Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 25, No 2 (2025): Juli, 1368-1375
DOI: 10.33087/jiubj.v25i2.6121

Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan KUD Menggunakan Metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analitycal Hirarchy Process* (AHP)

Amin Ikhfan Fadilah, Ismu Kusumanto, Suherman, Muhammad Nur, Muhammad Ihsan Hamdy
Program Studi Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Correspondence: fadilahfd85@gmail.com, ismu@uin-suska.ac.id, suher_aje@uin-suska.ac.id, muhammad.nur@uin-suska.ac.id, m.ihsanhamdy@uin-suska.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengukur kinerja karyawan, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *human resource scorecard* (HRSC) dan metode *analytical hirarchy process* (AHP). Dengan mengintegrasikan SDM, strategi, tujuan, visi dan misi didapatkan hasil 3 (tiga) sasaran strategis untuk perspektif *financial*; 3 (tiga) sasaran strategis untuk perspektif *customer*; 4 (empat) sasaran strategis untuk perspektif proses bisnis internal; dan 3 (tiga) sasaran strategis untuk perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Sistem penilaian dengan hasil dikategorikan ke dalam *Traffic Light Systems*. 13 sasaran strategis berdasarkan skor yang terukur dari masing-masing perspektif diperoleh 8 (delapan) KPI (*Key Perfomance Indicator*) dikategorikan sebagai hijau, 4 (empat) KPI dikategorikan sebagai kuning dan 1 (satu) KPI dikategorikan merah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pentingnya dilakukan pengukuran kinerja dengan melibatkan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: AHP, HRSC, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia.

Abstract. *This study aims to measure employee performance and identify factors that influence employee performance. The methods used in this study are the human resource scorecard (HRSC) and the analytical hierarchy process (AHP) method. By integrating HR, strategy, goals, vision, and mission, 3 (three) strategic targets for the financial perspective were obtained; 3 (three) strategic targets for the customer perspective; 4 (four) strategic targets for the internal business process perspective; and 3 (three) strategic targets for the learning and growth perspective. The assessment system with the results was categorized into Traffic Light Systems. 13 strategic targets based on measurable scores from each perspective obtained 8 (eight) KPIs (Key Performance Indicators) categorized as green, 4 (four) KPIs categorized as yellow, and 1 (one) KPI categorized as red. Thus, it can be concluded that it is important to measure performance by involving human resources in an effort to achieve company goals.*

Keywords: *AHP, HRSC, Employee Performance, Human Resources.*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja organisasi atau sumber daya manusia menjadi suatu kunci keberhasilan serta kemajuan perusahaan. Semakin tinggi kinerja maka akan semakin memberikan kontribusi yang lebih dibanding kinerja yang rendah. Terdapat berbagai faktor penyebab rendahnya kinerja organisasi, beberapa diantaranya ialah budaya kerja, kepemimpinan, perhatian yang minim serta penerapan manajemen yang kurang baik dalam organisasi (Paulus, 2020). Kinerja juga dilandaskan dengan kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh sebab itu, supaya memiliki kinerja yang lebih baik, perlu adanya tekad keinginan yang tinggi seseorang untuk mengerjakan serta mengetahui pekerajanya (Pandaleke, dkk., 2021). Perlu adanya penerapan pengukuran kinerja untuk mengetahui pencapaian kinerja karyawan yang merupakan konsep utama dalam manajemen kinerja. Pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menemukan arah kemajuan yang diharapkan serta dapat memberikan umpan balik dalam mengetahui bisnis berjalan dengan baik dan efektif. Hasil kinerja yang diperoleh dijadikan sebagai bahan evaluasi manajemen untuk melakukan tindakan perbaikan (Asmadi, dkk., 2023).

Pengukuran kinerja ialah sebuah tindakan pengukuran dari setiap aktivitas yang dapat dilakukan dari berbagai rantai nilai yang terdapat pada organisasi atau perusahaan (Nurafifah, dkk., 2022). Ada berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari

sumber daya manusia didalam suatu organisasi atau perusahaan berupa faktor internal dari karyawan, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi (Kamijan, 2021).

