

Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Human Resource Scorecard* Pada Yayasan Mentari Indonesia Jaya

Mutia Nur Aisah¹, Ratih Hastasari^{2*}

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450
Email : 64207192@bsi.ac.id¹, ratih.rhs@bsi.ac.id^{2*}

Submit:
20-02-2025

Revisi:
23-02-2025

Terima
24-02-2025

Terbit Online:
30-05-2025

ABSTRAK

Abstrak - *Human Resource Scorecard* merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai suatu pengukuran kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini bobot/prioritas *key performance indicator* (KPI) dihitung menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP), dimana hasil pengukuran tersebut terbagi menjadi empat perspektif, perspektif *Financial* untuk kriteria pertama sebesar 0.079 dan kriteria kedua sebesar 0.082 artinya kinerja sangat baik, perspektif *Customer* untuk kriteria pertama sebesar 0.053 yang artinya kinerja sangat baik dan untuk kriteria kedua sebesar 0.110 artinya perlu dilakukan perbaikan, perspektif *Internal Business Process* untuk kriteria pertama sebesar 0.046 dan untuk kriteria kedua sebesar 0.054 artinya kinerja sangat baik, dan perspektif *Learning and Growth* yaitu untuk kriteria pertama sebesar 0.051 dan untuk kriteria kedua sebesar 0.053 artinya kinerja sangat baik, hal ini membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih objektif dan terstruktur. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen SDM di Yayasan Mentari Indonesia Jaya, serta memberikan wawasan tentang penerapan HR Scorecard dalam serktor organisasi nirlaba

Kata kunci: *Human Resource Scorecard, Key Performance Indicator, Analytical Hierarchy Process*

ABSTRACT

Abstracts - *The Human Resource Scorecard is a measurement tool used to assess a measurement of human resource (HR) performance in improving the organization's overall performance. In this study, the weight/priority of key performance indicators (KPIs) was calculated using the Analytical Hierarchy Process (AHP), where the results of the measurement were divided into four perspectives, the Financial perspective for the first criterion was 0.079 and the second criterion was 0.082 meaning excellent performance, the Customer perspective for the first criterion was 0.053 which meant outstanding performance and for the second criterion of 0.110 it meant that improvements needed to be made, The perspective of Internal Business Process for the first criterion is 0.046 and for the second criterion of 0.054 means excellent performance, and the Learning and Growth perspective is for the first criterion of 0.051 and the second criterion of 0.053 means excellent performance, this helps in more objective and structured decision-making. This research can contribute to the development of human resource management at Yayasan Mentari Indonesia Jaya, as well as provide insight into the application of HR Scorecard in non-profit organization certification*

Keywords: *Human Resource Scorecard, Key Performance Indicator, Analytical Hierarchy Process*

1. PENDAHULUAN

Menurut (Rialmi, 2020) sumber daya manusia merupakan komponen vital dalam setiap organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Karyawan yang berkualitas adalah aset berharga yang perlu dirawat dan dikembangkan. Kinerja karyawan, yang merupakan cerminan dari kualitas kerja, dapat berbeda-beda antar individu. Kinerja yang baik adalah hasil dari proses kerja yang efektif dan efisien, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Badrianto & Gusramlan, 2023). Kinerja (*performance*) menurut (Yulianto & Mansyur,

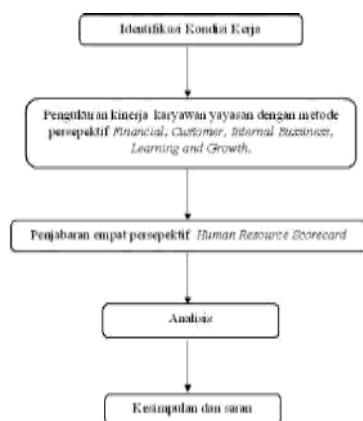
2019) merujuk pada sejauh mana suatu program dikatakan berhasil mencapai target-target yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis organisasi. HRSC adalah sebuah penjabaran modern dalam mengukur kinerja sumber daya manusia yang bertujuan mendukung peningkatan penilaian institusi. Penilaian kinerja ini membantu HR dalam membedakan antara *Human Resource Doables* (aktivitas SDM yang tidak langsung berdampak pada pelaksanaan strategi perusahaan) dan *Human Resources Deliverables* (aktivitas SDM yang memiliki dampak signifikan

