka pendek maupun komponen utang jangka panjang yang telah memasuki masa jatuh tempo dalam horizon temporal satu tahun ke depan—merupakan indikator likuiditas yang merefleksikan resiliensi struktural perusahaan dalam mengelola arus kas operasionalnya secara efisien. Tahun 2020

mengenai *current ratio* pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan dalam kategori baik dengan nilai sebesar 217,90. Pada tahun 2021 sampai dengan 2022 mengenai *current ratio* yang dihasilkan dalam kategori buruk dengan dengan masing-masing nilai sebesar 134,39 pada tahun 2021, 130,11, pada tahun 2022. Pada tahun 2023 sampai dengan 2024 masing nilai sebesar 260,77 pada tahun 2023 dan 211,83 pada tahun 2024, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara rata – rata *current ratio* yang dihasilkan oleh PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan selama tahun 2020 sampai 2024 tergolong dalam katagori buruk.

Current ratio (CR) yang buruk dapat berdampak pada beberapa hal, di antaranya :

- 1) Penurunan laba: Jika CR menurun, maka perubahan laba akan meningkat.
- 2) Penurunan harga saham : Jika *Current ratio* (CR) rendah, maka kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya juga rendah. Hal ini dapat mempengaruhi aktivitas perusahaan dan investor dalam menginvestasikan sahamnya.
- 3) Risiko likuiditas tinggi : *Current ratio* (CR) yang rendah menunjukkan risiko likuiditas yang tinggi.
- 4) Manajemen yang buruk : *Current ratio* (CR) yang tinggi dapat menunjukkan manajemen yang buruk atas sumber likuiditas.

Current ratio (CR) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar utang lancar yang dimiliki. Semakin besar CR, maka semakin lancar kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajibannya.

e. Total Aset Turnover

Perputaran total aset, atau yang secara terminologis dikenal

sebagai *total asset turnover*, merupakan salah satu subkomponen dari rasio aktivitas. Rasio aktivitas tersebut berfungsi sebagai indikator kuantitatif untuk menakar derajat efisiensi dalam pemanfaatan aset dan sumber daya produktif yang dikuasai oleh entitas korporasi, guna menunjang operasional serta menghasilkan pendapatan secara optimal.

Tahun 2020 sampai dengan 2024 mengenai tato pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan dalam kategori baik dengan masing-masing nilai sebesar 776,79 pada tahun 2020, 700,92 pada tahun 2021, 663,66 pada tahun 2022, 624,81 pada tahun 2023 dan 649,33 pada tahun 2024, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara rata – rata *total asset turnover* yang dihasilkan oleh PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan selama tahun 2020 sampai 2024 tergolong dalam katagori baik.

Economic Value Added (EVA)

NOPAT (*Net Operating Profit After Tax*) adalah pendapatan teoritis perusahaan dari operasi setelah dikurangi pajak, tetapi sebelum dikurangi beban bunga. NOPAT digunakan untuk menilai kinerja operasional perusahaan dan menghitung nilai perusahaan.

NOPAT yang di hasilkan PT. Meridan Sejati Surya Plantation selama tahun 2020 sampai 2024, dimana pada tahun 2020 NOPAT yang di hasilkan sebesar Rp 2.693.579.989. Pada tahun 2021 NOPAT yang di hasilkan mengalami peningkatan sebesar Rp 4.031.475.224. Pada tahun 2022 NOPAT yang di hasilkan mengalami peningkatan sebesar Rp 4.035.156.270. Pada tahun 2023 NOPAT yang di hasilkan mengalami penurunan sebesar Rp 3.574.978.975. Pada tahun 2024

NOPAT yang di hasilkan mengalami penurunan sebesar Rp 2.344.626.403. Hal ini menjelaskan bahwa PT. Meridan Sejati Surya Plantation berusaha untuk mempercepat proses produksi dari pesanan yang diajukan sampai dengan pesanan dikirim. Tentunya hal ini membutuhkan manajemen waktu yang efektif sehingga pesanan tidak melebihi waktu yang ditetapkan.

