

**Briquette Characteristics of Mixed Charcoal of Taro Peel and Rice Husk**  
Galuh Murdikaningrum, Mutiara Putri Utami Susanto, Raden Tarisa Nurhanifah, Mualifah (pp:126–136)

**Analysis of Interest In Using Electrical Bicycles in Palangka Raya**  
Vivien Nopella Valentina, Robby, Sutan Parasian Silitonga (pp: 137–144)

**The Effect Of H<sub>2</sub>O<sub>2</sub> On The Bleaching-Scouring Simultaneous Process Of 100% Cotton Fabric With Pad – Batch System**  
Luciana, Agni Salamah (pp: 145–153)

**Management of Water Quality Parameters In Cultivating Vaname Shrimp (Litopenaeus Vannamei) In Intensive Tambak PT. Aneka Tambak Oseana Nusantara , NTB**  
Pieter Amalo, Riris Yuli Velentine, Catur Pramono Adi, Restye Putri Geofani Mbura (pp: 154–162)

**Analysis of The Ant Number Effects on Ant Colony Optimization for Solving Russia-20-Nodes-SDVRP Instance**  
Ekra Sanggala, Muhammad Ardhya Bisma (pp: 163–174)

**Facilities Re-layout of “X” Health Center**  
Dini Yulianti, Tombak Gapura Bhagya, Didi Kusvendi (pp: 175–186)

**Use of Gold Mine Waste Sand From Penda Pilang Village as Hrs-Base Mixture**  
Deskianto, Supiyan, Devia (pp: 187–199)

**In Vitro Antagonism Test of Endophytic Isolates From The Ciplukan Plant (Physalis Angulata L.) Against Ralstonia Solanacearums**  
Ika Afifah Nugraheni, Inneke Ashri Mawaddah (pp: 200–210)

**Employee Performance Measurement at PT. Cahaya Mekanindo Perkasa Using the Human Resources Scorecard Method**  
Ilyas Habibi, AuliaFashanah Hadining (pp: 211–219)

**The Effect of Temperature Variations in the Pressing Process on Glossing Defects Bigborn 2-Tuck Pants Style 3651 Trousers in the Finishing Department of PT. X**  
Afriani Kusumadewi, Feny Nurherawati, Filly Pravitarsari (pp: 220–227)

**Optimum Splice Thickness Ratio Splicer of a Winding Machine to PE20KT Thread Splicing Quality**  
Hendri Pujiyanto, Bambang Yulianto, Hamdan S Bintang, Dinda Amelia Pramesti (pp: 228–235)

**The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Work Discipline at the Bandung City Transportation Service**  
Moch Ruli Chaerudin, Riza Rizkiah (pp: 236–245)

**Feasibility Analysis of Smelter Grade Alumina (SGA) Project Development at PT. X**  
Dio Rianto, Dedy Setyo Oetomo, Rizky Fajar, Ramdhani (pp: 246–258)

**Evaluation of Decision Making on Using Online Media in the D'Amerta Berniaga Bandung Business Group**  
Alam Avrianto, Ira Murwenie, Rahmina Puspa AR, Dwirani Fauzi L, Abdul Fatah H (pp: 259–265)

**5 Year Effectiveness Index From Research Ministry Of Marine And Fisheries**  
Catur Pramono Adi, Pieter Amalo (pp: 266–273)

**Technology Acceptance Model for the Use of Learning Management System in Indonesia**  
Graha Prakarsa, Elly Komala, Tombak Gapura Bhagya, Safira Noor Andinia (pp: 274–284)

## Employee Performance Measurement at PT. Cahaya Mekanindo Perkasa Using the Human Resources Scorecard Method

### Pengukuran Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Mekanindo Perkasa Dengan Metode Human Resources Scorecard

Ilyas Habibi<sup>1)</sup>, Aulia Fashanah Hadining<sup>2\*)</sup>

<sup>1)</sup> Teknik Industri, Universitas Singaperbangsa Karawang, Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Email: [ilyashabibi88@gmail.com](mailto:ilyashabibi88@gmail.com)

<sup>2)</sup> Teknik Industri, Universitas Singaperbangsa Karawang, Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Email: [aulia.fasha@ft.unsika.ac.id](mailto:aulia.fasha@ft.unsika.ac.id)

