

**PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT HT MANUFACTURING**

**SKRIPSI**



**Oleh  
Restu Anjani  
190410051**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNIK DAN KOMPUTER  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2023**

**PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT HT MANUFACTURING**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
Memperoleh gelar sarjana**



**Oleh**

**Restu Anjani**

**190410051**

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNIK DAN KOMPUTER  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Restu Anjani

NPM : 190410051

Fakultas : Teknik dan Komputer

Program Studi : Teknik Industri

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN PADA PT HT MANUFACTURING**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 31 Juli 2023



**Restu Anjani**

190410051

**PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT HT MANUFACTURING**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh  
Restu Anjani  
190410051**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 31 Juli 2023**



**Welly Sugianto, S.T., M.M.  
Pembimbing**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini berfokus pada pengukuran kinerja karyawan di PT HT Manufacturing, sebuah perusahaan yang memproduksi umpan dan peralatan memancing. Studi ini bertujuan untuk menilai kinerja karyawan di departemen Pengecatan dan mengidentifikasi area potensial untuk perbaikan. Sistem pengukuran kinerja saat ini ditemukan bersifat subyektif, hanya menekankan target keuangan. Kerangka teori membahas tentang konsep kinerja, pengukuran kinerja, manajemen sumber daya manusia, dan Human Resource Scorecard (HRSC). HRSC adalah alat penting untuk mengukur dan mengelola kontribusi strategis sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah survei, menggunakan kuesioner dan wawancara untuk mengumpulkan data dari 24 karyawan di departemen Pengecatan. Validitas dan reliabilitas data diuji menggunakan analisis statistik seperti korelasi dan alpha cronbach.

**Kata kunci:** Kinerja karyawan, pengukuran kinerja, manajemen sumber daya manusia

## **ABSTRACT**

*This research focuses on measuring the performance of employees at PT HT Manufacturing, a company producing fishing bait and equipment. The study aims to assess employee performance in the Painting department and identify potential areas for improvement. The current performance measurement system is found to be subjective, emphasizing financial targets only. The theoretical framework discusses the concept of performance, performance measurement, human resources management, and the Human Resource Scorecard (HRSC). The HRSC is an important tool for measuring and managing the strategic contributions of human resources to achieve the company's objectives. The research methodology used is a survey, employing questionnaires and interviews to collect data from 24 employees in the Painting department. Data validity and reliability are tested using statistical analyses like correlation and Cronbach's alpha. The findings reveal that most indicators used to measure employee performance are valid and reliable. However, one indicator related to measuring performance between employees and their superiors is found to be invalid. The research concludes that the company's performance measurement needs improvement, and employee training plays a crucial role in enhancing job satisfaction and overall performance. Overall, this study provides valuable insights into the performance measurement process at PT HT Manufacturing and offers recommendations for enhancing employee performance and job satisfaction through effective training programs.*

**Keywords:** *Employee performance, performance measurement, human resource management*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan Rahmat-Nya la sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal yang berjudul **“PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN PADA PT HT MANUFACTURING”**

Adapun tujuan dari penulisan proposal ini adalah untuk mempelajari cara pembuatan skripsi pada Universitas Putera Batam dan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Teknik Industri Universitas Putera Batam.

Pada Kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga proposal ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam; Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si.
2. Dekan Fakultas Teknik dan Komputer; Bapak Welly Sugianto, S.T., M.M.
3. Ketua Program Studi Teknik Industri; Ibu Nofriani Fajrah, S.T., M.T.
4. Ibu Elsyia Paskaria Loyda Tarigan, S.T., M.Sc. selaku pembimbing akademik pada Program Studi Teknik Industri Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Bapak Alex Ho dan pihak perusahaan PT HT Manufacturing yang telah banyak membantu dan memberi arahan disaat penelitian.
7. Kedua orang tua, bapak Tan Beng Seng dan ibu Wartiah serta kakak, dan keponakan penulis yang selalu memberikan doa, semangat serta telah memberikan dukungan baik moril maupun materil yang tiada hentinya

kepada penulis.

8. Partner Spesial penulis Arevallo Johanes Siregar, terima kasih untuk semangat dan memberi dukungan untuk memperoleh gelar sarjana.
9. Teman-teman seperjuangan Program Teknik Industri angkatan 2019 yang telah menjadi sahabat terbaik dalam susah dan senang sampai akhir perkuliahan. Sukses selalu untuk kita semua. Semoga Tuhan YME membalas kebaikan, Aamiin.

Batam, 31 Juli 2023

Restu Anjani



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang Masalah.....	1
1.2    Identifikasi Masalah .....	2
1.3    Rumusan Masalah .....	3
1.4    Batasan Masalah.....	3
1.5    Tujuan Penelitian.....	3
1.6    Manfaat Penelitian.....	3
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>5</b>
2.1    Teori Dasar .....	5
2.1.1    Kinerja dan Pengukuran Kinerja Kerja .....	5
2.1.1.1    Pengertian Kinerja Perusahaan.....	5
2.1.1.2    Pengertian Pengukuran Kinerja.....	5
2.1.1.3    Manfaat Pengukuran Kinerja Perusahaan .....	6
2.1.1.4    Tujuan Pengukuran Kinerja Perusahaan .....	7
2.1.1.5    Kelemahan Pengukuran Kinerja Tradisional .....	7
2.1.1.6    Prinsip-prinsip Pengukuran Kinerja .....	8
2.1.2    Sumber Daya manusia.....	9

2.1.2.1	Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	9
2.1.3	Kinerja sumber Daya Manusia (SDM).....	10
2.1.4	Human <i>Resouces Scorecard</i> (HRSC).....	10
2.1.5	Melakukan Pendekatan <i>Human Resources Scorecard</i> (HRSC).....	11
2.1.6	<i>Key Pemormance Indicator</i> (KPI).....	13
2.1.7	Uji Kecukupan Data .....	14
2.2	Penelitian Terdahulu .....	15
2.3	Kerangka Pemikiran.....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>21</b>
3.1	Desain Penelitian.....	21
3.2	Variabel Penelitan .....	22
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian .....	22
3.3.1	Populasi .....	22
3.3.2	Sampel.....	22
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	23
3.5	Teknik Analisis Data.....	27
3.6	Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	28
3.6.1	Uji Validitas .....	28
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	28
3.7	Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	29
3.7.1	Lokasi Penelitian .....	29
3.7.2	Jadwal Penelitian.....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>31</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	31
4.1.1	Deskripsi Kuesioner .....	31
4.1.2	Deskripsi Responden.....	31
4.2	Analisis Indeks Tanggapan Responden.....	34
4.2.1	Indeks Tanggapan Responden Ke Bawahan .....	35
4.2.2	Indeks Tanggapan Responden Ke Atasan.....	37
4.3	Hasil Analisis Data.....	40
4.3.1	Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	40