Koperasi Unit Desa Koperasi Produsen Sawit Makmur Abadi Sejahtera didirikan pada tahun 1996, dengan kegiatan usahanya diberbagai bidang seperti simpan pinjam, produksi, ekonomi, pemasaran, konsumsi dan jasa. Sejak didirikan KUD Koperasi Produsen Sawit Makmur Abadi Sejahtera terdapat kegiatan usaha yang telah dijalankan berupa unit simpan pinjam, unit waserda dan saprodi. sejak awal berdiri hingga saat ini pengukuran kinerja koperasi yang hanya berfokus pada aspek keuangan dimana dinilai belum dapat menggambarkan kondisi koperasi secara komprehensif. Permasalahan lain yang kerap dialami adalah menurunya tingkat kedisiplinan dimana terdapat karyawan yang tidak mengikuti peraturan dengan keterlambatan hadir yang disebabkan urusan pribadi, dan seringnya pergi meninggalkan koperasi bahkan disaat belum waktu kerjanya usai. Serta kurangnya pemahaman dan wawasan. Hal ini menyebabkan timbulnya tantangan berupa keluhan komplain yang meningkat yang menyebabkan kuranganya kepuasan dari para anggota koperasi, sehingga mengakibatkan penurunan target dari tujuan awal yang ditetapkan.

Mengacu pada uraian permasalahan pada latar belakang, pendekatan yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah Metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) untuk mengidentifikasi KPI pengukuran kinerja selanjutnya penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP), untuk mengukur bobot pada setiap KPI kemudian langkah terakhir mengkategrikan kedalam *Traffic Light Systems. Human Resource Scorecard* sendiri mengaitkan antara hubungan sumber daya manusia dengan suatu strategi dalam sistem pengukurannya, serta kinerja organisasi yang mampu menimbulkan kesadaran tentang konsekuensi dalam melakukan keputusan investasi sumber daya manusia. Sehingga dapat memberikan keuntungan di investasi sumber daya manusia secara tepat, terarah dan jumlah yang tepat (Zaini dan Suryadi, 2020). *Analytical Hierarchy Process* (AHP) pertama kali diperkenalkan oleh Thomas L. Saaty tahun 1980, metode ini digunakan berdasarkan bagaimana preferensi dari pengambilan keputusan terhadap tingkat kepentingan dari masing-masing perspektif kelompok KPI yang terbentuk dengan tujuan untuk mendapatkan bobot kinerja. Metode AHP sendiri merupakan suatu metode yang dipakai sebagai suatu alat untuk melakukan pembobotan dari kriteria dan subkriteria serta metode AHP sangat populer untuk membuat keputusan (Puji, dkk., 2022). Penelitian ini bertujuan mengukur kinerja karyawan, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada koperasi. Serta mengkategorikan pengukuran nilai kedalam *Traffic Light Systems.*

METODE

Penelitian ini mengimplementasikan metde kuantitatif dengan pendekatan dua metode, yaitu *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Populasi pada penelitian ini melibatkan seluruh bagian internal koperasi berupa karyawan atau pengurus dengan sampel terdiri sebanyak 6 pengurus koperasi. Pengambilan data pada penelitian ini dengan menggunakan metode sampling yaitu teknik non-probability sampling, yang diperoleh dengan tipe pendekatan sampling jenuh, dengan mengambil seluruh populasi yang terdapat pada koperasi yang dianggap memiliki keterlibatan dan dianggap memberikan data yang diperlukan.

Penelitian ini dilakukan dengan dua cara pengumpulan data yaitu, data primer dan data skunder. Data pertama berupa data primer didapatkan dengan cara observasi secara langsung, wawancara dan penyebaran kuesioner. Data skunder pula didapat dengan cara tidak langsung berupa data sejarah dan struktur organisasi koperasi. Data yang telah berhasil dikumpulkan, dilakukan pengujian berupa, uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan pengukur dalam melakukan fungsi terhadap pernyataan kuesioner dengan membandingkan Rhitung > Rtabel sehingga data dikatakan valid. Sedangkan, uji reliabilitas sebagai pengujian untuk menguji sejauh mana data dapat dipercaya, dilakukan dengan cara membandingkan Cronbach's alpha > 0,60 sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya.