Peningkatan nilai Net Operating Profit After Tax (NOPAT) menunjukkan bahwa perusahaan memiliki profitabilitas operasional yang baik. Peningkatan NOPAT akan berpengaruh pada besar kecilnya nilai EVA. Semakin besar NOPAT yang didapat, maka kemungkinan nilai EVA pun akan semakin besar.

Invested Capital (IC) yang di hasilkan PT. Meridan Sejati Surya Plantation selama tahun 2020 sampai 2024, dimana pada tahun 2020 IC yang di hasilkan sebesar Rp 3.924.968.220. Pada tahun 2021 IC yang di hasilkan mengalami peningkatan sebesar Rp 4.352.794.767. Pada tahun 2022 IC yang di hasilkan mengalami peningkatan sebesar Rp 4.546.006.441. Pada tahun 2023 IC yang di hasilkan mengalami peningkatan sebesar Rp 6.301.811.645. Pada tahun 2024 IC yang di hasilkan mengalami penurunan sebesar Rp 6.213.923.658.

EVA yang di hasilkan PT. Meridan Sejati Surya Plantation selama tahun 2020 sampai 2024, dimana pada tahun 2020 EVA yang di hasilkan sebesar Rp 513.027.766. Pada tahun 2021 EVA yang di hasilkan mengalami peningkatan sebesar Rp 1.328.903.283. Pada tahun 2022 EVA yang di hasilkan mengalami peningkatan sebesar Rp 1.566.249.602. Pada tahun 2023 EVA yang di hasilkan mengalami penurunan sebesar Rp 596.644.512. Pada tahun 2024 EVA yang di hasilkan mengalami penurunan sebesar Rp 458.363.014. Guna memastikan sustainabilitas

ataupun eskalasi nilai *Economic Value Added* (EVA) yang berada dalam spektrum positif, entitas korporat seyogianya melakukan atensi strategis terhadap sejumlah determinan kritikal berikut:

1. **Ekspansi Surplus Operasional Tanpa Ekspansi Kapitalisasi**

Untuk mempertahankan eksistensi nilai *Economic Value Added* yang positif, korporasi dituntut untuk mengintensifikan akrual laba operasional tanpa melakukan augmentasi kapital, mengingat setiap peningkatan agregat modal cenderung menyertakan eskalasi beban biaya modal—terutama dalam bentuk servitium bunga dan eskalasi liabilitas—yang dapat menginterupsi kestabilan net surplus. Oleh sebab itu, dalam ranah industri kesehatan dan manufaktural, diperlukan efisiensi yang bersifat kalkulatif dan dekonstruktif terhadap struktur biaya operasional guna menekan erosi nilai ekonomis.

2. **Rekonstruksi Portofolio melalui Pelepasan Unit Non-Remuneratif**

Disinsentivisasi terhadap aktivitas yang gagal memberikan pengembalian ekonomis yang proporsional seyogianya direspons melalui strategi divestasi kalkulatif. Perusahaan dalam lanskap medis dan industrial harus memiliki prerogatif strategik untuk mengavulsi unit-unit yang tidak mampu mengkristalisasi nilai tambah, guna menghindari stagnansi modal dalam konfigurasi aktivitas yang bersifat eksogen terhadap tujuan value maximization.

3. **Dekonstruksi Liabilitas melalui Manuver Finansial Adaptif**
Reduksi terhadap servitium bunga

dapat dicapai melalui orkestrasi manajemen liabilitas yang cermat dan berbasis perhitungan ekspektatif antara arus pendapatan dan eksigensi pembiayaan. Perusahaan hendaknya mengonstruksi arsitektur pembiayaan yang responsif dan bersifat dinamis terhadap fluktuasi makroekonomi agar tidak terjerebab dalam overleveraging yang menimbulkan kemerosotan nilai residual.

