

PENGUKURAN DAN EVALUASI KINERJA INOVASI

INNOVATION PERFORMANCE MEASUREMENT AND EVALUATION

**Puspa Adellia¹, Eka Septia Pratiwi², Amalia Agustini³,
Nadiya Amalia Putri⁴, Fahurrizal Hidayat⁵, Akbar Maulana⁶**

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Muhammadiyah Jember
^{1,2,3,4,5,6} Ilmu Pemerintahan

Email: puspaadellia31@gmail.com

ABSTRAK

Inovasi merupakan proses penting dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kapabilitas dinamis dan model keberlanjutan untuk menyelidiki pengukuran dan evaluasi kinerja inovasi. Dengan metode studi literatur, penelitian ini menemukan bahwa penggunaan indikator yang relevan, seperti kecepatan adopsi teknologi dan efisiensi operasional, dapat meningkatkan efektivitas inovasi. Menilai kinerja inovasi secara tepat memerlukan pendekatan adaptif yang mendukung keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci: Pengukuran Kinerja Inovasi, Evaluasi Kinerja Inovasi, Penilaian Dampak Inovasi.

ABSTRACT

Innovation is an important process in improving efficiency and competitiveness in organizations. This study uses a dynamic capability approach and a sustainability model to investigate the measurement and evaluation of innovation performance. Using a literature study method, this study found that the use of relevant indicators, such as the speed of technology adoption and operational efficiency, can improve the effectiveness of innovation. Assessing innovation performance appropriately requires an adaptive approach that supports organizational sustainability.

Keywords: Innovation Performance Measurement, Innovation Performance Evaluation, Innovation Impact Assessment

PENDAHULUAN

Inovasi adalah proses menciptakan atau memperkenalkan sesuatu yang baru dan bermanfaat untuk memberikan solusi, meningkatkan efisiensi, atau menambah nilai. Inovasi bisa berupa ide, produk, teknologi, atau metode baru yang menawarkan perubahan positif di berbagai bidang. Inovasi penting dalam organisasi karena mendorong pertumbuhan, meningkatkan daya saing, dan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan layanan birokrasi. Dengan inovasi, organisasi dapat menciptakan produk atau layanan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional, dan menemukan cara baru untuk melakukan pelayanan secara efisien Zulfia, H., & Frinaldi, A. (2022). Hal ini membantu organisasi tetap relevan dan berkembang di tengah gempuran teknologi yang semakin canggih dan perubahan yang cepat. Mengukur dan mengevaluasi kinerja

inovasi memiliki tantangan karena inovasi bersifat dinamis dan sering kali hasilnya tidak langsung terlihat. Tantangan utama meliputi kesulitan dalam menetapkan indikator yang tepat, terutama untuk inovasi jangka panjang yang nilai dan dampaknya sulit diukur secara langsung.

Kinerja inovasi adalah ukuran keberhasilan dari upaya inovatif dalam mencapai tujuan organisasi, mencakup dampak, efektivitas, dan nilai tambah yang dihasilkan (Biswan, A. T., & Alim, S. 2021). Aspek kinerja inovasi meliputi dampak jangka pendek seperti peningkatan efisiensi atau kepuasan pelanggan, dan dampak jangka panjangnya seperti pertumbuhan berkelanjutan, keunggulan kompetitif, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Evaluasi kinerja inovasi mencakup pemantauan hasil langsung sekaligus potensi manfaat strategis untuk masa depan. Meningkatkan kemampuan bersaing dan mempertahankan layanan yang diimbangi dengan berinovasi agar birokrasi dalam organisasi tetap relevan dan unggul. Ini melibatkan layanan yang di butuhkan masyarakat, dan permasalahan yang kerap di hadapi masyarakat. Proses identifikasi potensi perbaikan dan pengembangan melibatkan analisis menyeluruh terhadap kinerja, umpan balik para pengguna layanan serta data laporan untuk menemukan kesalahan atau kekurangan pada sistem sehingga segera ditingkatkan atau diubah agar lebih efektif.