\*) *Corresponding author*

**Abstract:** *Measuring employee performance is a step that companies can take as an evaluation in maintaining company productivity. This also applies to PT. Cahaya Mekanindo Perkasa because at the time the research was carried out, this company did not yet have a performance measurement system, which would result in a decrease in company productivity and worse, losses for the company. The purpose of this research is to provide a proposal for a performance measurement system using methods Human Resources Scorecard and as a source of input for employee performance evaluation. This quantitative and descriptive type of research was conducted with a sample size of 16 employees. The results of this research show performance measurement using the method Human Resources Scorecard, that is Human Resources Competency 306 means satisfactory, High Performance Work System 206 means satisfactory, Human Resources Deliverable 245 means satisfactory, and Human Resources Efficiency 307 means satisfactory.*  
**Keywords:** *Employee Performance, Human Resource Scorecard, KPI*

**Abstrak:** Pengukuran kinerja karyawan merupakan langkah yang dapat perusahaan lakukan sebagai evaluasi dalam menjaga produktivitas perusahaan. Hal tersebut juga berlaku bagi PT. Cahaya Mekanindo Perkasa karena pada saat dilakukannya penelitian perusahaan ini belum memiliki suatu sistem pengukuran kinerja dimana hal tersebut akan berakibat pada penurunan produktivitas perusahaan dan lebih parahnya adalah kerugian bagi perusahaan. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memberikan usulan sistem pengukuran kinerja dengan metode *Human Resources Scorecard* dan sebagai salah satu sumber masukan evaluasi kinerja karyawan. Penelitian berjenis kuantitatif dan deskriptif ini dilakukan dengan jumlah sampel sebanyak 16 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan pengukuran kinerja dengan metode *Human Resources Scorecard*, yaitu *Human Resources Competency 306* berarti memuaskan, *High Performance Work System 206* berarti memuaskan, *Human Resources Deliverable 245* berarti memuaskan, dan *Human Resources Efficiency 307* berarti memuaskan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Human Resource Scorecard, KPI

DOI: <http://dx.doi.org/10.37577/sainteks.v0i0i.541>

Received: 07, 2023. Accepted: 08, 2023.

Published: 09, 2023

#### PENDAHULUAN

Saat ini berbagai perusahaan sedang bersaing dengan sangat ketat untuk dapat mendominasi pasar, maka dari itu diperlukannya komitmen perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya di segala aspek. Menurut (Maghfiroh, 2021) diantara hal-hal yang berpengaruh terhadap kemajuan bagi sebuah organisasi yang memiliki pengaruh lebih adalah sumber daya

manusia(SDM). Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi (Ekawati, 2018). Suatu organisasi tanpa adanya SDM yang berkualitas maka organisasi tidak akan berkembang bahkan yang ada adalah kemunduran organisasi (Harits et.al., 2022). Adanya tuntutan bagi setiap organisasi/perusahaan untuk dapat mengimplementasikan setiap strategi yang dimiliki dalam berkompetisi serta setiap sumber daya yang mereka miliki dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Menurut (Hasibuan dalam Susan, 2019) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur yang berkaitan dengan hubungan serta peran karyawan secara efektif dan efisien sehingga berkontribusi terhadap pencapaian perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Bukit et al., 2017) Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi dalam penerapan dan pengelolaan secara tepat setiap sumber daya manusia bagi organisasi/perusahaan dapat berjalan dengan efektif, sehingga terlaksananya tujuan yang sudah ada. Terlaksananya tujuan perusahaan berkaitan dengan baiknya manajemen sumber daya manusia (Iswandi, 2021).

(Handoko dalam Priyono, 2010) Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Tindakan mengukur yang dilakukan terhadap setiap aktivitas dalam rantai nilai yang terdapat di suatu organisasi (Sahaya & Wahyuni, 2017). Acuan dalam melakukan pengukuran harus memiliki pemahaman yang sama bagaimana suatu kinerja dapat mencapai sasarannya dengan standar yang sebelumnya sudah melalui pengujian. (Suryani & FoEh, 2019). Yang menjadi dasar dilakukannya penilaian kinerja adalah tujuan meningkatkan kinerja setiap individu karyawan yang akan menjadi sebab meningkatnya kinerja organisasi secara menyeluruh (Rani & Mayasari, 2015). Oleh karena itu sebagai penentu suatu perusahaan dapat bersaing dan untuk menjaga agar sumber daya manusia tetap dalam keadaan yang baik maka dibutuhkannya sistem yang dapat digunakan mengukur kinerja sumber daya manusia untuk mengontrol dan mengevaluasi kekurangan yang ada agar tercapainya keadaan yang diinginkan oleh perusahaan, salah satu metode yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja sumber daya manusia yaitu metode *Human Resources Scorecard* (HRSC).