4. **Reinvigorasi Profitabilitas melalui Ekspansi Spasial dan Inovasi Produk**

Untuk merealisasikan amplifikasi keuntungan, korporasi perlu melaksanakan perluasan produksi dan penetrasi pasar melalui diversifikasi segmentasi serta reposisi nilai guna produk. Hal ini mencakup intensifikasi distribusi lintas teritorial dan stabilisasi harga pasar melalui jaminan kualitas produk yang terstandarisasi, sehingga tercipta kohesi antara nilai yang ditawarkan dan persepsi pasar terhadap keunggulan komparatif entitas.

Perspektif Pelanggan

Tahun 2020 sampai dengan 2024 mengenai perspektif pelanggan yang dilihat dari akuisi pelanggan pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan dalam kategori baik. Perspektif Customer pelanggan berkaitan erat dengan cara perusahaan melayani pelanggan. Dalam hal ini, setiap pelanggan harus diperlakukan secara layak. Dengan begitu, mereka merasa puas atas pelayanan yang diberikan. Adanya pelayanan yang bagus tentu akan meningkatkan loyalitas konsumen terhadap perusahaan. Sebaliknya, apabila pelayanannya buruk, konsumen pasti mencari perusahaan lain yang memiliki sistem yang lebih bagus.

Perspektif Proses Bisnis Internal

Hasil observasi yang penulis lakukan dalam proses produksi PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan berusaha untuk meningkatkan kualitas dari hasil produksi yang dihasilkan dengan menggunakan bahan baku yang berkualitas. Selain dari hasil produksi, PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan juga meningkatkan kualitas layanan kepada setiap pelanggannya dengan meningkatkan kecepatan dalam menanggapi setiap permasalahan dan keluhan dari pelanggan. Maka dari peningkatan proses produksi PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan selalu melakukan evaluasi untuk merancang strategi yang lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan pencapaian perusahaan.

Tabel di atas menunjukkan bahwa proses operasi yang diukur dengan *manufaktur cycle effectiveness* secara rata – rata sudah dalam kondisi baik dengan nilai MCE yang dihasilkan sebesar 26,6. Hal ini menjelaskan bahwa PT. Meridan Sejati Surya Plantation berusaha untuk mempercepat proses produksi dari pesanan yang diajukan sampai dengan pesanan dikirim. Tentunya hal ini membutuhkan manajemen waktu yang efektif sehingga pesanan tidak melebihi waktu yang ditetapkan.

Tentunya untuk menekan waktu, manajemen PT. Meridan Sejati Surya Plantation berusaha untuk memaksimalkan setiap waktu yang digunakan dari mulai pemesanan bahan baku, proses produksi, melakukan *quality control* dari hasil produksi untuk memenuhi standar yang ditetapkan sampai dengan hasil produksi akan dikirim.

Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan

a. Tingkat Perputaran Karyawan

Tingkat pergantian karyawan adalah cara untuk mengukur seberapa

sering karyawan meninggalkan perusahaan dan digantikan oleh karyawan baru. Tingkat pergantian karyawan dihitung dengan membagi jumlah karyawan yang keluar selama periode tertentu dengan jumlah rata-rata karyawan di perusahaan selama periode yang sama.

Tingkat perputaran karyawan PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kanan secara rata – rata sudah dalam kondisi sedang karena setiap tahunnya mengalami naik turun. Hal ini menjelaskan bahwa PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kanan menganggap karyawan merupakan faktor yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kanan selalu menjaga jumlah karyawannya untuk memaksimalkan setiap pelaksanaan operasional kerja perusahaan.

b. Tingkat Produktivitas Karyawan

Produktivitas perusahaan adalah ukuran efisiensi dan efektivitas pekerjaan karyawan dalam perusahaan. Produktivitas perusahaan diukur dengan membandingkan output atau hasil kerja dengan input atau sumber daya yang digunakan. Produktivitas karyawan sangat penting untuk diukur karena dapat membantu perusahaan meningkatkan efisiensi operasional, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan meningkatkan keuntungan.