4.3.1.1	Uji Validitas Data.....	40
4.3.1.2	Uji Reliabilitas Data.....	42
4.4	Pembahasan.....	44
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>48</b>
5.1	Kesimpulan.....	48
5.2	Saran.....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>51</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>515</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 3.1</b> Desain Penelitian .....	22
<b>Gambar 3.1</b> Lokasi Penelitian .....	30

## **DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 3.1</b> Pertanyaan Untuk Menilai Kinerja Atasan.....	25
<b>Tabel 3.2</b> Pertanyaan Untuk Menilai Karyawan .....	27
<b>Tabel 3.3</b> Tabel Jadwal Penelitian.....	31
<b>Tabel 4.1</b> Deskripsi Kuesioner .....	32
<b>Tabel 4.2</b> Deskripsi Responden Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin .....	33
<b>Tabel 4.3</b> Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
<b>Tabel 4.4</b> Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	34
<b>Tabel 4.5</b> Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	34
<b>Tabel 4.6</b> Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	35
<b>Tabel 4.7</b> Indeks Tanggapan Responden Ke Bawahan .....	36
<b>Tabel 4.8</b> Indeks Tanggapan Responden Ke Atasan .....	39
<b>Tabel 4.9</b> Uji Validitas Data Responden Ke Karyawan .....	41
<b>Tabel 4.10</b> Uji Validitas Data Responden Ke Atasan .....	42
<b>Tabel 4.11</b> Uji Reliabilitas Data Karyawan.....	43
<b>Tabel 4.12</b> Uji Reliabilitas Data Atasan .....	44
<b>Tabel 4.13</b> Tabel Usulan Peningkatan Ke Atasan .....	46
<b>Tabel 4.14</b> Tabel Usulan Peningkatan Ke Karyawan.....	47
<b>Tabel 5.1</b> Tabel Indicator Penilaian Kinerja Karyawan .....	49
<b>Tabel 5.2</b> Tabel Indicator Penilaian Kinerja Atasan .....	50

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 2.1</b> Uji Kecukupan Data.....	15
--	----

# **BAB I**

## **PENDAHULAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

PT HT *Manufacturing* perusahaan yang membuat atau memproduksi umpan pancing. Selain memproduksi umpan pancing, PT HT *Manufacturing* juga memproduksi peralatan untuk memancing. Selain itu di dalam perusahaan yang bergerak di bidang olahraga, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan, maka dibutuhkan sistem untuk pengukuran kinerja karyawan.

Setiap perusahaan mengharapkan agar hasil kerja dan kinerja karyawannya mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan lebih baik daripada karyawan saat ini. Salah satu cara untuk mengetahuinya adalah dengan melihat kinerja karyawan. Dengan melakukan analisis kinerja, seharusnya perusahaan mendapatkan pemahaman tentang situasi umum, situasi dan perilaku karyawan dalam hubungannya dengan perusahaan. Hal ini juga dapat memberikan wawasan tentang pelatihan apa yang perlu diberikan kepada karyawan di masa mendatang, sehingga program pengembangan karyawan dapat disesuaikan secara efektif dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan..

PT HT *Manufacturing* memproduksi salah satu produsen di bidang olahraga, berupa umpan pancing berorientasi ekspor yang berbasis di Batam, Indonesia. PT HT *Manufacturing* berlokasi strategis bertempat di Panbil Industrial Estate B2A Lot 10, Jl Ahmad Yani, Muka Kuning, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT HT *Manufacturing* memiliki 76 karyawan yang tersebar di beberapa departemen, yaitu departemen Admin, Produksi 1, produksi 2, *painting*, *digital*

*printing, warehouse* dan teknisi. Mengetahui pekerjaan karyawan perusahaan, terutama karyawan departemen desain. Penulis menghabiskan empat hari untuk instruksi awal. Penulis menemukan *problem* atau masalah di perusahaan tersebut, yaitu perusahaan masih belum menemukan cara yang tepat untuk mengukur kinerja karyawan yang dalam hal ini adalah operator dan manajer. Pengukuran hanya bersifat subjektif.

Berdasarkan permasalahan yang teridentifikasi, PT HT *Manufacturing* secara tidak langsung masih menggunakan alat ukur kinerja dengan konsep tradisional yaitu sistem operasi dan pengendalian perusahaan hanya menekankan tujuan dan pendekatan target keuangan saja, atau perspektif keuangan saja.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang perkembangan yang menggambarkan situasi bisnis perusahaan saat ini, dapat disimpulkan bahwa beberapa masalah diidentifikasi dalam investigasi.

1. Pengukuran untuk penilaian kinerja yang ada di PT HT *Manufacturing* sebelumnya hanya dilakukan dengan cara pengamatan langsung dimana hal tersebut dirasa kurang efektif untuk perusahaan.
2. Penilaian kinerja tidak dilakukan agar karyawan mendapatkan gambaran praktik kerja yang sesuai berdasarkan praktik dan prosedur kerja yang ada. Ini memastikan komunikasi antara departemen operasional dan sistem sumber daya manusia.



### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana rincian indikator yang valid dan reliabel untuk mengukur kinerja karyawan di PT HT *Manufacturing* menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC).
2. Bagaimana mengetahui usulan untuk peningkatan kinerja karyawan dari karyawan PT HT *Manufacturing*.

### 1.4 Batasan Masalah

Mencegah penelitian menjadi umum dan terfokus. Studi ini menjelaskan sejauh mana masalah tersebut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan di bagian *painting room*.
2. Ruang lingkup dalam melakukan penilaian Disiplin, Tanggung Jawab, Kerja Sama, Inisiatif dan Sopan Santun.

### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Menentukan indikator untuk mengukur hasil kinerja karyawan di PT HT *Manufacturing* dengan metode *Human Resource Scorecard* (HRSC)
2. Menentukan usulan peningkatan kinerja karyawan.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Jika tujuan penelitian tercapai, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Pemantauan kinerja karyawan secara terukur memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan dalam

pengambilan keputusan perusahaan.

2. Lebih mudah untuk mengukur atau mengevaluasi bobot indikator performa kinerja karyawan dalam mencapai sebuah tujuan organisasi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Kinerja dan Pengukuran Kinerja Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Perusahaan**

Kerja adalah hasil kerja atau kerja itu sendiri, kerja adalah kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan atau memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya (Retnawan et al., 2016).

Kinerja yang menghasilkan pekerjaan yang sesuai dan dapat berkontribusi secara finansial untuk tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan (Djohan & Breliastiti, 2015).

Menurut Helfert, “kinerja perusahaan ialah prestasi atau hasil yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki” (Faishol, 2016).

Menurut Morediyanto dalam Galib & Hidayat (2018) dapat dipahami bahwa kinerja perusahaan adalah hasil dari proses bisnis tertentu dengan mengorbankan berbagai jenis sumber daya manusia dan keuangan perusahaan. Efisiensi suatu perusahaan mengacu pada intensitas aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk memaksimalkan keuntungan.

###### **2.1.1.2 Pengertian Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja adalah proses yang digunakan untuk menentukan kinerja kegiatan bisnis untuk mencapai tujuan strategis, menghilangkan

pemborosan dan memberikan informasi tepat waktu untuk perbaikan berkelanjutan. (Supriyono, 2019).

Menurut Whittaker (1983), “pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran” (Galib & Hidayat, 2018).

Sedangkan menurut Moehirono dalam Galib & Hidayat (2018) pengukuran kinerja (*Percomance Measurement*) Penilaian adalah proses menilai kemajuan pekerjaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pengelolaan sumber daya manusia berupa produksi barang atau jasa.

#### **2.1.1.3 Manfaat Pengukuran Kinerja Perusahaan**

Ketika dirancang dan diimplementasikan dengan baik, pengukuran kinerja dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan, antara lain (Supriyono, 2019):

- 1) Lacak kinerja terhadap harapan pelanggan untuk menjaga perusahaan tetap dekat dengan pelanggan dan mendorong seluruh perusahaan untuk berpartisipasi dalam upaya kepuasan pelanggan.
- 2) Menjamin keterkaitan antara rangkaian para konsumen internal dan para pemasok internal. Keterkaitan ini dapat mengurangi persaingan lintas fungsional dalam perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Mengidentifikasi jenis pemborosan (seperti keterlambatan, cacat, kesalahan, dan pengerjaan ulang) dan mengurangi atau menghilangkan pemborosan.

- 4) Untuk mencapai tujuan untuk meningkatkan visibilitas perusahaan.
- 5) Buat kesepakatan untuk mengubah perilaku yang akan berkontribusi pada keberhasilan penyelarasan tujuan.

#### **2.1.1.4 Tujuan Pengukuran Kinerja Perusahaan**

Dapat memotivasi pegawai agar melakukan aktivitas dan hasil yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi. (Hanuma, 2021).

Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mendapatkan data, dan kemudian menganalisisnya secara efektif untuk memberikan informasi yang akurat kepada pengguna data (Wiyati et al., 2016).

#### **2.1.1.5 Kelemahan Pengukuran Kinerja Tradisional**

Pengukuran kinerja tradisional berfokus pada kontrol keuangan daripada membandingkan kinerja aktual dengan tolok ukur atau anggaran. Pengukuran kinerja tradisional memiliki kelemahan sebagai berikut (Supriyono, 2019) :

- 1) Terlalu menekankan pada ukuran keuangan.

Dalam persaingan yang ketat, ukuran kinerja yang digunakan juga harus mencakup ukuran non-keuangan.

- 2) Tidak memuaskan konsumen.

Perusahaan harus dapat memuaskan pelanggannya untuk mencapai tujuan strategisnya.

- 3) Ukuran-ukuran kinerja hanya berfokus internal dan tidak berfokus eksternal.

- 4) Mengandung ketidakefisienan.

Pengukuran kinerja tradisional berdasarkan kriteria yang relevan dan inefisiensi telah dihilangkan demi konsistensi.

### 2.1.1.6 Prinsip-prinsip Pengukuran Kinerja

Perencanaan strategis harus mencakup pendekatan terstruktur untuk pemantauan dan pengukuran kinerja. Ada cara untuk mengukur efisiensi (Supriyono, 2019):

- 1) Konsisten dengan tujuan perusahaan.

Indikator kinerja harus disesuaikan dengan tujuan para pemangku kepentingan (internal dan eksternal).

- 2) Mudah diaplikasikan.

Jika aktivitas signifikan telah diidentifikasi, maka ukuran-ukuran kinerja harus disusun. Banyak ukuran-ukuran kinerja yang dapat dinyatakan secara kuantitatif dalam ukuran keuangan maupun nonkeuangan.

- 3) Mempunyai akseptabilitas dari atas ke bawah (*Top – Down*)

Perusahaan harus memahami bahwa ukuran-ukuran kinerja berperan dalam mempengaruhi atau memodifikasi perilaku manajer. Pendekatan dari atas ke bawah harus digunakan untuk menentukan ukuran-ukuran kinerja yang dapat memotivasi perilaku optimal pada semua level perusahaan. Organisasi level bawah harus mendukung pencapaian tujuan yang diputuskan oleh manajemen puncak dengan mempertimbangkan usulan-usulan atau partisipasi dari level bawah.

- 4) Tersaji tepat waktu

Informasi kinerja yang tepat waktu dan bermakna harus dikomunikasikan untuk pengambilan keputusan. Data kinerja terbaru tidak banyak berguna bagi manajer dan pengukur kinerja yang sangat termotivasi. Laporan data waktu

nyata sangat penting untuk respons dan peningkatan yang cepat.