Pada penelitian sebelumnya yang menerapkan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dilakukan oleh (Erawantini & Saraswati, 2020) penelitiannya dilakukan di Kabupaten Lumajang, meneliti kinerja petugas Unit Kerja Rekam Medis (UKRM), menunjukkan metode tersebut dapat digunakan untuk mengukur kinerja UKRM bahwa hasil dari rata-rata yang didapat menunjukkan secara keseluruhan kinerja baik pengukuran HR Scorecard 80,67% tapi untuk mengoptimalkan HPWS diperlukan tindakan terhadap reward dan punishment oleh perusahaan. Kemudian, (Adhi Wiguna & Surjasa, 2020) meneliti kinerja karyawan di PT. Modern Multi Kemasindo, pengukuran kinerja memperoleh nilai 3,59 maknanya secara keseluruhan hasilnya baik tetapi pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan diperoleh nilai 2 maknanya kurang baik, hal itu disebabkan kurangnya pelatihan karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) cukup baik dalam mengukur kinerja sumber daya manusia suatu organisasi/perusahaan sehingga dapat diketahui kekurangan-kekurangan yang ada dan diberikan solusi untuk mengatasi hal tersebut.

PT. Cahaya Mekanindo Perkasa perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur lokasinya berada di Karawang. Perusahaan ini memproduksi berbagai produk seperti mesin jig, rak penyangga kaca mobil, dan berbagai alat serta komponen pendukung industri manufaktur. Pada observasi yang penulis lakukan selama kurang lebih 10 hari, penulis menemukan bahwa PT. Cahaya Mekanindo Perkasa belum memiliki sistem pengukuran kinerja sumber daya manusianya, keadaan ini akan menyebabkan perusahaan tidak dapat mengetahui keadaan dan kekurangan-kekurangan karyawan dan akan membiarkan keadaan tersebut, hal ini tentunya akan berdampak pada produktivitas perusahaan yang mana seiring berjalannya waktu produktivitas perusahaan cenderung akan menurun.

Berdasarkan pada permasalahan yang ada, maka PT. Cahaya Mekanindo Perkasa membutuhkan sistem pengukuran kinerja sumber daya manusia dengan menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC), penelitian ini dilakukan dengan mengukur kinerja karyawan PT. Cahaya Mekanindo Perkasa dengan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC)

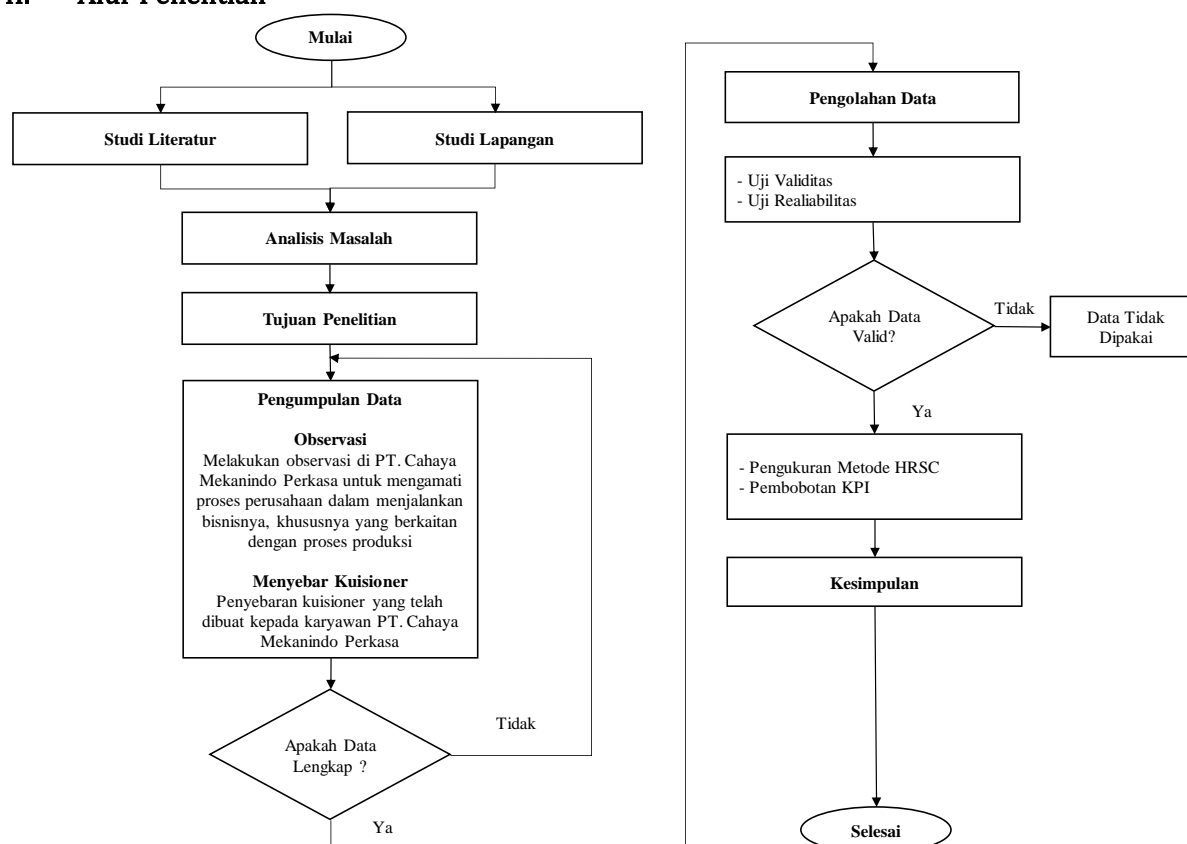
bertujuan untuk memberikan usulan sistem pengukuran kinerja dan meningkatkan kinerja karyawannya sebagai bahan evaluasi serta agar perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik sehingga membantu perusahaan tetap bertahan dalam proses persaingan.