terhadap implementasi strategi perusahaan (Maradita, 2020) *Analytical Hierarchy Process (AHP)* merupakan suatu pengukuran yang memungkinkan individu untuk mengembangkan ide, mendefinisikan masalah dengan asumsi mereka sendiri, dan memperoleh solusi yang diinginkan. Perhitungan menggunakan metode AHP bisa dilakukan dengan dua cara: secara manual menggunakan *Excel, Spreadsheet* atau dengan bantuan perangkat lunak khusus seperti *Expert Choice* (Nori Yusri et al., 2019). Adapun (Ahmad et al., 2020) Konsep *Traffic Light System* adalah alat untuk memvisualisasikan kinerja atau prestasi dari indikator kinerja (*KPI*) yang telah ditetapkan. Sistem ini menggunakan warna lalu lintas yaitu merah, kuning dan hijau untuk menunjukkan status atau tingkat pencapaian, dimana:

- warna merah menunjukkan kinerja sangat dibawah harapan/target.
- Warna kuning menunjukkan bahwa kinerja berada dalam zona peringatan atau adanya potensi masalah yang perlu perbaikan.
- Warna hijau menunjukkan kinerja telah mencapai atau melebihi.

Salah satu organisasi yang memerlukan kinerja yang baik adalah Yayasan Mentari Indonesia Jaya. Sebagai lembaga pendidikan yang berkembang, yayasan ini berkomitmen untuk membentuk generasi yang memiliki akidah kuat, berkarakter, cerdas, kreatif dan santun. Namun, dalam upaya mencapai visi tersebut, terdapat beberapa tantangan terkait kinerja karyawan. Dari departemen SDM menunjukkan bahwa tingkat retensi karyawan menurun dari 90% pada tahun 2023 menjadi 85% pada tahun 2024, hasil evaluasi akademik menunjukkan bahwa 30% guru belum mencapai target kompetensi pedagogik yang ditetapkan oleh yayasan. Dengan tantangan-tantangan tersebut, penerapan metode *Human Resource Scorecard* diharapkan dapat memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan secara strategis.

Berikut struktur kerangka berpikir penelitian ini:



Sumber: (diolah oleh penulis, 2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

2. METODE PENELITIAN

Dalam analisis ini, pendekatan yang diambil adalah kuantitatif non statistik, yaitu jenis penelitian ilmiah yang tidak membutuhkan atau mengandalkan analisis statistik untuk menarik kesimpulan (Ali et al., 2022). Data yang dikumpulkan yaitu melalui wawancara, observasi dan pengisian kuesioner oleh pimpinan Yayasan Mentari Indonesia Jaya. Pengumpulan data pada penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, yang dimana menggunakan skor penilaian rentang 1-9 menggunakan skala *Analytical Hierarchy Process (AHP)*, atau biasa disebut skala perbandingan Saaty (Thomas L. Saaty, Luis G, n.d.).

Tabel 1. *Analytical Hierarchy Process*

Nilai – nilai pada matriks perbandingan berpasangan berdasarkan tabel Skala perbandingan SAATY

Nilai	Keterangan
1	Kriteria/Alternatif A sama penting dengan kriteria/alternatif B
3	A sedikit lebih penting dari B
5	A jelas lebih penting dari B
7	A sangat jelas lebih penting dari B
9	Mutlak lebih penting dari B
2,4,6,8	Apabila ragu-ragu antara dua nilai yang berdekatan

Sumber : (Thomas L. Saaty, Luis G, n.d.)