### **2.1.2 Sumber Daya manusia**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting, baik itu perusahaan atau perusahaan tidak dapat dipisahkan dari organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penting dalam menentukan kemajuan perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang berperan sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi sumber daya manusia dibagi dua, pengertian mikro dan makro. Sumber daya manusia didefinisikan sebagian sebagai orang yang berkerja di perusahaan atau organisasi, sering disebut sebagai karyawan atau personil Meskipun konsep sumber daya manusia dalam pengertian umum mengacu pada penduduk usia kerja, termasuk yang menganggur dan yang sudah bekerja.

#### **2.1.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Didefinisikan sebagai praktik mengelola kinerja orang dan sumber daya (fungsi) dalam suatu perusahaan sehingga mereka dapat dimanfaatkan secara efektif untuk memaksimalkan tujuan manusia dan sosial. Manajemen sumber daya manusia didasarkan pada gagasan bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan hanya aset perusahaan. Kursus sumber daya manusia menggabungkan berbagai bidang seperti psikologi, sosiologi, dll. HRM adalah proses merekrut, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan berdasarkan etos kerja, kesehatan dan keselamatan, serta kesetaraan (Laili, 2016). (R. Kyosaki, 2018) Empat kuartal terpisah: wiraswasta, karyawan, pengusaha dan investor. Karyawan adalah orang yang bekerja untuk orang lain,

menjual jasa, waktu, tenaga, dan ide mereka kepada perusahaan, dan dibayar oleh perusahaan.

Sistem pertanian berdampak pada sumber daya manusia dan sumber daya manusia memiliki apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. (MSDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pengendalian proses kerja evaluasi, evaluasi kinerja, kinerja, promosi, kompensasi, kemajuan dan pemberhentian untuk mencapai tujuan tertentu (Mewengkang & Panggabean, 2016).

### **2.1.3 Kinerja sumber Daya Manusia (SDM)**

Kerja berasal dari kata kerja dan disebut juga dengan kerja nyata, kerja atau kerja nyata yang dilakukan oleh pegawai. Para ahli menawarkan beberapa definisi atau konsep kerja, dan salah satu definisi kerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, memenuhi tugas dan tanggung jawab pribadi, mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan berpegang pada moral dan etika. Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja dimana karyawan mampu memenuhi persyaratan tertentu. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai selama melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja pegawai per satuan waktu. Melaksanakan tugas kedinasan sesuai dengan tugas.

### **2.1.4 Human Resources Scorecard (HRSC)**

Salah satu alat yang digunakan untuk mengukur kinerja SDM adalah HR Scorecard (HRSC). *Human Resources Scorecard* (HRSC) adalah indeks yang



digunakan untuk mengukur kontribusi strategis sumber daya manusia dalam menciptakan nilai bagi pencapaian dan pengelolaan tujuan strategis perusahaan, *Desseler (2005)*. HRSC mengukur sejauh mana sumber daya manusia (SDM) menghubungkan orang, strategi, dan proses untuk menciptakan perusahaan yang lebih baik dengan menerjemahkan misi, visi, dan strategi ke dalam operasi SDM dengan kontribusi yang terukur.

*Human resource scorecard (HRSC)* menghubungkan SDM dengan kinerja dan efektivitas organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan komunikasi tentang dampak keputusan investasi SDM sehingga sumber daya tersebut dapat diselaraskan dengan baik. Selain itu, laporan SDM dapat digunakan sebagai alat bagi manajer SDM untuk memastikan implementasi atau dukungan langsung dari strategi bisnis.

Berdasarkan kesimpulan di atas, pengertian HRSC adalah suatu sistem pengukuran kontribusi departemen SDM sebagai sumber daya pencipta nilai bagi suatu organisasi. HRSC sebagai model pengukuran kinerja SDM, *HR Scorecard* mengukur efektivitas dan efisiensi fungsi SDM dalam mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan sehingga dapat membantu menunjukkan bagaimana sumber daya manusia berkontribusi terhadap kesuksesan finansial dan strategi bisnis.

#### **2.1.5 Melakukan Pendekatan *Human Resources Scorecard (HRSC)***

Dari (Becker et al., 2001) menjelaskan beberapa langkah yang harus dilakukan perusahaan saat menerapkan proses HRSC, antara lain sebagai berikut:

1. Menentukan kebutuhan sumber daya manusia. Keterampilan SDM terkait

langsung dengan pekerjaan mereka; Pengetahuan dan karakteristik pribadi. Contoh keterampilan SDM termasuk keterampilan komputer; Pengetahuan umum; Ini termasuk kemampuan untuk mengantisipasi perubahan dalam organisasi dan pengalaman manusia.

2. Sistem pengukuran kualitas tinggi. Berfokus pada bagaimana organisasi bekerja melalui masing-masing fungsi SDM pada level makro, menekankan pada orientasi kinerja dari setiap program.
3. Ukuran kinerja utama yang mewakili biaya sumber daya manusia yang signifikan yang tidak secara langsung berkontribusi pada pelaksanaan strategi perusahaan. Pengukuran kinerja strategis mengukur efektivitas aktivitas dan proses SDM yang dirancang untuk menghasilkan hasil SDM tersebut.
4. Mengukur Alokasi Kerja Untuk mengintegrasikan sumber daya manusia ke dalam pengukuran kinerja organisasi, manajer harus memahami hubungan antara sumber daya manusia dan inisiatif implementasi strategis organisasi. Ini disebut "penyedia strategi SDM," yang menghasilkan arsitektur SDM yang akan menerapkan strategi perusahaan.