## METODOLOGI

### I. Objek Penelitian

Objek penelitian pada kesempatan kali ini adalah karyawan yang ada di PT. Cahaya Mekanindo Perkasa. PT. Cahaya Mekanindo Perkasa perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan sudah berdiri sejak tahun 2013. Perusahaan beralamat di Jl. Pasir Malang No. 10 kw 6 Kepuh baru-Karang pawitan, kecamatan Karawang Barat, kabupaten Karawang. Dalam menjalankan usahanya perusahaan ini melakukan berbagai jenis kegiatan, yaitu *machining, automation, fabrication, precision part manufacture and repair* dengan sistem *make to order*.

### II. Alur Penelitian



Gambar 1. Alur Penelitian

### III. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer penulis peroleh dari hasil observasi yang penulis lakukan dan dari kuisisioner yang penulis sebarakan untuk dijawab oleh karyawan PT. Cahaya Mekanindo Perkasa. Menurut (Sugiyono dalam Shabrina et al., 2020) observasi adalah suatu proses yang terdiri dari berbagai proses untuk memperoleh data mengenai fakta-fakta tentang yang sesuai dengan kenyataan. Kuesioner adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang efisien, agar seorang peneliti mengetahui secara pasti variabel yang ingin diukur dan yang diharapkan dari para responden (Sukendra & Atmaja, 2020). Responden pada penelitian yang dilakukan penulis adalah para karyawan PT. Cahaya Mekanindo Perkasa yang berjumlah 16 orang. Selain itu, penelitian ini juga

menggunakan data sekunder, data sekunder diperoleh dari hasil studi pustaka berupa, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku, dan berkas perusahaan yang dibutuhkan dalam penelitian.

#### **IV. Teknik Pengolahan data**

Setelah seluruh data yang dibutuhkan sudah terkumpul, kemudian data tersebut akan dilakukan pengolahan untuk memecahkan permasalahan yang sudah ditentukan sebelumnya, adapun pengolahan data dimulai dari pengujian kualitas data, pengukuran menggunakan metode HRSC, dan penarikan kesimpulan. Untuk lebih jelasnya pengolahan data yang penulis lakukan yaitu sebagai berikut:

##### **1. Uji Kualitas Data**

###### **a. Uji Validitas**

Pengukuran yang mempresentasikan tingkat-tingkat keabsahan suatu instrument pengukuran. (Retnawati, 2016) Validitas menyatakan dukungan fakta empiris dan alasan teoritis terhadap interpretasi hasil nilai tes atau suatu instrumen, dan ketelitian pengukuran suatu instrumen apabila memiliki validitas tinggi dapat dikatakan valid.