Tabel 2. *Random Index (RI)*

Matrix size	Random consistency index (RI)
1	0.00
2	0.00
3	0.58
4	0.90
5	1.12
6	1.24
7	1.32
8	1.41
9	1.45
10	1.49

Sumber : (Thomas L. Saaty, Luis G, n.d.)

Pada penelitian ini, sampel dan populasi berjumlah 40 orang. Sampel dipilih melalui teknik sampel jenuh. Adapun langkah-langkah penyusunan AHP pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Menentukan *Key Performance Indicator (KPI)*.
- Menentukan matriks perbandingan berpasangan (*Pairwise Comparison Matrix*).
- Menghitung nilai-nilai eigen dan vektor prioritas dari setiap kriteria-kriteria.
- Menghitung nilai eigen maksimal (λ_{max}).
- Menghitung nilai *Consistency Index (CI)* dan *Consistency Ratio (CR)*:

$$CI = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1}$$

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

- f. *Consistency Ratio* $CR < 0.1$ menunjukkan hasil perhitungan kriteria konsisten. Jika nilai *CR* mendekati nol, maka perbandingan berpasangan dianggap konsisten. Sebaliknya, jika nilai *CR* melebihi batas tertentu biasanya (0,1), maka perbandingan dianggap kurang konsisten (Thomas L. Saaty, Luis G, n.d.).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penyusunan langkah-langkah AHP, langkah pertama yang harus dilakukan adalah menentukan *Key Performance Indicator* (KPI)

1. Key Performance Indicator

Menurut Salamon (2017) yang dikutip dalam jurnal (Rosiana Balqis, Dwi Windradini, 2023) KPI adalah indikator yang digunakan untuk memantau pencapaian tarhet kinerja perusahaan, yang didasarkan pada visi, misi dan tujuan strategis perusahaan, diperoleh melalui diskusi antara karyawan dan manajemen, wawancara atau dokumentasi internal organisasi.

Tabel 3. *Key Performance Indicator*

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	<i>Financial Perspective</i>	1. Persentase gaji karyawan 2. Presentasi penghematan anggaran tanpa mengurangi kualitas layanan pendidikan	1. Meningkatkan persentase upah pegawai 2. Menanggapi penghematan anggaran tanpa mengurangi kualitas layanan pendidikan
2	<i>Customer Perspective</i>	Meningkatkan kebutuhan pelayanan kepada pelanggan	1. Meningkatkan persentase kepuasan orangtua murid 2. Menanggapi keluhan orangtua murid
3	<i>Internal Business Process</i>	Meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan	1. Melakukan rapat bulanan antar divisi 2. Melakukan rekap absensi karyawan
4	<i>Learning and Growth</i>	Meningkatkan pengembangan sumber daya manusia	1. Meningkatkan kedisiplinan karyawan 2. Memberikan pelatihan dan peningkatan skill

Sumber: diolah oleh peneliti

2. Matriks Perbandingan Berpasangan

Menurut (Rozali et al., 2023) pengambilan keputusan diminta untuk membandingkan dua elemen dalam satu tingkat hierarki untuk menentukan tingkat kepentingan satu sama lain. Pada tahap ini adalah hasil perhitungan kuesioner dengan matriks perbandingan berpasangan:

Tabel 4. Perbandingan Berpasangan

Kriteria	F1	F2	C1	C2	IBP1	IBP2	LG1	LG2	Jumlah	Prioritas
F1	0.15	0.16	0.19	0.28	0.09	0.19	0.10	0.10	1.26	0.158
F2	0.15	0.16	0.29	0.14	0.18	0.10	0.20	0.10	1.31	0.164
C1	0.08	0.05	0.10	0.14	0.18	0.10	0.10	0.10	0.84	0.105
C2	0.50	0.16	0.10	0.14	0.18	0.29	0.10	0.30	1.76	0.220
IBP1	0.15	0.08	0.05	0.07	0.09	0.10	0.10	0.10	0.74	0.092
IBP2	0.08	0.16	0.10	0.05	0.09	0.10	0.20	0.10	0.86	0.108
LG1	0.15	0.08	0.10	0.14	0.09	0.05	0.10	0.10	0.81	0.101
LG2	0.15	0.16	0.10	0.05	0.09	0.10	0.10	0.10	0.84	0.105