Menurut (Benedetta & Mauro, 2015) penelitian ini bertujuan untuk mengadopsi pendekatan *balanced scorecard* untuk meningkatkan pengukuran dan evaluasi manusia kinerja sumber daya di sektor publik USA. Kami menggunakan pendekatan *balanced scorecard* dalam hal inovasi, pembelajaran dan pertumbuhan untuk perasaan karyawan untuk berkontribusi pada lembaga pemerintah berakhir. Inovasi, pembelajaran dan pertumbuhan dapat mewakili elemen konstitutif dari

strategi organisasi berorientasi nilai. Dalam penelitian ini kami telah membangun satu set driver kinerja utama diambil dari sampel pegawai publik Amerika selama tahun 2010. Amerika Serikat adalah negara pertama yang memperkenalkan publik program reformasi manajemen yang mendorong perhatian terus menerus pada kinerja sumber daya manusia. Penelitian ini adalah meja penelitian. Data dikumpulkan oleh Kantor Manajemen Personalia (OPM) Amerika Serikat sehubungan dengan Sudut Pandang Karyawan Federal terakhir Survei dilakukan pada tahun 2010 dan menyangkut karyawan dari setiap lembaga Federal yang menanggapi survei tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kinerja organisasi tampaknya dinilai secara positif.

#### **2.1.6 *Key Performance Indicator (KPI)***

*Key Performance Indicator (KPI)* adalah alat ukur yang digunakan untuk menentukan seberapa baik kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Metrik dapat berupa keuangan dan non-keuangan dan dapat digunakan untuk mengukur efektivitas strategi organisasi. Sebagai alat ukur kinerja strategi perusahaan, KPI menentukan kinerja organisasi dan keberhasilan pengembangan, operasi, program atau penyampaian layanan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi.

Persyaratan menyusun indikator dalam KPI yaitu:

1. Spesifik, jelas sehingga tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara objektif dan jelas ukuran yang dipergunakan, baik kuantitatif maupun kualitatif.
3. Relevan, dapat menangani aspek-aspek objektif yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk mencapai keberhasilan

masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.

5. Sensitif terhadap perubahan, cukup fleksibel terhadap perubahan atau penyesuaian pelaksanaan suatu kegiatan.
6. Efektif, data dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

### 2.1.7 Uji Kecukupan Data

Tingkat ketelitian dalam uji kecukupan data menunjukkan penyimpangan maksimum hasil pengukuran dari waktu penyelesaian sebenarnya. Tingkat keyakinan menunjukkan besarnya keyakinan mengukur bahwa hasil yang diperoleh memenuhi syarat ketelitian (Aribowo, 2018).

$$N' = \left[ \frac{40 \sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2}}{(\sum x)} \right]^2$$

**Rumus 2. 1** Uji Kecukupan Data

Di mana :

N = jumlah pengamatan yang harus dilakukan

N' = jumlah pengamatan yang harus dilakukan

Xi = data waktu pengukuran ke-i

K = Tingkat Kepercayaan

S = Tingkat Ketelitian

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan oleh peneliti sebagai acuan untuk mendukung penelitian yang sesuai dengan harapan. Harapan dari penelitian ini tentunya dapat memecahkan masalah rumusan masalah dan mencapai tujuan akhir penelitian.

Menurut (Syarief et al., 2013) Banyaknya lulusan SMA yang belum siap kerja mencerminkan penurunan produktivitas HRQM saat ini. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, dan metode penelitiannya adalah *proportional random sampling*. Diyakini bahwa kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan berusaha meyakinkan guru tentang isu-isu penting dan temuan-temuan penelitian.

Menurut (Budianto et al., 2017) Penurunan produktivitas tenaga kerja tidak jauh dari standar yang diukur kinerja karyawan, etos kerja, motivasi kerja dan kompensasi. Dengan menggunakan metode *purposive* dan *non-probability sampling*, diperoleh hasil bahwa moral, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena ketiganya berpengaruh positif. Hal-hal tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil saat mengukur kinerja perusahaan, dimungkinkan untuk menunjukkan tidak hanya nilai indeks kinerja karyawan, tetapi juga untuk mempelajari keterampilan karyawan perusahaan dari hasil tersebut. Begitu juga penelitiannya (Lorisa & Doaly, 2018) perusahaan belum memiliki sistem pengukuran kinerja. Oleh karena itu, pengukuran kinerja dikembangkan dan diimplementasikan dengan menggunakan metode HRSC. Hasil pengukuran

tersebut menegaskan bahwa pendekatan keuangan, pelanggan dan proses kerja internal tidak memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Namun, kinerja tersebut konsisten dengan pendekatan perusahaan dari perspektif pembelajaran dan pengembangan. Oleh karena itu, kinerja karyawan secara keseluruhan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

Jelaskan pengukuran kinerja bisnis HRSC dari empat perspektif menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Dari perspektif pertumbuhan dan pembelajaran, pendekatan yang paling efektif adalah kinerja karyawan terhadap target KPI. Selain itu, tiga metode lainnya juga memenuhi tujuan tersebut. Jika dilihat dari total nilai pengukuran kinerja dengan metode HRSC adalah 0.978, nilai ini hampir mencapai target nilai kinerja yaitu 1.000 (Welan et al., 2019). Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan (Sahaya & Wahyuni, 2017), 20 ukuran kinerja diambil dengan menggunakan metodologi HRSC untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas dinyatakan sebagai nilai tertimbang dari setiap sudut pandang. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa perspektif keuangan skor 3.342 (sedang), perspektif pelanggan skor 3.525 (baik), perspektif proses bisnis internal skor 3.357 (sedang) dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran skor 3.380 (sedang).

Masih kurangnya *monitoring* dan evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, serta evaluasi kinerja yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Banyaknya jumlah karyawan yang bukan spesialis layanan pelanggan disebutkan sebagai salah satu alasan mengapa efisiensi perusahaan jauh

dari tujuan perusahaan. Kemudian tunjukkan praktik terbaik dari perspektif aktivitas pemasaran internal (Maharani, 2020).

Karena tidak ada dampak *sistemik* pada perusahaan, kekuatan perencanaan dan organisasi perusahaan relatif kuat. Karena sebagian besar karyawan bukanlah ahli, evaluasi ini adalah hal terpenting dalam hidup Anda. (HRSC) bertanggung jawab untuk menganalisis hasil (AHP). Akibat pengukuran kinerja dari keempat perspektif tersebut, perspektif pelanggan (2,58) menunjukkan hasil yang kurang baik. Dari perspektif keuangan (2,66) dan dari perspektif pembelajaran dan pengembangan (2,89), hasilnya menunjukkan kinerja rata-rata. Sedangkan perspektif internal proses bisnis yang menunjukkan hasil terbaik (3,50) (Zaini & Suryadi, 2020).