###### **b. Uji Reabilitas**

Suatu ukuran yang mempresentasikan suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk selanjutnya dijadikan sebagai alat dalam mengumpulkan data. (Purwanto, 2018) Instrumen penelitian yang dapat dipercaya adalah instrument yang mampu menunjukkan hasil yang konsisten, dengan hasil yang konsisten tersebut instrument dianggap reliabel. Menurut (Yusup, 2018) apabila nilai koefisien reliabilitas melebihi 0,70 maka instrument dianggap reliabel.

##### **2. Pengukuran kinerja menggunakan skala likert**

Skala likert adalah skala yang memiliki kegunaan untuu mengukur sikap dan pendapat dalam penelitian (Taluke et al., 2019). Responden memilih tingkat pernyataan persetujuan terhadap setiap pernyataan-pernyataan dengan menentukan satu pilihan dari beberapa pilihan yang disediakan (Syofian et al., 2015). Adapun pada penelitian kali ini berikut adalah pilihan yang dapat dipilih oleh responden.

**Tabel 1. Pilihan Jawaban**

<b>Keterangan</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

##### **3. Pengukuran kinerja dengan metode HRSC**

*Human Resources Scorecard* merupakan metode yang mengukur sumber daya manusia dan mengaitkannya dengan strategi dan kinerja untuk menjadikan perusahaan yang terbaik (Diniaty et al., 2019). Dalam melakukan pengukuran kinerja dengan metode *Human Resources Scorecard*, metode ini memiliki 4 perspektif, yaitu *Human Resources Competency*, *High Performance Work System*, *Human Resources Deliverable*, serta *Human Resorces Efficiency* (Abhimantra Chandra Nugraha et al., 2020).

Pada metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) ada beberapa langkah yang dapat dilakukan, berikut merupakan langkah-langkah penggunaan metode HRSC (Becker et al., 2009).

- a. Mengukur *Human Resource Competency*, mengukur segala hal yang berkaitan dengan kompetensi SDM, yaitu ketrampilan, pengetahuan, dan karakteristik pribadi yang akan mempengaruhi terhadap kinerjanya secara langsung.
- b. Mengukur *High Performance Work System*, berfokus mengukur pada bagaimana organisasi beroperasi melalui setiap fungsi SDM dimulai dari tingkat makro yang menekankan orientasi kinerja pada tiap kegiatan.
- c. Mengukur Efisiensi Inti (*Core Efficiency*), pengukuran yang menggambarkan pengeluaran SDM yang signifikan tetapi tidak ada kontribusi secara langsung terhadap implementasi strategi organisasi.

- d. Mengukur *Human Resouce Deliverable*, untuk pengukuran kinerja bisnis dengan menggabungkan SDM di dalamnya, manajer harus mengidentifikasi perkara yang berhubungan dengan SDM dengan berbagai rencana implementasi strategi organisasi.
4. Pembobotan KPI dilakukan antara perspektif dan KPI setiap perspektif.  
Menurut (Warganegara et al., 2021) KPI memiliki fungsi sebagai sarana dalam mengukur kinerja di suatu organisasi dengan menggunakan rentang angka, nilai atau presentase.
5. Pengambilan Kesimpulan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil yang didapat melalui pengolahan data dengan metode HRSC pada penelitian yang dilakukan di PT. Cahaya Mekanindo Perkasa menunjukkan hasil, bahwa diperoleh nilai NJI sebesar 1064 itu artinya kinerja karyawan di perusahaan tersebut termasuk ke dalam interval 840 – 1092, maka dari itu artinya kinerja karyawan berada dalam keadaan yang Memuaskan.

### **Pengukuran Kinerja Berdasarkan 4 Perspektif HRSC**

#### **I. Perspektif *Human Resources Competency***

**Tabel 2. Hasil *Human Resources Competency***

No. Atribut	Pilihan				Bobot	Rata-rata
	1 STS	2 TS	3 S	4 SS		
1		1	14	1	48	3
2			11	5	53	3,31
3		2	10	4	50	3,12
4		1	9	6	53	3,31
5		2	9	5	51	3,19
6		1	11	4	51	3,19
<b>Total</b>					<b>306</b>	<b>19,12</b>

Berdasarkan Tabel 2. Hasil Perspektif *Human Resources Competency* diperoleh bobot total *Human Resources Competency* sebesar 306, jika dilihat nilai tersebut termasuk ke dalam kategori Memuaskan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan metode HRSC yang dilakukan pada PT. Cahaya Mekanindo Perkasa kinerja karyawan pada perspektif *Human Resources Competency* termasuk ke dalam kategori interval 240 – 312 yang artinya Memuaskan.