Sumber diolah oleh peneliti

3. Vektor Prioritas

Menurut (Rozali et al., 2023) setelah penilaian perbandingan berpasangan selesai, bobot relatif dari setiap kriteria atau alternatif dihitung. Bobot ini menunjukkan kontribusi relatif masing-masing elemen terhadap tujuan akhir. Pada tahap ini dilakukan perhitungan uji konsistensi dan hasil akhir vektor prioritas.

Tabel 5. Uji Konsistensi

Kriteria	F1	F2	C1	C2	IBP1	IBP2	LG1	LG2	Jumlah
Prioritas	0.158	0.164	0.105	0.220	0.092	0.108	0.101	0.105	
F1	0.024	0.026	0.020	0.061	0.008	0.021	0.010	0.011	0.181
F2	0.024	0.026	0.030	0.031	0.017	0.010	0.020	0.011	0.169
C1	0.012	0.009	0.010	0.031	0.017	0.010	0.010	0.011	0.109
C2	0.079	0.026	0.010	0.031	0.017	0.031	0.010	0.032	0.235
IBP1	0.024	0.013	0.005	0.015	0.008	0.010	0.010	0.011	0.097
IBP2	0.012	0.026	0.010	0.010	0.008	0.010	0.020	0.011	0.108
LG1	0.024	0.013	0.010	0.031	0.008	0.005	0.010	0.011	0.112
LG2	0.024	0.026	0.010	0.010	0.008	0.010	0.010	0.011	0.110

Sumber diolah oleh peneliti

Tabel 6. Hasil Akhir Vektor Prioritas

Jumlah	Prioritas	Hasil Pembagian Vektor
0.181	0.158	1.146
0.169	0.164	1.030
0.109	0.105	1.038
0.235	0.220	1.068
0.097	0.092	1.054
0.108	0.108	1.000
0.112	0.101	1.109
0.110	0.105	1.048
Jumlah		8.493

Sumber diolah oleh peneliti

4. Menghitung Lamda Max, CI dan CR

Pada tahap ini perhitungan menggunakan tabel hasil akhir prioritas

$$\text{Menghitung Consistency Index (CI)} \\ = \frac{\lambda \max - n}{n - 1} = \frac{8.493 - 8}{8 - 1} = \frac{0.493}{7} = 0.0705$$

$$\text{Menghitung Consistency Ratio (CR)} \\ \text{CR} = \frac{\text{CI}}{\text{RI}} = \frac{0.0705}{1.41} = 0.0500$$

5. Pembobotan masing-masing kriteria

Pada tahap ini dihitung berdasarkan masing-masing perspektif

Tabel 7. Kriteria Perspektif

Financial	F1	F2	Prioritas Kriteria		Jumlah	Prioritas
F1	1	1	0.5	0.5	1.0	0.5
F2	1.0	1	0.5	0.5	1.0	0.5
Jumlah	2.0	2				1

Customer	C1	C2	Prioritas Kriteria		Jumlah	Prioritas
C1	1	1	0.5	0.5	1.00	0.5
C2	1.0	1	0.5	0.5	1.00	0.5
Jumlah	2.0	2				1

Internal Bisnis	IBP1	IBP2	Prioritas Kriteria		Jumlah	Prioritas
IBP1	1	1	0.5	0.5	1	0.5
IBP2	1.0	1	0.5	0.5	1	0.5
Jumlah	2.0	2				1