Human Resources Scorecard (HRSC) dilakukan sebagai tahapan awal dalam menganalisis data. Adapun tahapan-tahapan HRSC ialah sebagai berikut: (1) definisikan strategi bisnis secara jelas; (2) bangun argumen bisnis untuk sdm sebagai aset strategis; (3) ciptakan peta strategis; (4) identifikasi HR

deliverable dalam peta strategi; (5) selaraskan arsitektur SDM dengan HR *deliverable*; (6) rancang sistem pengukuran strategis; (7) implementasi manajemen berdasarkan pengukuran (Sodik, dkk., 2022). *Analytical Hierarchy Process* (AHP) kemudian diterapkan sebagai tahapan kedua dengan langkah-langkah sebagai beriku: (1) mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan; (2) membuat struktur hierarki yang diawali dengan tujuan utama; (3) membuat matriks perbandingan berpasangan; (4) sintesis dalam memperoleh keseluruhan prioritas; (5) menghitung nilai eigen dan menguji konsistensinya; (6) memeriksa konsistensi hierarki, dikatakan knsisten jika nilai CR tidak lebih dari 0,10 (Anggraeni, dkk., 2023.

Maruli dan Yusa (1995) menyatakan baahwa pengukuran yang diperoleh dari metode HRSC dan AHP dilakukan pengkategrian dengan *Traffic Light Systems*. Metode ini dengan menerapkan tiga warna yang digunakan dalam pengaplikasiannya yaitu; warna hijau dengan range level 8 – level 10. Warna kuning dengan range level 4 sampai level 7, dan warna merah memiliki range level 3 – level 0, pada warna hijau mempunyai arti berupa telah tercapainya target kinerja perusahaan, warna kuning mengartikan bahwa target yang masih belum tercapai namun sudah berada didalam kondisi cukup tetapi harus tetap diperhatikan, dan warna merah mengartikan bahwa kinerja sangat buruk sebab berada dibawah pencapaian sebelumnya dan harus segera diperbaiki (Zakaria, 2021).

HASIL

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No.	R hitung	R tabel signifikan 5% (6 responden)	Keterangan
1	0,894	0,811	Valid
2	0,888	0,811	Valid
3	0,888	0,811	Valid
4	0,929	0,811	Valid
5	0,888	0,811	Valid
6	0,888	0,811	Valid
7	0,888	0,811	Valid
8	0,832	0,811	Valid
9	0,894	0,811	Valid
10	0,876	0,811	Valid
11	0,894	0,811	Valid
12	0,888	0,811	Valid
13	0,894	0,811	Valid

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh bahwa 13 pernyataan yang terdapat pada kuesioner sudah valid. Kemudian dilakukan pengujian kedua yaitu uji reliabilitas setelah pernyataan dikatakan valid, uji reliabilitas dilakukan menggunakan *software* SPSS dengan syarat reliabel dimana nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N f Items
0,970	13

Sumber: data olahan

Human Resources Scorecard (HRSC)

1. Mendefinisikan Strategi Bisnis dengan Jelas

Tahapan ini dengan melakukan pendefinisian strategi bisnis dengan jelas yang sesuai dengan visi dan misi koperasi, berikut merupakan sasaran bisnis yang terdiri dari masing-masing perspektif: (1) perspektif keuangan berupa prduktivitas, efisiensi biaya dan kesejahteraan pengurus; (2) perspektif pelanggan berupa kepuasan pengurus, loyalitas pengurus dan kedisiplinan pengurus; (3) perspektif proses bisnis internal berupa komunikasi pengurus, *quality relationship*, gaya kepemimpinan dan kesehatan dan keselamatan kerja; (4) perspektif pembelajaran dan pertumbuhan berupa training pengurus, standar rekruitmen dan bonus dan *reward*.

2. Membangun Sebuah Argumen Bisnis untuk SDM Sebagai Aset

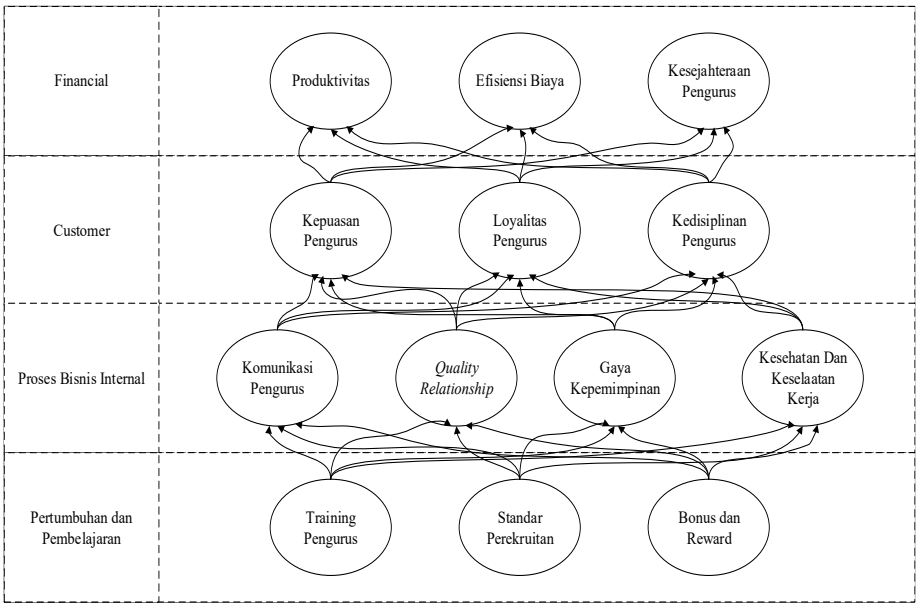
Tabel 3
Peranan Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Sasaran Strategis