II. Perspektif *High Performance Work System*

Tabel 3. Hasil *High Performance Work System*

No. Atribut	Pilihan				Bobot	Rata-rata
	1 STS	2 TS	3 S	4 SS		
7		2	10	4	50	3,12
8		1	9	6	53	3,31
9		2	8	6	52	3,25
10		2	9	5	51	3,19
<b>Total</b>					<b>206</b>	<b>12,87</b>

Berdasarkan Tabel 3. Hasil Perspektif *High Performance Work System* diperoleh bobot total *High Performance Work System* sebesar 206, jika dilihat nilai tersebut termasuk ke dalam kategori Memuaskan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan metode HRSC yang dilakukan pada PT. Cahaya Mekanindo Perkasa kinerja karyawan pada perspektif *High Performance Work System* termasuk ke dalam kategori interval 160 – 208 yang artinya Memuaskan.

III. Perspektif *Human Resources Deliverable*

Tabel 4. Hasil *Human Resources Deliverable*

No. Atribut	Pilihan				Bobot	Rata-rata
	1 STS	2 TS	3 S	4 SS		
11		2	13	1	47	2,94
12			10	6	54	3,37
13		3	13		45	2,81
14		1	10	5	52	3,25
15		2	13	1	47	2,94
<b>Total</b>					<b>245</b>	<b>15,31</b>

Berdasarkan Tabel 4. Hasil Perspektif *Human Resources Deliverable* diperoleh bobot total *Human Resources Deliverable* sebesar 245, jika dilihat nilai tersebut termasuk ke dalam kategori Memuaskan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan metode HRSC yang dilakukan pada PT. Cahaya Mekanindo Perkasa kinerja karyawan pada perspektif *Human Resources Deliverable* termasuk ke dalam kategori interval 200 – 260 yang artinya Memuaskan.

#### IV. Perspektif *Human Resources Efficiency*

Tabel 5. Hasil *Human Resources Efficiency*

No. Atribut	Pilihan				Bobot	Rata-rata
	1	2	3	4		
	STS	TS	S	SS		
16			10	6	54	3,37
17		2	14		46	2,87
18		1	10	5	52	3,25
19			10	6	54	3,37
20		1	15		47	2,94
21			10	6	54	3,37
	<b>Total</b>				<b>307</b>	<b>19,17</b>

Berdasarkan Tabel 5. Hasil Perspektif *Human Resources Efficiency* diperoleh bobot total *Human Resources efficiency* sebesar 307, jika dilihat nilai tersebut termasuk ke dalam kategori Memuaskan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan metode HRSC yang dilakukan pada PT. Cahaya Mekanindo Perkasa kinerja karyawan pada perspektif *Human Resources efficiency* termasuk ke dalam kategori interval 240 – 312 yang artinya Memuaskan.

#### SIMPULAN

Setelah dilakukan analisis dan pembahasan maka pengukuran kinerja karyawan pada PT.Cahaya Mekanindo Perkasa diperoleh beberapa kesimpulan, adapun kesimpulannya sebagai berikut.

1. *Human Resources Competency*  
Perspektif *Human Resources Competency*, perolehan total bobot 306 berarti kinerja memuaskan dan perolehan rata-rata 19,12 berarti baik, kesimpulannya kinerja karyawan PT.Cahaya Mekanindo Perkasa pada perspektif ini tergolong ke dalam kategori memuaskan dan baik.
2. *High Performance Work System*  
Perspektif *High Performance Work System*, perolehan total bobot 206 berarti kinerja memuaskan dan perolehan rata-rata 12,87 berarti baik, kesimpulannya kinerja karyawan PT.Cahaya Mekanindo Perkasa pada perspektif ini tergolong ke dalam kategori memuaskan dan baik.
3. *Human Resources Deliverable*  
Perspektif *Human Resources Deliverable*, perolehan total bobot 245 berarti kinerja memuaskan dan perolehan rata-rata 15,31 berarti baik, kesimpulannya kinerja karyawan PT.Cahaya Mekanindo Perkasa pada perspektif ini tergolong ke dalam kategori memuaskan dan baik.
4. *Human Resources Efficiency*  
Perspektif *Human Resources Efficiency*, perolehan total bobot 307 berarti kinerja memuaskan dan perolehan rata-rata 19,17 berarti baik, kesimpulannya kinerja karyawan PT.Cahaya Mekanindo Perkasa pada perspektif ini tergolong ke dalam kategori memuaskan dan baik.