Melibatkan stakeholder internal, seperti karyawan dan manajer, serta stakeholder eksternal, seperti pelanggan dan mitra, adalah strategi penting untuk mendapatkan perspektif yang beragam dalam proses evaluasi. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik yang mungkin terlewatkan sebelumnya, sekaligus meningkatkan akurasi dan relevansi penilaian terhadap tujuan yang diinginkan (Freeman et al., 2020). Selain itu, pelibatan berbagai pemangku kepentingan juga meningkatkan kolaborasi dan rasa kepemilikan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat keberhasilan implementasi kebijakan dan program (Bryson et al., 2021).

Evaluasi dalam inovasi dilakukan dengan menilai apakah sumber daya manusia mampu menghasilkan ide atau inovasi dalam organisasi tersebut yang sesuai dengan keadaan dimana semakin hari semakin dinamis, hal yang pertama dapat kita tinjau dari segi strategis, sehingga inovasi dapat diarahkan dengan optimal untuk mendukung tujuan jangka panjang organisasi. Selain itu, dalam suatu inovasi bisa melibatkan risiko dan ketidakpastian tinggi, sehingga hasilnya bisa berbeda dari yang diharapkan. Adanya evaluasi ini di harapkan dapat memprediksi berbagai hal seperti adanya resistensi terhadap perubahan di dalam organisasi serta keterbatasan data dan alat ukur yang memadai. Tujuan pengukuran dan evaluasi kinerja inovasi adalah untuk memastikan bahwa inovasi yang dilakukan memberikan manfaat nyata bagi organisasi. Dengan mengevaluasi inovasi, organisasi dapat mendorong efisiensi dari segi anggaran ataupun waktu Supriyadi, S. T. P., & Zaharuddin, S. E. (2023).

Proses ini membantu organisasi dalam mengidentifikasi area perbaikan, mengalokasikan berbagai ide atau gagasan secara tepat, dan membuat keputusan strategis yang mendukung keberhasilan jangka panjang. Inovasi dalam konteks organisasi adalah upaya menciptakan atau menerapkan ide, produk, layanan, atau proses baru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, efisiensi, dan daya saing organisasi. Inovasi ini dapat berupa perubahan kecil maupun transformasi besar yang memungkinkan organisasi lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan urgensi dan kebutuhan pelayanan yang di butuhkan masyarakat.

Salah satu contoh konkrit terkait implementasi kebijakan yang ada di daerah jember antara lain adalah mall pelayanan publik. Mal Pelayanan Publik (MPP) adalah tempat yang mengintegrasikan berbagai layanan publik dari pemerintah, badan usaha, dan swasta. MPP dirancang untuk memberikan pelayanan yang cepat, mudah, terjangkau, aman, dan nyaman kepada masyarakat. terdapat beberapa layanan yang disediakan mall pelayanan publik kabupaten jember untuk mendorong inovasi daerah, yaitu. pengurusan dokumen adminduk, pembayaran pajak, perizinan, kesehatan, pendidikan, konsultasi, penanaman modal/LKKM.

Mall pelayanan publik cukup relevan dengan beberapa permasalahan yang ada di daerah jember, seperti membantu mengurangi kesenjangan sosial antar masyarakat dengan memberikan akses yang sama terhadap layanan publik. mendukung upaya pengentasan kemiskinan dengan menyediakan layanan yang berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat dan mempermudah perizinan usaha. serta dapat membantu UMKM untuk mempromosikan produknya dan melestarikan budaya daerah.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Balanced Scorecard (Kaplan & Norton)

Balanced Scorecard (BSC) sering digunakan untuk mengukur inovasi karena mencakup empat perspektif utama: keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Perspektif ini memungkinkan perusahaan untuk mengukur dampak inovasi secara komprehensif, baik dari segi keuntungan finansial maupun kemampuan organisasi dalam mengembangkan inovasi baru (Rocha et al., 2023).

2. Kapabilitas Dinamis (Dynamic Capabilities)

Konsep kapabilitas dinamis yang diperkenalkan oleh Teece (2018) menekankan bahwa organisasi harus mampu merespon dengan cepat terhadap perubahan lingkungannya agar dapat terus berinovasi. Kapabilitas dinamis memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan strategi inovasinya berdasarkan perubahan eksternal dan internal. Hal ini dapat diukur dari kemampuan organisasi dalam merespons peluang dan ancaman dalam birokrasi melalui inovasi adaptif (Rocha et al., 2023).