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan (Sahaya & Wahyuni, 2017), Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, metode sumber daya manusia digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Kualitas dinyatakan dalam kriteria pengukuran dalam berbagai aspek. Hasil survei ini menunjukkan bahwa perspektif keuangan memperoleh skor 3.342 (rata-rata), perspektif pelanggan memperoleh skor 3.525 (baik), perspektif proses bisnis internal memperoleh skor 3.357 (rata-rata), dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran memperoleh skor 3.380 (rata-rata).

Dengan metode Human Resource Scorecard dan AHP (Analytic Hierarchy Process) akan didapatkan pengukuran kinerja karyawan yang belum pernah dilakukan pada perusahaan ini. Metode *Human Resources Scorecard* sendiri merupakan suatu sistem pengukuran yang mengaitkan antara sumber daya manusia

dengan strategi. Kemudian metode AHP digunakan dalam pengambilan keputusan kinerja karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah mencari indikator kinerja karyawan serta mencari bobot dari masing – masing perspektif. Serta diberikan usulan kepada perusahaan yang dapat digunakan sebagai perbaikan kedepannya. (Abdul & Hana, 2017).

Selain menggunakan sistem *Human Resource Scorecard*, penelitian ini juga didukung dengan metode *Analitycal Hierarchy Proses* untuk mengetahui bobot dari masing-masing KPI. Kemudian, dilakukan *scoring* menggunakan model *Objective Matrix* (OMAX). Berdasarkan penelitian ini diperoleh nilai indeks total kinerja karyawan BPR Syariah Suriyah Cilacap sebesar 8,999. Sesuai dengan metode *Traffic Light System* yang digunakan (Fitri Nur Eka, 2020).

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Score* pengukuran kinerja sumber daya manusia di PT. Rajawali Tanjungsari pada tahun 2005 adalah 2,506 yang digolongkan kinerja sumber daya manusia kurang dan tahun 2006 adalah 3,139 yang digolongkan kinerja sumber daya manusia sedang (Nisa Masruroh, 2018).

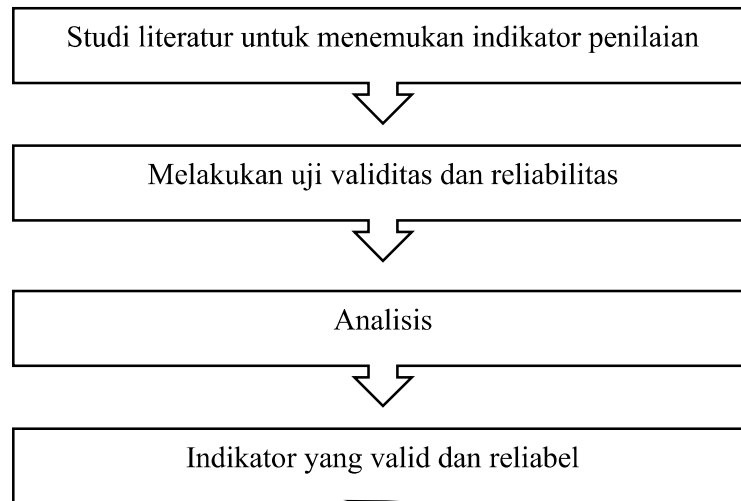
*Human Resource Scorecard* adalah alat yang digunakan untuk mengukur organisasi kinerja terhadap tujuan strategis yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan langkah penerapan *Human Resource Scorecard* untuk Karyawan Pengukuran Kinerja. Metode penelitian ini terdiri dari Perencanaan (Penjelasan Tujuan Penelitian), Identifikasi Penelitian (Menentukan Kriteria & Pemilihan Artikel Penelitian), & Pemilihan Studi Primer (Pemilihan artikel penelitian menggunakan kata kunci & kriteria yang sudah ditentukan). Itu



kata kunci yang digunakan adalah “HR Scorecard”. Ada 2 (dua) kriteria seleksi: Inklusi kriteria, yang meliputi: Artikel penelitian diidentifikasi menggunakan kata kunci, Penelitian artikel yang menjawab pertanyaan penelitian, dan kriteria Pengecualian, yang meliputi: artikel tidak *full text*, artikel penelitian yang menggunakan HR *Scorecard* tidak untuk mengukur kinerja, artikel penelitian dengan studi kasus pada perusahaan yang tidak berlokasi di Indonesia. Hasil dari studi penerapan HR *Scorecard* ini adalah: menentukan proses bisnis, menghitung bobot masing-masing perspektif menggunakan *Analytical Hierarchy Process*, membuat suatu hirarki masalah yang digunakan untuk mengidentifikasi masalah kompleks menjadi subsistem, menentukan prioritas, melakukan sintesis, mengukur konsistensi, menghitung rasio konsistensi, memeriksa konsistensi hirarki, menghitung sistem penilaian, & memberikan rekomendasi untuk perusahaan (Stefanus Dony, 2020).