Strategi	Peran Sumber Daya Manusia
Produktivitas	Bekerja lebih giat dan memaksimalkan biaya kegiatan yang dilaksanakan
Efisiensi biaya	Menggunakan anggaran biaya secara terukur dan efektif
Kesejahteraan pengurus	Memanfaatkan segala fasilitas yang diberikan dengan baik
Kepuasan pengurus	Menjalankan pekerjaan dengan maksimal sesuai kemapuan dan pengetahuan yang dimiliki
Loyalitas pengurus	Selalu menjaga sikap tanggung jawab terhadap kerjaan yang diberikan dan komitmen kerja yang tinggi
Kedisiplinan pengurus	Mengikuti segala peraturan yang diberikan koperasi
Komunikasi pengurus	Bersikap sopan santun dan ramah kepada atasan dan sesama rekan kerja lain
Quality relationship	Mengikuti segala agenda serta rapat dengan baik untuk menjalin hubungan baik antar bagian
Gaya kepemimpinan	Menghargai dan menghormati serta mematuhi instruksi yang diberikan atasan
Kesehatan dan keselamatan kerja	Mengikuti segala peraturan dan meminimalisir terjadinya kemalangan kerja
Training pengurus	Mengikuti segala agenda training yang diberikan
Standar rekruitmen	Memenuhi kualifikasi rekruitmen yang dibutuhkan
Bonus dan *reward*	Meningkatkan kinerja dan produktivitas

Sumber: data olahan

3. Merancang Peta Strategi

Peta strategis dilakukan mencakup 13 sasaran strategis dari empat perspektif yaitu perspektif *financial*, *customer*, proses bisnis internal serta pembelajaran dan pertumbuhan yang kemudian dijabarkan kedalam peta strategis sebagai berikut:



Sumber: data olahan

Gambar 1
Peta Strategis

4. Mendefinisikan HR Deliverable pada Peta Strategis

Untuk mengintegrasikan sumber daya manusia ke dalam sistem pengukuran kinerja koperasi perlu titik perpotongan yaitu HR *deliverable*, dimana artinya koperasi harus mengidentifikasi titik-titik perpotongan antara sumber daya manusia dan rencana implementasi strategi koperasi. Maka HR *deliverable* berisikan hasil-hasil arsitektur sumber daya manusia yang bertindak untuk melaksanakan strategi koperasi. HR *deliverable* sendiri terbagi

menjadi dua yakni yang pertama HR *Performance Driver* yang artinya aset inti yang berkaitan dengan manusia sebagai penggerak kinerja dan yang kedua HR *Enabler* yang artinya upaya yang dilakukan untuk pendorong penggerak kinerja.