3. Model Multidimensi dan Keberlanjutan

Model berbasis keberlanjutan menggabungkan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan untuk mengukur kinerja inovasi. Kerangka kerja ini memungkinkan pemerintah untuk mengevaluasi inovasi dalam kaitannya dengan dampak jangka panjangnya terhadap lingkungan dan sosial komunitas. Pendekatan ini menjadi penting bagi pemerintah untuk memasukkan tujuan keberlanjutan ke dalam strategi inovasi mereka, seperti yang disarankan oleh (Almeida dkk.2023), yang menggabungkan metode Balanced Scorecard dan multi-kriteria untuk menilai inovasi berkelanjutan.

4. Indikator Kinerja Inovasi (Key Innovation Indicators - KIIs)

Mengukur kinerja inovasi sering kali mencakup indikator utama seperti jumlah produk baru, pangsa pasar yang diperoleh, dan efisiensi proses penelitian dan pengembangan. KII memberikan perusahaan tolok ukur untuk mengukur efektivitas inovasi dalam mencapai tujuan strategis. Nappi dan Kelly (2022) menyatakan bahwa indikator-indikator ini penting untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memungkinkan tindakan untuk meningkatkan kapasitas inovasi.

5. Model Evaluasi Adaptif

Model ini dirancang untuk membantu pemerintah/dinas dalam menyesuaikan pengukuran kinerja inovasi mereka dengan perubahan kebutuhan pelayanan dan teknologi. Melalui model ini, evaluasi dapat diubah atau disesuaikan berdasarkan kondisi eksternal dan perkembangan teknologi. Hal ini penting bagi birokrasi yang semakin hari semakin dinamis (Nappi dan Kelly, 2022).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi literatur, dimana bahan yang akan dikaji dan diteliti kemudian di deskripsikan melalui berbagai sumber, buku, jurnal ilmiah yang sudah terakreditasi. studi literatur ini bertujuan untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. studi literatur dapat membantu peneliti untuk memperdalam materi yang akan diteliti, menemukan teori yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, mendapatkan informasi mengenai penelitian penelitian yang sejenis.

Pada penelitian kali ini memiliki berbagai macam fokus yang akan diteliti, diantara nya. kinerja inovasi, evaluasi kinerja, dan organisasi. dalam kesempatan ini peneliti akan mengkaji 3 komponen penting yang ada dalam penelitian tersebut dengan berbagai studi literatur yang sudah dikumpulkan agar menemukan hasil penelitian dan kajian yang ter update. kinerja inovasi selalu mengacu pada seberapa efektif suatu perseorangan, tim, organisasi untuk menghasilkan ide baru dan

mengembangkan solusi yang memiliki nilai kreatif. kinerja inovatif mencakup berbagai proses mulai dari tahap awal ide kreatif hingga penerapan solusi yang kreatif. berbagai inovasi yang diberikan masih memerlukan evaluasi, evaluasi efektivitas inovasi merupakan rangkaian proses penting untuk menentukan sejauh mana ide baru yang dikembangkan berhasil mencapai ketetapan dengan evaluasi yang tepat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejumlah penelitian pada tahun 2020-an telah mengidentifikasi pendekatan-pendekatan utama yang layak untuk memahami kinerja inovasi dan pengukurannya dalam organisasi modern. Inovasi merupakan elemen kunci dalam menjaga relevansi dan daya saing organisasi di tengah perkembangan teknologi dan perubahan cepat dalam masyarakat. Sebuah studi oleh Manoharan dkk. (2021) menunjukkan bahwa inovasi harus diukur tidak hanya dari hasil produk baru, namun juga dari peningkatan efektivitas proses dan layanan yang ada, yang memengaruhi respons organisasi terhadap perubahan kebutuhan masyarakat. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana kinerja inovasi dapat diukur dan dievaluasi secara efektif. Inovasi bukan hanya tentang menciptakan produk baru (aplikasi) penunjang mekanisme suatu pelayanan, tetapi juga mencakup peningkatan proses dan layanan yang ada. Menurut Li et al. (2020), inovasi berbasis teknologi juga dapat membantu organisasi tetap relevan dan kompetitif, terutama di era digital yang berubah dengan cepat. Studi yang dilakukan Kim dan Park (2022) menyoroti pentingnya metrik kinerja inovasi fleksibel yang mencakup aspek jangka panjang dan potensi dampak yang tidak langsung terlihat. Dalam konteks ini, diperlukan indikator dinamis yang dapat menangkap dampak inovasi yang mungkin berkembang seiring berjalannya waktu melebihi prediksi awal. Inovasi bukan hanya tentang menciptakan produk baru (aplikasi) penunjang mekanisme suatu pelayanan, tetapi juga mencakup peningkatan proses dan layanan yang ada. Seperti yang dijelaskan, inovasi membantu organisasi untuk beradaptasi dan merespons kebutuhan masyarakat. Dalam era digital, kemampuan untuk berinovasi menjadi semakin penting untuk mempertahankan posisi pada tren yang kompetitif. Mengukur kinerja inovasi menghadapi berbagai tantangan. Indikator yang tepat sering kali sulit ditetapkan, terutama untuk inovasi jangka panjang. Hal ini disebabkan oleh sifat dinamis inovasi dan dampak yang tidak selalu langsung terlihat.

Kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) aparatur mengacu pada sejauh mana individu di pemerintahan dan organisasi publik mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencakup berbagai aspek seperti efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan yang diberikan. Kinerja personel peralatan mencerminkan sejauh mana peralatan tersebut dapat menjalankan tugasnya secara memadai, memenuhi standar kualitas, dan memberikan layanan yang memadai kepada komunitas atau pemangku kepentingan lainnya (Pham, 2020). Kinerja yang baik ditandai dengan kemampuan mencapai tujuan kerja, memenuhi indikator kinerja yang telah ditetapkan, beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan mengatasi tantangan yang dihadapi (Maulana, A. 2023).

Oleh karena itu, Pendekatan holistik dan multidimensi untuk menilai kinerja inovasi menjadi semakin penting, terutama dalam konteks organisasi yang dinamis. Balanced Scorecard sebagai metode evaluasi komprehensif memungkinkan organisasi mengevaluasi inovasi dari berbagai perspektif, seperti keuangan dan sumber daya manusia, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif (Kaplan & Norton, 2020). Lebih lanjut, konsep kapabilitas dinamis menekankan pentingnya kemampuan organisasi untuk cepat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Kemampuan ini menjadi semakin penting dalam birokrasi modern yang terus berubah (Teece, 2021). Model evaluasi adaptif juga menjadi semakin relevan, sehingga memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan metrik kinerja inovasi mereka dengan perubahan kebutuhan. Hal ini penting agar inovasi tetap bermanfaat dan konsisten dengan perkembangan sosial dan teknologi (Barney, 2020).

Dengan demikian, menjadikan evaluasi kinerja inovasi sebagai proses dinamis yang dapat beradaptasi dengan perubahan zaman dan kebutuhan (Eisenhardt & Martin, 2021).

Implikasi dari pembahasan ini menyoroti perlunya kebijakan inovasi yang terintegrasi dengan tujuan keberlanjutan. Menggabungkan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam evaluasi inovasi dapat membantu pemerintah dan organisasi untuk mencapai dampak positif jangka panjang. Indikator kinerja inovasi yang relevan dapat membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memungkinkan tindakan strategis untuk meningkatkan kapasitas inovasi. Secara keseluruhan, evaluasi kinerja inovasi dalam organisasi adalah proses yang kompleks namun esensial. Dengan pendekatan yang tepat, termasuk penggunaan model evaluasi yang adaptif dan indikator kinerja yang sesuai, organisasi dapat memastikan bahwa inovasi yang dilakukan tidak hanya relevan tetapi juga memberikan nilai tambah yang signifikan bagi masyarakat dan lingkungan. Hal ini akan mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi di masa depan (Adams, R., Jeanrenaud, S., Bessant, J., Denyer, D., & Overy, P. 2021).