### 2.3 Kerangka Pemikiran

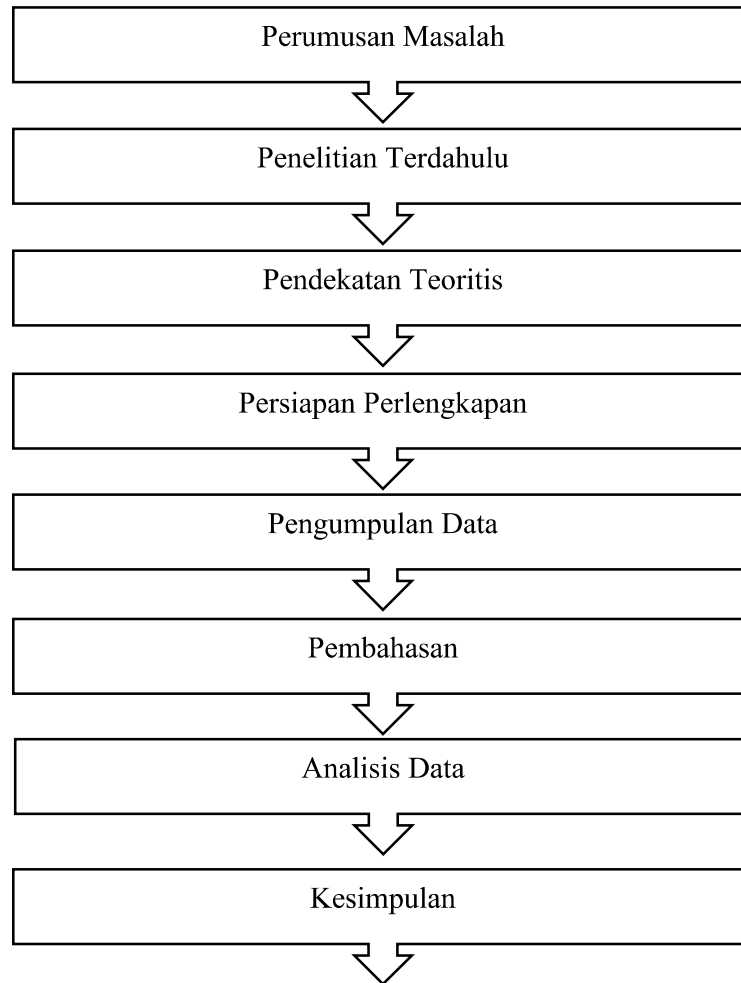
Gambaran umum masalah pengukuran saat ini di PT. HT *Manufacturing*, perlu adanya kerangka pemikiran untuk mempermudah.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian



**Gambar 3.1** Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey* yaitu metode penelitian dengan menggunakan kuisioner sebagai instrument pengumpulan datanya. Tujuan penggunaan metode ini adalah untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu.

### **3.2 Variabel Penelitian**

Dilihat dari judul penelitian “Pengukuran Kinerja Karyawan Pada PT HT Manufacturing”. *Variable* hanya sebatas aktivitas pengukuran kinerja yang hasil dari penelitian ini bukanlah perbandingan antar variable ataupun pengaruh antar variable melainkan gambaran hasil index nilai dari kinerja karyawan berdasarkan dari perspektif disiplin, persepektif tanggung jawab, persepektif kerja sama, persepektif *working*, persepektif inisiatif, dan persepektif sopan santun.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari data karyawan yang tersedia di PT HT *Manufacturing*.

#### **3.3.1 Populasi**

PT HT Manufacturing pada Departmen *Painting* berjumlah 24 orang dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berkerja di PT HT Manufacturing periode Januari 2022 sampai Januari 2023.

#### **3.3.2 Sampel**

Untuk data pekerjaan, karena jumlah populasi kurang dari 30, maka digunakan metode pengambilan data sampel/sensus. Oleh karena itu, semua 24 karyawan dimasukkan dalam sampel penelitian. Besar sampel populasi ditentukan menurut rumus uji kecukupan data. Pada penentuan sampel dengan menggunakan rumus uji kecukupan data, tingkat akurasi adalah 95% dengan error margin sebesar 5%.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian pengukuran kinerja ini dirancang untuk memastikan bahwa peneliti mengumpulkan semua informasi yang mereka anggap penting dalam penelitian ini untuk mencapai hasil terbaik.

1. Dokumentasi

Salah satu cara untuk mengumpulkan data studi kinerja manufaktur PT HT *Manufacturing* adalah dengan mengumpulkan data literatur pada item-item yang ada. Informasi yang diperoleh dari perusahaan ini dapat digunakan dalam penelitian ini atau sebagai informasi tambahan.

2. Kuesioner

Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data penelitian para pakar praktik PT HT *Manufacturing* guna memperoleh data penelitian yang sistematis dan detail. Beberapa dokumen yang disiapkan peneliti dibagikan kepada responden. Penyebaran kuisisioner kepada karyawan dilakukan pada waktu yang bersamaan, mengingat tidak terlalu luas dan hanya dilakukan di lingkungan perusahaan.

3. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data/informasi di PT. HT *Manufacturing* hal ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan dan jawaban langsung kepada narasumber. Sejumlah karyawan saat ini diwawancarai untuk mendapatkan penilaian langsung tentang keadaan perusahaan saat ini.

**Tabel 3.1** Pertanyaan untuk menilai kinerja atasan

Key Performance Drivers	Pertanyaan
Implementasi program kepemimpinan yang baik	<p>53 – Manajer/pengawas/pemimpin tim bekerja dengan baik dengan karyawan dari berbagai latar belakang.</p> <p>56 – Manajer/pengawas/pemimpin mengkomunikasikan tujuan dan prioritas organisasi.</p> <p>61 – Manajer menghormati karyawan.</p>
Kepuasan karyawan terhadap manajer	<p>63 – Manajer/pengawas/pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan Anda?</p> <p>64 – Manajer/pengawas/pemimpin meneruskan informasi dari pimpinan tertinggi kepada karyawan?</p> <p>65 – Manajer/pengawas/pemimpin memberikan pengakuan kepada karyawan karena melakukan pekerjaan dengan baik?</p> <p>66 – Manajer/pengawas/pemimpin memiliki kepemimpinan dan kebijakan yang baik?</p>
Implementasi rencana proyek untuk pengetahuan baru dan praktik terbaik	<p>11 – Manajer/pengawas/pemimpin menempatkan saya sesuai dengan Bakat saya.</p> <p>15 – Manajer/pengawas/pemimpin menilai kinerja saya dengan adil.</p>

Key Performance Drivers	Pertanyaan
	18 – Kebutuhan pelatihan karyawan dinilai dan diidentifikasi oleh manajer/pengawas/pemimpin
Pengalaman kerja karyawan	<p>5 – karyawan menyukai jenis pekerjaan yang diberikan manajer/pengawas/atasan.</p> <p>10 – Manajer/pengawas/pemimpin memberikan Beban kerja yang masuk akal.</p> <p>13 – Manajer/pengawas/pemimpin memberikan pekerjaan yang penting dan sesuai dengan kompetensi.</p>
Menerapkan strategi dan rutinitas baru	<p>1 – karyawan diberi kesempatan nyata oleh manajer/pengawas/atasan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam organisasi.</p> <p>4 – Manajer/pengawas/pemimpin melakukan rotasi untuk menghilangkan kejenuhan.</p> <p>32 – Manajer/pengawas/pemimpin menghargai Kreativitas dan inovasi karyawan.</p>
Hubungan Kerjasama Tim	<p>20 – Manajer/pengawas/pemimpin mampu bekerja sama dengan tim dan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>21 – Manajer/pengawas/pemimpin mampu bekerjasama dengan orang yang memiliki latar belakang yang</p>