Tabel di atas menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kanan selama tahun 2020 sampai dengan 2024 mengalami fluktuasi atau dalam kriteria sedang. Tentunya tingkat produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi dengan jumlah karyawan. Produktivitas karyawan adalah ukuran kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan dalam periode

tertentu. Produktivitas karyawan juga dapat diartikan sebagai tingkat efisiensi dan efektivitas karyawan dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator kinerja utama (KPI) yang penting bagi suatu organisasi. Produktivitas karyawan yang tinggi dapat memberikan manfaat besar bagi pemilik usaha dan karyawan, terutama dalam hal kesejahteraan.

c. Tingkat Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja karyawan dapat berdampak positif bagi perusahaan, baik secara individual maupun kolektif. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan bersemangat. Mereka juga lebih mungkin merekomendasikan perusahaan kepada orang lain.

kepuasan karyawan pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kanan sudah dalam katagori baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang harus diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawannya, tingginya rasa puas dalam bekerja dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tentunya kepuasan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal seperti kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Selain itu kondisi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman tentunya dapat menurunkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak terhadap pencapaian kinerja yang dihasilkan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja adalah pemberian kompensasi seperti pemberian gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaan dan kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih baik di perusahaan. Maka dengan semakin tingginya rasa puas yang dirasakan karyawan dalam bekerja tentunya dapat mendorong peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Hasil perhitungan kinerja PT. Meridan Sejati Surya Plantation dengan pendekatan *balance scorecard* dapat disimpulkan sudah dalam katagori baik yang dilihat dari masing – masing perspektif yang mendapat penilaian baik sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja PT. Meridan Sejati Surya Plantation dengan pendekatan *balance scorecard* sudah tergolong dalam nilai baik. Penilaian kinerja merupakan hal yang esensial bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. perusahaan ingin memenangkan persaingan global yang semakin ketat, maka kinerja organisasinya harus mencerminkan peningkatan dari satu periode ke periode tertentu. Untuk mencapai peningkatan tersebut dibutuhkan suatu strategi pengelolaan dan pengukuran yang tepat untuk mengintegrasikan keseluruhan aspek dalam perusahaan, yakni dengan *balanced scorecard*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diperoleh kesimpulan dimana :

1. Penilaian kinerja pada PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan dengan metode *balanced scorecard* mayoritas sudah dalam katagori baik dari beberapa perspektif seperti perspektif keuangan yang dinilai dari pencapaian laba yang dihasilkan yang dibandingkan dengan penjualan, aktiva dan hutang

perusahaan. Penilaian kinerja dalam perspektif keuangan juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode *economic value added (EVA)* juga sudah menunjukkan hal positif, meskipun terjadi penurunan yang dihasilkan oleh PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan, sehingga hal ini dapat memacu perusahaan untuk dapat meningkatkan laba operasi yang dihasilkan dengan mengurangi beban perusahaan untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan. Selain itu dari perspektif pelanggan juga mengalami peningkatan dengan penambahan pelanggan baru. Secara perspektif bisnis internal dimana PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan juga berinovasi dalam meningkatkan kemampuan proses operasi yang lebih efektif dan efisien. Serta dalam proses perspektif proses pembelajaran dan pertumbuhan dimana masih tergolong sedangkan hal ini disebabkan karena adanya keluar masuknya karyawan yang berdampak terhadap pencapaian hasil perusahaan.

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan dapat mulai menerapkan *balanced scorecard* sebagai alat pengukuran kinerja untuk masa yang akan datang karena hasilnya akan lebih akurat dan komprehensif. Hal ini dikarenakan *balanced scorecard* tidak hanya mengukur kinerja keuangan dari perusahaan, tapi juga mengukur kinerja non keuangan perusahaan melalui penilaian terhadap perspektif pertumbuhan dan pembelajaran,

perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pelanggan.

2. PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan sebaiknya juga memperhatikan aspek-aspek seperti kepuasan dan motivasi karyawan, karena berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode *balanced scorecard*, dapat dilihat bahwa karyawan juga memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan keuntungan perusahaan. Apabila karyawan puas maka produktivitasnya dan retensinya akan baik sehingga proses bisnis internal perusahaan juga akan berjalan baik sehingga akhirnya mendorong peningkatan penjualan perusahaan.
3. Disarankan kepada manajemen PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan sebaiknya lebih efisien dalam menggunakan aktiva dan pasivanya, agar modal yang dimiliki dapat dimanfaatkan dengan baik dalam memperoleh laba dan selalu meningkat setiap tahunnya.
4. PT. Meridan Sejati Surya Plantation Kerinci Kanan juga disarankan dapat memberikan program pendidikan dan pelatihan kepada karyawan dengan harapan dapat menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sehingga dapat memaksimalkan pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini, dengan menambahkan metode untuk mengukur kinerja keuangan lainnya seperti rasio keuangan, selanjutnya diharapkan untuk menambah sampel perusahaan dengan bidang usaha yang sama sehingga dapat memberikan perbandingan pada hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika I. A, Chandra I. C dan Mario S. 2020. *Analisis Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Perusahaan X*. *Journal of Industrial & Quality Engineering*, X(Y) 2020.
- Anggoro T. W, Setiawan L dan Saleh H. 2022. *Manajemen Kinerja Perbankan*. Makassar : CV Berkah Utami.
- Corona, K. 2022. *Performance Evaluation Process_ Definition and Benefits - Pipefy*. <https://www.pipefy.com/blog/performance-evaluation-process/>
- Evan A, Sondakh J. J dan Pusung R. J. 2021. *Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja pada PT. Hasjrat Abadi Cabang diPonegoro Palu*. *Jurnal Riset Akuntansi : Going Concern*, Volume 16 Nomor 3 Tahun 2021.
- Handayani S. 2017. *Analisis Balanced Scorecard Sebagai Tolok Ukur Kinerja Perusahaan pada PT POS Indonesia (Persero) Lamongan*. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, Volume 2 Nomor 3 Oktober 2017.
- Hardi, Siregar I. F, Rasyad R dan Onasis D. 2023. *Modern Management College Melalui Pendekatan Balanced Scorecard Upaya Menerapkan Kinerja pada Universitas Lancang Kuning*. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 6(1) Januari 2023.
- Heriyana dan Ibrahim M. 2018. *Evaluasi Kinerja dengan Metode Balanced Scorecard*. *Jurnal Kebijakan Publik*, Volume 4 Nomor 2 Oktober 2018.
- Ismaniar H, Fitriawati R, Sinaga D. S, Hardianti T dan Kawan - Kawan. 2024. *Manajemen Kinerja Berbasis Balanced Scorecard*. Bandung : Widina Media Utama.
- Jaswita D. I, Tua R. B. M dan Syamsuddin R. A. 2023. *Balance Score Card*. Pamulang : Unpam Press.
- Josh Terry. 2020. *What Defines your Company Performance? | Barometer*. In *Barometer*. <https://www.gobarometer.com/blog/what-defines-your-company-performance/>
- Kamaratih N. L. A. A dan Maqsudi A. 2024. *Penerapan Metode Balanced Scorecard untuk Menilai Kinerja Perusahaan pada PT Teknindo Geosistem Unggul*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (JIMAK)*, 3(1) Januari 2024.
- Mahendra M. F dan Riyadi S. 2023. *Penerapan Balance Scorecard untuk Mengukur Kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara XI*. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*, Volume 1 Nomor 1 Januari 2023.
- Manurung S. 2023. *Kinerja Keuangan dengan Metode Economic Value Added (EVA) (Studi Pada PT Kimia Farma, Tbk. Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2018-2022)*. *Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 1(6) November 2023.
- Marr, B. (2021). *Balanced Scorecard: How Many Companies Use This Tool?* In Bernard Marr & Co. <https://bernardmarr.com/balanced-scorecard-how-many-companies-use-this-tool/>
- Mukhzarudifa dan Putra W. K. 2019. *Akuntansi Manajemen Suatu Pengantar*. Jambi : Salim Media Indonesia.
- Nugroho, W. A. 2013. *Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Konsep Balance Scorecard (Studi Kasus PT. Wijaya Karya)*. 1–206.
- Panjaitan M, Wahid, Dwi A. B. M, Ali S, Surbakti L. P dan Kawan – Kawan. 2023. *Manajemen Kinerja (Perspektif Balanced Scorecard)*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.