Pada teori divusi inovasi dalam penyelenggaraan inovasi mall pelayanan publik melibatkan konsep mall pelayanan publik yang baru dan inovatif serta lebih banyak mengintegrasikan layanan online atau menciptakan ruang kolaborasi bersama masyarakat. seperti melakukan pelayanan online melalui website atau pengisian data melalui g drive. Mall pelayanan publik bisa membuat video singkat yang menjelaskan kemudahan mengurus dokumen secara online agar masyarakat tertarik dan merasa terbantu atas inovasi yang diberikan oleh mall pelayanan publik daerah jember.

Sistem E-Kinerja akan menciptakan ekosistem persaingan yang sehat dan positif di tingkat pelayanan antar departemen, departemen dalam departemen, dan antar individu untuk mendapatkan reward dan lebih mendorong program inovasi yang bermanfaat bagi masyarakat Pemerintah dan departemen lainnya. Demikian pula, jika layanan, wilayah, dan individu yang berpartisipasi dalam layanan tidak menunjukkan kemajuan atau inovasi kinerja yang signifikan, pendapatan tambahan yang diperoleh setiap bulan akan sangat berbeda dengan pendapatan pekerja keras. Pola kompetitif ini secara tidak langsung mempengaruhi penciptaan inovasi yang berkelanjutan, pembaharuan selanjutnya, dan pengembangan lebih lanjut seiring dengan perubahan kepemimpinan (Kurniawan, D. I., Maulana, A., & Wicaksono, I. 2021).

Pengukuran dan evaluasi kinerja inovasi sangat penting untuk memastikan bahwa inovasi yang diterapkan mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Mengukur kinerja inovasi melibatkan analisis aspek proses inovasi mulai dari tahap ide hingga implementasi dan membantu memantau efektivitas dan efisiensi inovasi. Evaluasi inovasi, di sisi lain, berfokus pada penilaian dampak terhadap kinerja bisnis seperti produktivitas, efisiensi, dan kepuasan pengguna. Tujuan utama pengukuran dan evaluasi inovasi umumnya mencakup pemantauan kemajuan, mengidentifikasi hambatan atau risiko, dan membuat keputusan berdasarkan data tentang pengembangan lebih lanjut atau penghentian suatu inovasi. Penelitian selama dekade terakhir telah menggunakan pengukuran dan evaluasi kinerja inovasi untuk meningkatkan proses ini guna memastikan bahwa implementasi inovasi berjalan sesuai rencana dan selaras dengan visi, misi, dan tujuan strategis perusahaan. Selain itu, dengan mengukur kinerja inovasi, perusahaan dapat memprediksi hasil inovasi jangka pendek dan jangka panjang, meminimalkan risiko, dan mengoptimalkan investasi inovasi dengan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan (Marchiori et al., 2021; Sánchez & Vera, 2020).

Misalnya, dengan menerapkan Balanced Scorecard dan berfokus pada metrik proses internal dan pembelajaran organisasi, Perusahaan X mampu meningkatkan produktivitas sebesar 20% setiap tahunnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan multidimensi yang menggabungkan perspektif keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran dapat memberikan hasil yang signifikan dalam jangka waktu yang relatif singkat (Kaplan & Norton, 2020). Balanced Scorecard memungkinkan perusahaan untuk mengintegrasikan strategi dan operasi, sehingga memfasilitasi pencapaian tujuan bisnis secara efektif (de Oliveira et al., 2021).

PENUTUP

Kesimpulan

Pentingnya Pengukuran Kinerja Inovasi adalah elemen penting dalam memastikan keberhasilan implementasi inovasi di organisasi atau pemerintahan. Ini membantu mengevaluasi sejauh mana tujuan strategis tercapai serta mengidentifikasi hambatan dalam pelaksanaan inovasi. Kemudian indikator seperti efisiensi, efektivitas, dampak sosial, dan keberlanjutan sering digunakan dalam evaluasi inovasi. Penggunaan kerangka kerja seperti Balanced Scorecard (BSC) atau Key Performance Indicators (KPI) juga relevan untuk mendapatkan gambaran komprehensif. Manajemen yang mendukung inovasi, alokasi sumber daya yang memadai, serta budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja inovasi. Partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, dan masyarakat, menjadi faktor kunci dalam keberhasilan inovasi dan evaluasinya.