Key Performance Drivers	Pertanyaan
	berbeda 22 – Manajer/pengawas/pemimpin mampu bekerjasama lintas departemen

**Tabel 3.2** Pertanyaan Untuk Menilai Karyawan

Key Performance Drivers	Pertanyaan
Implementasi program kepemimpinan yang baik	53 – Karyawan bekerja dengan baik dengan karyawan dari berbagai latar belakang. 56 – Karyawan mampu mengkomunikasikan tujuan dan prioritas organisasi. 61 – Memiliki rasa hormat yang tinggi terhadap pemimpin senior organisasi saya.
Keaktifan tenaga kerja	63 – Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan Anda? 64 – Memahami informasi yang di terima dari manajemen tentang apa yang terjadi di organisasi Anda? 65 – Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik? 66 – Karyawan melakukan kebijakan perusahaan
Implementasi rencana proyek untuk pengetahuan baru dan praktik terbaik	11 – Karyawan memiliki Bakat dan digunakan dengan baik di tempat kerja.



Key Performance Drivers	Pertanyaan
	15 – Kinerja Karyawan adalah murni kinerja. 18 – Karyawan Aktif pelatihan
Pengalaman kerja karyawan	5 – Karyawan menyukai jenis pekerjaan yang dilakukan. 10 – Beban kerja saya masuk akal dan dilaksanakan dengan baik. 13 – Karyawan mementingkan tugas.
Menerapkan strategi dan rutinitas baru	1 – Karyawan meningkatkan keterampilan. 5 – Karyawan berinisiatif pada target. 32 – Karyawan kreatif dan inovatif.
Hubungan Kerjasama Tim	20 – Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan dengan bekerja sama. 21 – Karyawan SMampu kerja sama dengan yang lain nya. 22 – Karyawan bekerjasama untuk mencapai target atau prestasi.

### 3.5 Teknik Analisis Data

PT HT *Manufacturing* untuk melakukan proses pengukuran kinerja di bidang produksi. Diperlukan langkah-langkah teknis untuk menganalisis data.

### **3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Ketika uji validitas mengukur tanggapan responden, hal itu menunjukkan bahwa meter akan mengembalikan data yang sama bila digunakan berulang kali untuk mengukur hal yang sama. Oleh karena itu, perangkat ini dapat dikatakan cocok untuk mengukur atau mengumpulkan data. (Sugiyono, 2012). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS.

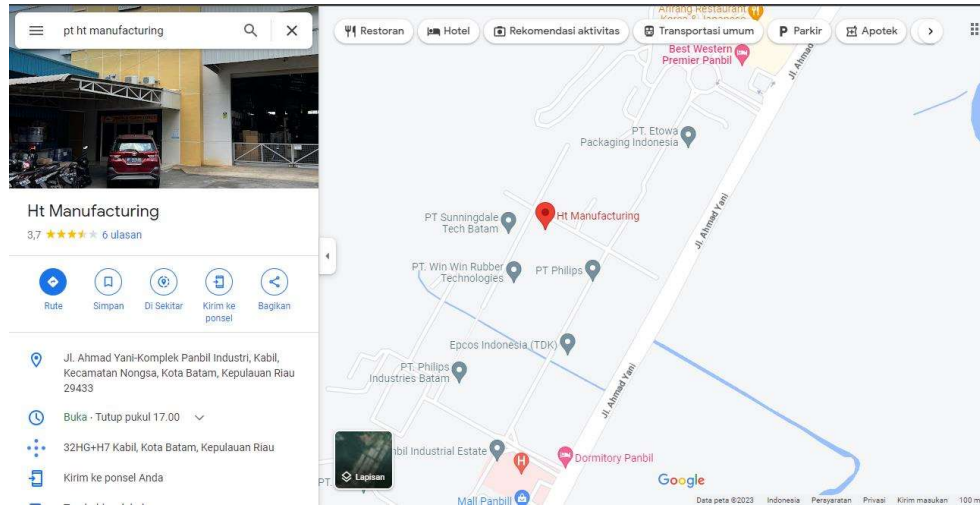
#### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah sebuah metode untuk mengukur seberapa konsisten atau stabil suatu pengukuran atau instrumen pengukuran dalam menghasilkan hasil yang sama atau serupa setiap kali dilakukan pengukuran. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang diperoleh tidak biasa atau terdapat banyak kesalahan. Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan alfa *cronbach*. Dalam Alfa *Cronbach* Mengingat, perbedaan itu seharusnya dapat diandalkan  $\alpha > 0.60$  dan semua item diukur untuk menentukan konsistensi internal instrumen pengukuran (Sukmanawati & Purwati, 2022). Dengan melakukan uji reliabilitas, kita dapat memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan dengan cara ini dapat diandalkan dan dapat diulang dengan konsistensi yang tinggi. Oleh karena itu, uji reliabilitas sangat penting dalam membantu penyusunan instrumen pengukuran yang baik dan dapat dipercaya.

### 3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.7.1 Lokasi Penelitian

Studi ini dilakukan di PT HT *Manufacturing* yang terletak di Panbil Industrial Estate B2A Lot 10, Jl. Ahmad Yani, Muka Kuning Batam.



**Gambar 3.2** Lokasi Penelitian

### 3.7.2 Jadwal Penelitian

Jadwal pada kegiatan penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 3.3** Tabel Jadwal Penelitian

Kegiatan	Maret 2023				April 2023				Mei 2023				Juni 2023				Juli 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																		
Pengumpulan Data		■	■																	
Pengelolaan Data					■	■	■	■												
Penulisan laporan									■	■	■	■								
Penyelesaian Laporan													■	■	■	■				
Penerbitan Jurnal																	■	■	■	■