ABSTRAK

Penelitian ini berjudul *Balanced Scorecard* sebagai alat ukur kinerja. konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut

Metode yang akan dilakukan untuk penelitian ini menggunakan empat perspektif yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dari *Balanced Scorecard*, yang diawali dengan mengidentifikasi visi, misi, dan melakukan analisis *Balanced Scorecard* dan *SWOT*. Tahap kedua adalah membangun strategi bisnis kecamatan yang diperoleh melalui hasil wawancara dengan Kepala Bagian Sekretaris Kasubag Umpeg (Kepala Sub Bagian Umum Pegawai). Tahap ketiga adalah menguraikan strategi ke dalam sasaran strategi yang sebagian besar diambil dari hasil *SWOT*. Tahap keempat menghubungkan setiap sasaran strategi dengan empat perspektif. Pembuatan pada *Balanced Scorecard* pada skripsi ini dibatasi sampai penetuan pengukuran dan melihat kinerja kecamatan.Sehingga dapat menghasilkan sebuah referensi kepada Kecamatan Bojongloa Kaler untuk meningkatkan kinerja agar kedepannya dapat mendukung tujuan organisasi dengan lebih baik.

Kata kunci : Balanced Scorecard, , Empat Perspektif, Penilaian Kinerja dan *SWOT*

ABSTRACT

This research is titled Balanced Scorecard as a performance measurement tool. the concept of performance can basically be seen from two aspects, namely the performance of employees (perindividu) and organizational performance. Performance of employees is the result of individual work in an organization.

While organizational performance is the totality of work achieved an organization. Performance of employees and organizational performance has a very close relationship. The achievement of organizational goals can not be separated from the resources owned by organizations that are driven or executed by employees who play an active role as an actor in an effort to achieve the goals of the organization.

The method that will be used for this research uses four perspectives: financial perspective, customer perspective, internal business process perspective and learning and growth perspective of Balanced Scorecard, beginning with identifying vision, mission, and performing Balanced Scorecard and SWOT analysis. The second stage is to build the business strategy of the sub-district obtained through interviews with Head of Secretary Kasubag Umpeg (Head of Sub Division General). The third stage is to outline the strategy into the strategy targets that are largely derived from the SWOT results. The fourth stage connects each strategy goal with four perspectives. Preparation on Balanced Scorecard in this thesis is limited to the determination of measurement and see the performance kecamatan.Sehingga can produce a reference to the District Bojongloa Kaler to improve performance so that the future can support the goals of the organization better.

Keywords: Balanced Scorecard, Four Perspectives, Performance Assessment and SWOT