Learning & Growth	LG1	LG2	Prioritas kriteria		Jumlah	Prioritas
LG1	1	1	0.5	0.5	1	0.5
LG2	1.0	1	0.5	0.5	1	0.5
Jumlah	2	2				1

Sumber diolah oleh peneliti

6. Penentuan Skor Akhir

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 40 orang karyawan didapatkan hasil skor akhir menggunakan *Analytical Hierarchy Process* adalah sebagai berikut

Tabel 8. Penentuan Skor Akhir

Perspektif	Prioritas	Key Performance Indicator	Prioritas	Skor Akhir
Financial (keuangan)	0.158	F1	0.5	0.079
	0.164	F2	0.5	0.082
Customer (pelanggan)	0.105	C1	0.5	0.053
	0.220	C2	0.5	0.110
Internal Business Process	0.092	IBP1	0.5	0.054
	0.108	IBP2	0.5	0.051
Learning and Growth	0.101	1.01	0.5	0.051
	0.105	1.02	0.5	0.053

Sumber: diolah oleh peneliti

7. Traffic Light System

Pada tahap ini dilakukan evaluasi untuk mengevaluasi tingkat pencapaian kinerja menggunakan *Traffic Light*.

Tabel 9. *Traffic Light System*

Key Performance Indicator	Prioritas	Target	Realisasi	Skor	Skor akhir
Meningkatkan Persentase Upah Pegawai	15.80%	50%	30%	60	0.095
Menanggapi Penghematan Anggaran Tanpa Mengurangi Kualitas Layanan Pendidikan	16.40%	100%	95%	95	0.156
Meningkatkan persentase Kepuasan Orang tua Murid	10.50%	95%	90%	94.7	0.099
Menanggapi Keluhan Orang tua Murid	22.00%	100%	90%	90	0.198
Melakukan Rapat Bulanan Antar Divisi	9.20%	100%	100%	100	0.092
Melakukan Rekap Absensi Karyawan	10.80%	100%	100%	100	0.108
Meningkatkan Kedispitinan Karyawan	10.10%	100%	95%	95	0.096
Memberikan Pelatihan dan Peningkatan Skill	10.50%	100%	95%	95	0.100
Total					0.333

Sumber diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Perspektif keuangan dengan total keseluruhan akhir yaitu 0.079 dan 0.082 yang artinya pengelolaan strategi keuangan yayasan sangat baik karena (<10%) dengan adanya upaya meningkatkan efisiensi dan penghematan anggaran.
- Perspektif pelanggan dengan pembobotan masing-masing kriteria dengan total keseluruhan akhir yaitu sebesar 0.053 dan 0.110 yang artinya pengelolaan strategi pelanggan yayasan pada kriteria pertama sangat baik karena (<10%) dan kurang baik pada kriteria kedua karena lebih dari (<10%) dan perlu dilakukan perbaikan.
- Perspektif *Internal Business process* dengan total keseluruhan akhir yaitu sebesar 0.046 dan 0.054, yang artinya pengelolaan *learning and growth* yayasan sangat baik karena (<10%) dengan adanya upaya meningkatkan pengembangan sumber daya manusia.
- Perspektif *Learning and Growth* dengan total keseluruhan akhir yaitu sebesar 0.051 dan 0.053, yang artinya pengelolaan *learning and growth* yayasan sangat baik karena (<10%) dengan adanya upaya meningkatkan pengembangan
- Berdasarkan penilaian hasil evaluasi kinerja menggunakan *Traffic Light System* perlu dilakukan adanya perbaikan untuk perspektif *Financial* pada kriteria Meningkatkan Persentase Upah Pegawai.