- Pantalisa K, Rantelangi C dan Kumawardani A. 2015. *Analisis Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja pada CV Yamaha Sinar Utama Hidayatullah Samarinda*. Jurnal Akuntabel, Volume 12 Nomor 2 2015
- Paramita R. W. D, Rizal N dan Sulistyan R. B. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif : Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi dan Manajemen*. Lumajang : Widya Gama Press.
- Pitri A, Wiralestari dan Rahayu. 2022. *Penerapan Metode Balanced Scorecard Sebagai Tolak Ukur Pengukuran Kinerja Perusahaan pada CV Bintang Bungo Fajar*. Jambi Accounting Review, 3(3) September – Desember 2022.
- Prayogi U, Saftiana Y dan Aryanto. 2018. *Penilaian Kinerja PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Betu dengan Pendekatan Balanced Scorecard*. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Akuntansi : Akuntabilitas, Volume 7 Nomor 1 Januari 2018.
- Purnomo R. A. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS, Cetakan Pertama*. Ponorogo : CV, Wade Group.
- Putri D. L, Kamilah F dan Khairani Z. 2017. *Corporated Performance Analysis With Swot Balanced Scorecard Method at State Saving Bank (Persero) Tbk Pekanbaru Branch Office*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan. Volume 1 Nomor 2 Desember 2017.
- Rismansyah dan Sudiyanto T. 2019. *Analisis Kinerja Keuangan dengan Menggunakan Pendekatan Economic Value Added (EVA) pada PT. Indosat Tbk yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2010 – 2014*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 13(3) Oktober 2019.
- Rizqi K. 2023. *Analisis Kinerja Keuangan dengan Metode EVA di Perusahaan Alfamart pada Masa Sebelum, Saat, Setelah Pandemi Covid 19*. Jurnal Administrasi Bisnis, 3(2), November 2023.
- Saat S dan Mania S. 2020. *Pengantar Metodologi Penelitian : Panduan Bagi Peneliti Pemula*. Gowa : Pusaka Almada.
- Sugiyono. 2018. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sukarno S. R dan Mintalangi S. S. E. 2024. *Kinerja Keuangan Berbasis Economic Value Added : Studi Kasus pada PT. Telkom Indonesia Tbk*. Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan Korporat, 2(2) 2024.
- Supriyanto, Sar D. I, Bahgia S, Mediyanti S dan Farmiati J. 2018. *Analisis Kinerja PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Menggunakan Metode Balanced Scorecard*. Jurnal Bisnis Administrasi, Volume 7 Nomor 2 Tahun 2018.
- Tuan, T. T. 2020. *The impact of balanced scorecard on performance: The case of Vietnamese commercial banks*. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(1), 71–79.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no1.71>.
- Wahyuni P dan Martias D. 2024. *Implementasi Balanced Scorecard sebagai Pengukuran Kinerja Rumah Sakit Ibu Sina Pekanbaru*. Jurnal Rumpun Ilmu Ekonomi, 2(1) Maret 2024.
- Wananda M, Hendrich M dan Husin F. 2021. *Perhitungan Biaya Modal untuk Menganalisis Kinerja Keuangan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, Akuntansi dan Sistem Informasi (Eksistansi), 10(1) Januari – Juni 2021.

- Wiyati R, Thamrin dan Liviawati. 2016. *Penerapan Pengukuran Kinerja Dengan Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru)*. Jurnal Pekbis, Volume 8 Nomor 2 Juli 2016.
- Wiyati R. 2014. *Penerapan Pengukuran Kinerja dengan Balanced Scorecard (Studi Kasus pada RSUD Selatpanjang)*. Jurnal Pekbis, Volume 6 Nomor 2 Juli 2016.
- Zarkasih R. A. S, Tirtajaya A, Supriatna A, Yanuarsari R dan Kawan - Kawan. 2023. *Mewujudkan Lembaga Pendidikan Unggul Berbasis Konsep Manajemen Strategis Balanced Scorecard*. Bandung : Widina Bhakti Persada.