Tabel 4
HR *deliverable* dalam Peta Strategis

HR *Performance Driver*	HR *Enabler*
Perspektif *Financial*	
Produktivitas	Memastikan pengurus mengikuti aturan serta menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengikuti segala kegiatan yang dibuat.
Efisiensi biaya	Memanfaatkan pengeluaran biaya seefisien dan seefektif mungkin
Kesejahteraan pengurus	Memberikan fasilitas dengan baik dan bantuan kesejahteraan
Perspektif *Customer*	
Kepuasan pengurus	Memberikan hak-hak pengurus serta mendengarkan keluh kesah pengurus dan memberikan gaji sesuai kualitas kerja
Loyalitas pengurus	Pemberian reward dan bonus atas apresiasi pencapaian kerja
Kedisiplinan pengurus	Memperhatikan kehadiran dan ketepatan waktu serta kepatuhan terhadap prosedur
Perspektif Proses Bisnis Internal	
Komunikasi pengurus	Memberikan wadah serta tidak membatasi untuk menjalin komunikasi dengan rekan kerja dan mengizinkan bertukar pikiran belajar hal baru
Quality relationship	Mengadakan agenda atau rapat rutin untuk membangun hubungan baik antar bagian dan memberikan kesempatan dalam berpendapat
Gaya kepemimpinan	Mengikuti pelatihan bagi atasan, mampu memberikan arahan yang baik, efektivitas dalam membuat keputusan yang cepat dan tepat dan mendengerkan masukan yang membangun dari bawahan
Kesehatan dan keselamatan kerja	Memberikan instruksi yang jelas disetiap bagian dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman
Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan	
Training pengurus	Memberikan ataupun mengadakan pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan keterampilan
Standar rekruitmen	Melakukukan penerimaan sesuai dengan standar kualifikasi yang dibutuhkan koperasi
Bonus dan *reward*	Mengapresiasi dengan pemberian bonus dan reward atas hasil prestasi kerja yang dicapai

Sumber: data olahan

5. Menyelaraskan Arsitektur SDM dengan HR *Deliverables*

Tahap ini dimana sumber daya manusia harus diselaraskan dengan sasaran strategis yang artinya pengurus koperasi harus menjalankan fungsi SDM dan sistem kebijakan SDM. Fungsi SDM dan sistem kebijakan SDM didukung oleh perilaku sumber daya manusia.

6. Merancang Sistem Pengukuran SDM

Untuk melakukan perancangan sistem pengukuran strategis dengan cara mengidentifikasi Key Performance Indicator (KPI) yang digunakan untuk meningkatkan kinerja koperasi. KPI sendiri berfungsi mengevaluasi atau melihat sejauh mana tingkat keberhasilan dalam pencapaian operasional koperasi.

Tabel 5
Identifikasi *Key Performance Indicator* (KPI)

Sasaran Strategis	Ukuran Hasil	Ukuran Pemicu Kinerja
Perspektif *Financial*		
F1: Peningkatan Produktivitas Pengurus	F11: jumlah kegiatan yang terlaksana	F111: presentase jumlah kegiatan yang terlaksana
F2: Peningkatan Efisiensi Biaya	F21: tingkat efisiensi biaya	F211: presentase realisasi biaya
F3: Peningkatan Kesejahteraan Pengurus	F31: tingkat kesejahteraan pengurus	F311: jumlah pengurus yang mendapat fasilitas kerja yang baik
Perspektif *Customer*		
C1: Peningkatan Kepuasan Pengurus	C11: indeks kepuasan pengurus	C111: kepuasan pengurus berdasarkan pekerjaan yang dilakukan, gaji, atasan dan rekan kerja
C2: Peningkatan Loyalitas Pengurus	C21: tingkat penguruss *resign*	C211: presentase jumlah keluar
C3: Peningkatan Kedisiplinan Pengurus	C31: tingkat kehadiran pengurus	C311: presentase tingkat kehadiran
Perspektif Proses Bisnis Internal		
PB1: Peningkatan Komunikasi Pengurus	PB11: waktu koordinasi antara atasan dengan bawahan	PB111: jumlah waktu kegiatan atau rapat terlaksana

Sasaran Strategis	Ukuran Hasil	Ukuran Pemicu Kinerja
PB2: Peningkatan *Quality Relationship*	PB21: tingkat hubungan yang terjalankan	PB211: jumlah agenda atau rapat yang terlaksana
PB3: Peningkatan Gaya Kepemimpinan	PB31: indeks gaya kepemimpinan	PB311: kepemimpinan berdasarkan instruksi, partisipasi, hubungan dan kepercayaan
PB3: Peningkatan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	PB31: tingkat kecelakaan yang terjadi	PB311: jumlah kecelakaan yang terjadi
Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan		
PP1: Peningkatan Training Pengurus	PP11: jumlah training yang terlaksana dalam setahun	PP111: presentase jumlah training yang terlaksana
PP2: Peningkatan Standar Rekruitmen	PP21: perekrutan sesuai standar yang dibutuhkan	PP211: jumlah pengurus yang belum memenuhi kualifikasi
PP3: Peningkatan Bonus Dan Reward	PP31: jumlah pengurus yang mendapatkan bonus dan reward	PP311: presentase jumlah pengurus yang mendapatkan bonus dan reward

Sumber: data olahan

Analytical Hierarchy Process (AHP)