Tabel 10. Penelitian yang Relevan

No	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Marten	Perancangan	Mengetahui	Terletak	Berdasarkan hasil

	Erwin, Eric Wibi sono (Erwin et al., 2021)	<i>Human Resource Scorecard</i> untuk Mengevaluasi Kinerja Divisi Rekrutmen X	pengukuran kinerja karyawan menggunakan metode <i>Human Resource Scorecard</i>	pada lokasi penelitian dan terdapat perbedaan dalam pengukuran KPI.	penelitian, kinerja Divisi Rekrutmen XYZ Group secara keseluruhan dinilai baik (skor 3,534). Kinerja pada perspektif keuangan, pelanggan, operasional, dan strategis juga menunjukkan hasil yang memuaskan.		h (Nih Luh Ayu Atmika Aratih & Achmad Maqсуди, 2024)	<i>Scorecard</i> untuk Menilai Kinerja Perusahaan pada PT. Teknindo Geosistem Unggul.	wan menggunakan metode <i>Balanced Scorecard</i> .	itian dan pengukuran <i>KPI</i> .	memiliki kinerja yang sangat baik berdasarkan penilaian <i>balanced Scorecard</i> .
2	Nuraini Asriati, Sya msuri (Asriati & Sya msuri, 2022)	Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis <i>Balanced Scorecard</i> dengan pendekatan <i>Human Resource Scorecard</i> .	Mengetahui pengukuran kinerja karyawan dengan metode pendekatan <i>Human Resource Scorecard</i> .	Terletak pada lokasi penelitian dan pengukuran <i>KPI</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja sumberdaya manusia, yang dinilai dari beberapa indikator seperti kualitas, tanggung jawab, dan oerientasi pelanggan tergolong baik.	4	N. Wahyuni, R. Setiawan, A. Gunawan (Wahyuni et al., 2021)	<i>Human Resource Scorecard</i> untuk Mengukur Kinerja Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Baja	Mengetahui pengukuran kinerja karyawan menggunakan metode <i>Human Resource Scorecard</i> .	Terletak pada lokasi penelitian dan pengukuran <i>KPI</i> .	Penelitian ini mengidentifikasi 30 indikator kinerja utama (<i>KPI</i>). Setelah dilakukan pengukuran dan analisis menggunakan sistem penilaian <i>Traffic Light</i> , diperoleh skor rata-rata sebesar 72,25 untuk tahun 2019. Hasil menunjukkan kinerja cukup baik.
	Ni Luh Ayu Atmika Aratih (Den sa et	Penerapan Metode <i>Balanced</i>	Mengetahui pengukuran kinerja karya	Terletak pada lokasi penel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Teknindo Geosistem	5	Seprianus Densa, jens Bata ra Mare wa (Den sa et	<i>Pengukuran Kinerja Staff Pada Credit Union Sauan Sibarrung dengan</i>	Mengetahui pengukuran kinerja karya wan menggunakan metod	Terletak pada lokasi dan pengukuran <i>KPI</i> .	Analisis terhadap seluruh perspektif dalam penelitian ini menunjukkan skor total sebesar 99%. Rinciannya
3	Ni Luh Ayu Atmika Aratih	Penerapan Metode <i>Balanced</i>	Mengetahui pengukuran kinerja karya	Terletak pada lokasi penel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Teknindo Geosistem						

al., 2024)	<i>Pendekatan Human Resource Scorecard</i>	<i>Human Resource Scorecard</i>	, perspektif keuangan menyumbang 17%, Pelanggan 40%, Proses Internal Bisnis 22%, dan Pertumbuhan serta Pembelajaran sebesar 20%. Hasil ini mengindikasikan kinerja karyawan Koperasi Desa Sauan Sibarrung sangat memuaskan.
-------------------	--	---------------------------------	---

Sumber : (diolah oleh peneliti, 2024)

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. *Human Resource Scorecard* menggunakan perhitungan *Analytical Hierarchy Process* pada perspektif *customer* di kriteria kedua menunjukkan 0.110 atau lebih dari 10%. Hal ini menunjukkan bahwa dapat menggunakan keputusan ini sebagai panduan utama untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, sehingga dapat lebih baik dalam memenuhi kebutuhan pelanggan (orangtua murid). Prioritas berikutnya dapat ditentukan berdasarkan tingkat masing-masing prioritas yang telah diidentifikasi pada penelitian ini.
2. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan karena menggunakan empat perspektif utama dalam *Human Resource Scorecard* dan memberikan pandangan yang lebih terperinci. Oleh karena itu, implementasi hasil penelitian ini dapat menjadi dasar kuat untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang lebih sesuai dengan ekspektasi pelanggan.