5. KPI kinerja karyawan secara keseluruhan  
Berdasarkan pengukuran kinerja karyawan yang dilakukan pada PT.Cahaya Mekanindo Perkasa dengan metode *Human Resources Scorecard* total bobot yang diperoleh sebesar 1092 dalam kategori memuaskan, berarti kinerja karyawan PT.Cahaya Mekanindo Perkasa secara keseluruhan memuaskan.

Penelitian ini hanya menggunakan 1 (satu) metode yaitu metode HRSC saja, karena masing-masing metode memiliki kekurangan serta kelebihan tersendiri pada penelitian yang akan datang peneliti merekomendasikan untuk menggunakan 2 (dua) metode atau lebih agar hasil dari pengukuran kinerja lebih akurat, komprehensif serta untuk mengurangi bias dari hasil penelitian yang dilakukan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abhimantra Chandra Nugraha, M., Widuri Asih, E., & Winarni. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resource Scorecard (HRS) Dan Total Quality Management (TQM) Pada Cv. Sudirman. *Jurnal REKAVASI*, 8(1), 1–6. <https://ejournal.akprind.ac.id/index.php/rekavasi/article/view/2797>
- Adhi Wiguna, D., & Surjasa, D. (2020). Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Human Resource Scorecard di PT Modern Multi Kemasindo. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti*, 5(1), 37–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.25105/pdk.v5i1.6424>
- Becker, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2009). *The HR Scorecard Meningkatkan Manusia, Strategi, dan Kinerja. Terjemahan Dian Rahadyanto Basuki* (A. Prasetya & D. P. Purba (ed.)). ESENSI Penerbit Erlangga.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Zahir Publishing.
- Diniaty, D., Alfina, N., Kusumanto, I., & Nur, M. (2019). Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Metode Human Resources Scorecard (Hrsc) dan Analytical Hierarchy Process (AHP) di CV. X. *Seminar Nasional Teknologi Informasi, Komunikasi dan Industri (SNTIKI), November*, 593–600. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/SNTIKI/article/view/7862>
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 3(2), 118–139. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema/article/view/5006>
- Erawantini, F., & Saraswati, G. D. (2020). Pengukuran Kinerja dengan Metode Human Resource Scorecard pada Petugas Rekam Medis di Salah Satu Rumah Sakit Daerah Kabupaten Lumajang. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 8(2), 2337–2585. <https://doi.org/10.33560/jmiki.v8i2.273>
- Harits, B., & Bhagya, T.G. (2022). The Influence of Civil Servant Competence and Bureaucratic Reform on Organizational Performance at the Government Offices in Cianjur. *Proceedings of the First International Conference on Science, Technology, Engineering and Industrial Revolution (ICSTEIR)*, 536: 17-22.
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://dinastirev.org/JIHP/article/view/683>
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403–411. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In T. Chandra (Ed.), *Penerbit Zifatama Publisher*. Penerbit Zifatama Publisher.
- Purwanto. (2018). Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas untuk Penelitian Ekonomi Syariah. In A. Saifudin (Ed.), *StaiaPress*. StaiaPress.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

- Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAEMB/article/view/172>
- Retnawati, H. (2016). *Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian (Panduan Peneliti, Mahasiswa, dan Psikometrian)*. Parama Publishing.
- Sahaya, A. R., & Wahyuni, H. C. (2017). Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Dan AHP (Studi Kasus : PT. Bella Citra Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 137–145. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v4i2.3962>
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. K. S. (2020). *Instrumen Penelitian* (T. Fiktorius (ed.)). Mahameru Press.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. NILACAKRA.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/view/429>
- Syofian, S., Setiyaningsih, T., & Syamsiah, N. (2015). Otomatisasi metode penelitian skala likert berbasis web. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi*, 1–8. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnastek/article/view/540>
- Taluke, D., Lakat, R. S. M., & Sembel, A. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Spasial*, 6(2), 531–540. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/spasial/article/view/25357>
- Warganegara, T. L. P., Wahyuningsih, F., & Narundana, V. T. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Dengan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard ( HRSC ) pada PT PLN ( Persero ) UP3 Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 73–81. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6505>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>