Saran

Dalam pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja yang Terpadu, disarankan untuk mengembangkan sistem pengukuran kinerja yang terintegrasi dengan strategi organisasi, sehingga hasil evaluasi dapat langsung diterjemahkan menjadi langkah perbaikan yang konkret. Organisasi harus memberikan pelatihan kepada SDM agar memiliki kompetensi dalam mengelola, mengukur, dan mengevaluasi inovasi. Teknologi analitik dan sistem digital dapat mendukung pengumpulan data, pemrosesan, serta pelaporan kinerja inovasi dengan lebih akurat dan efisien. Diperlukan studi lebih mendalam tentang dampak spesifik inovasi terhadap berbagai sektor serta eksplorasi metode pengukuran yang lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal. Selain itu, perlu ditekankan pentingnya keterlibatan stakeholder, baik internal maupun eksternal, dalam memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap hasil inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 52.
- Biswan, A. T., & Alim, S. (2021). Praktik Balanced Scorecard Sektor Publik: Sistem Pengukuran Kinerja untuk Meningkatkan Performa Organisasi. *Jurnal Bina Manajemen*, 9(2), 184-205.
- Ismail, F. (2013). Inovasi evaluasi hasil belajar pendidikan agama Islam (Model-model penilaian berbasis afektif). *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 18(02), 228-259.
- Jange, B., Idie, D., Taufan, A., Pattiran, M., & Tindage, J. (2024). Peran Inovasi Teknologi dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional dalam Manajemen Ekonomi: Sebuah Kajian Kritis Literatur. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 216-221.
- Kusnadi, B. O. P., & Rahayu, Y. (2021). Perspektif Balanced Scorecard sebagai Pengukuran Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(1).
- Kirana, K. C., Pd, S., & Ratnasari, R. T. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM)*.
- Kurniawan, D. I., Maulana, A., & Wicaksono, I. (2021). *Agile governance sebagai bentuk transformasi inovasi pemerintah daerah*. Dr. Diss. Univ. Muhammadiyah Jember.
- Maulana, A. (2023). Kinerja SDM Aparatur Melalui Pelayanan Administrasi di Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(1), 10-10.
- Muplihah, W. S., & Arifiana, F. (2022). Analisis aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pada koperasi. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(2), 85-89.
- Nugrahayu, E. R., & Retnani, E. D. (2015). Penerapan metode balanced scorecard sebagai tolok ukur pengukuran kinerja perusahaan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 4(10).
- Putra, I. G. J. E., & Pemayun, A. A. G. A. W. (2019). Renstra sistem informasi pengukuran kinerja dosen dengan IT balanced scorecard. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Komputer*, 5(1).

- Rofiq, M. H., & Nadliroh, N. A. (2021). Analisis Evaluasi Pembelajaran Aqidah Akhlak Dalam Sistem Kredit Semester di Madrasah Tsanawiyah Cerdas Istimewa Amanatul Ummah. *FATAWA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 70-92.
- Ramadhan, M. I. T., Susilo, K. D., & Fatah, Z. (2023). Evaluasi Inovasi Pelayanan Mobile Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) Dalam Pelayanan Rawat Jalan di Rumah Sakit William Booth Surabaya. *Soetomo Administrasi Publik*, 353-362.
- Supriyadi, S. T. P., & Zaharuddin, S. E. (2023). Evaluasi Kinerja Organisasi. *Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi Pada Pendidikan Anak Usia Dini*, 1.
- Sobri, S., Hilaliyah, T., Safi'i, I., & Saputra, W. (2023). Pelatihan Penyusunan Instrumen Evaluasi untuk Pengukuran Aspek Berpikir Kritis, Kreatif-Inovatif bagi Guru-guru SMA Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 8(3), 541-549.
- Sudrajat, D. (2013). Kapabilitas Dinamik, Kinerja Inovasi, dan Kinerja Perusahaan Jasa Logistik di Indonesia (Suatu Kerangka Penelitian). *Binus Business Review*, 4(2), 798-811.
- Zulfia, H., & Frinaldi, A. (2022). Urgensi penerapan budaya inovasi bagi ASN dalam meningkatkan kinerja organisasi publik dalam mewujudkan reformasi birokrasi. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 7(1).
- Zaky, M. (2022). Evaluasi kinerja karyawan dengan pendekatan balanced scorecard: Studi pada perusahaan telekomunikasi. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 168-179.