4.2 Saran

Hendaknya melakukan perbaikan untuk meningkatkan kualitas kebutuhan pelayanan kepada pelanggan, karena menurut hasil diatas pada kriteria kedua yaitu menanggapi keluhan orangtua murid perlu

dilakukan perbaikan, misalnya dengan menyediakan jasa pelayanan keluhan pelanggan (*Customer Service*).

REFERENSI

- Ahmad, Salomon, L. L., & Alexander, D. (2020). Performance analysis of employees at Pt. Sungaiberkat serani sukses using human resource scorecard method. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 852(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/852/1/012119>
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Asriati, N., & Syamsuri, S. (2022). Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Balance Scorecard dengan pendekatan Human Resources Scorecard. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 673–682. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2324>
- Badrianto, Y., & Gusramlan, R. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(01), 32–40. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i01.60>
- Densa, S., 1, Marewa, J. B., 2, Marchelin, & 3. (2024). *View of Pengukuran Kinerja Staf pada Credit Union Sauan Sibarrung d...* <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/...> 2024. <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/16961/10562>
- Erwin, M., Wibisono, E., & Hadiyat, M. A. (2021). Perancangan Human Resource Scorecard untuk Mengevaluasi Kinerja Divisi Rekrutmen XYZ Group. *KELUWIH: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 2(1), 16–29. <https://doi.org/10.24123/saintek.v2i1.4048>
- Maradita, F. (2020). *Human Resource Scorecard Mengaitkan orang, Strategi dan Kinerja SDM (Suatu Model Pengukuran Kinerja SDM)*. 05(01), 15–18.
- Ni Luh Ayu Atmi kamaratih, & Achmad Maqsudi. (2024). Penerapan Metode Balanced Scorecard Untuk Menilai Kinerja Perusahaan Pada PT Teknindo Geosistem Unggul. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 35–43. <https://doi.org/10.55606/jimak.v3i1.2735>
- Nori Yusri, Bakti Juni Erfando, & Era Triana. (2019). PRIORITAS PENGEMBANGAN OBJEK WISATA DI KOTA PADANG (Studi Kasus : Pantai Bungus, Pantai Nirwana, Patai Pasir Jambak). *Jurnal Rekayasa*, 9(1), 54–63. <https://doi.org/10.37037/jrftsp.v9i1.37>
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya

- Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4866>
- Rosiana Balqis, Dwi Windradini, I. S. (2023). Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator dengan Pendekatan Human Resources Scorecard pada Soerabaja45. *Detikproperti*, 10(4), 119–121. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/E-SOS/article/view/44559/14127>
- Rozali, C., Zein, A., & Farizy, S. (2023). Penerapan Analytic Hierarchy Process (Ahp) Untuk Pemilihan Penerimaan Karyawan Baru. *JITU: Jurnal Informatika Utama*, 1, 32–36.
- Thomas L. Saaty, Luis G. V. (n.d.). *76-Models , Methods , Concepts & Applications of the Analytic Hierarchy Process Second Edition* (Vol. 175).
- Wahyuni, N., Setiawan, R., Gunawan, A., & Setiawan, H. (2021). Human resource scorecard untuk Mengukur Kinerja Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Baja. *Journal Industrial Servicess*, 6(2), 117. <https://doi.org/10.36055/62006>
- Yulianto, Y., & Mansyur, A. (2019). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bea dan Cukai dalam Pengawasan Rokok Ilegal. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(2), 126–139. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v2i2.610>