Tahap ini dilakukan dengan menyusun hirarki, penyusunan dilakukan dari empat perspektif dengan tujuan menemukan bobot prioritas sebagai upaya meningkatkan kinerja pengurus. Setelah melakukan pembuatan struktur hierarki kemudian lanjut ketahap berikutnya yaitu membuat perbandingan berpasangan. Langkah awal yang perlu dilakukan membuat kuesioner berpasangan yang ditunjukkan kepada atasan Koperasi yang ahli serta memahami penilaian kerja dan berkompeten dalam sumber daya manusia yang ada di koperasi. Setelah selesai perhitungan matriks berpasangan diperoleh milai bobot prioritas pada setiap perspektif. Setelah dilakukan pengukuran kinerja di koperasi menggunakan metode *Human Resources Scorecard* dan metode *Analytical Hierarchy Process*.

Tabel 6
Hasil Pengukuran Kinerja Koperasi

Perspektif	Bobot	Sasaran Strategi	Bobot	% Pencapaian	Penilaian
Financial	0,093	Peningkatan Produktivitas Pengurus	0,633	70%	Kinerja cukup
		Peningkatan Efisiensi Biaya	0,106	93%	Kinerja tercapai
		Peningkatan Kesejahteraan Pengurus	0,260	100%	Kinerja tercapai
Customer	0,286	Peningkatan Kepuasan Pengurus	0,083	82,4%	Kinerja tercapai
		Peningkatan Loyalitas Pengurus	0,193	83,4%	Kinerja tercapai
		Peningkatan Kedisiplinan Pengurus	0,724	83%	Kinerja tercapai
Proses Bisnis Internal	0,125	Peningkatan Komunikasi Pengurus	0,501	66,6%	Kinerja cukup
		Peningkatan *Quality Relationship*	0,159	50%	Kinerja cukup
		Peningkatan Gaya Kepemimpinan	0,077	69,4%	Kinerja cukup
		Peningkatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,263	100%	Kinerja tercapai
Pertumbuhan dan Pembelajaran	0,496	Peningkatan Training Pengurus	0,633	33,3%	Kinerja kurang
		Peningkatan Standar Rekruitmen	0,260	100%	Kinerja tercapai
		Peningkatan Bonus Dan Reward	0,106	100%	Kinerja tercapai

Sumber: data olahan

Berdasarkan pengukuran kinerja karyawan Tabel 6 hasil analisis menunjukkan bahwa bobot tertinggi dari antar perspekif ialah perspektif pertumbuhan dan pembelajaran dengan skor bobot 0,496 dinilai masih perlunya peningkatan dari segi perspektif ini dibandingkan dengan yang lainnya. 13 KPI didapat 3 sasaran strategis untuk perspektif *financial* dengan skor total kinerja 80,16%, 3 sasaran strategis untuk perspektif *customer* dengan skor total kinerja 83,01%, 4 sasaran strategis untuk perspektif proses bisnis internal

dengan skor total kinerja 72,95% dan 3 sasaran strategis untuk perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dengan skor total kinerja 51,67%. Dengan total skor kinerja dari seluruh sasaran strategis 60,68%.

13 sasaran strategis yang terpilih, terdapat 8 sasaran strategis berada dalam kategori warna hijau dimana artinya kinerja sudah bagus sehingga perlu adanya upaya mempertahankan atau bahkan meningkatkan lebih baik lagi, terdapat 4 sasaran strategis berada dalam kategori warna kuning dimana artinya kinerja sudah dapat dikatakan cukup baik namun perlu adanya upaya peningkatan pada masing-masing strategis sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja menjadi lebih baik, terdapat 1 sasaran strategis berada dalam kategori warna merah, sehingga perlu adanya upaya tindakan perbaikan. Jika dilihat dari penyebab kinerja memperleh warna merah dikarenakan karyawan masih kurang dalam pemahaman yang masih perlu training karyawan yang dilakukan secara rutin dan terjadwal.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) berdasarkan empat perspektif yaitu perspektif financial, perspektif customer, perspektif proses bisnis internal dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Berdasarkan empat perspektif dimana dari hasil indentifikasi indikator memperoleh sasaran strategis berjumlah 13 sasaran strategis yang digunakan dalam mengukur kinerja pengurus koperasi dimana sasaran ini diperleh dengan melihat secara langsung dari sudut *financial*, *customer*, proses bisnis internal dan pertumbuhan dan pembelajaran; (2) penilaian pembobotan dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) memperoleh hasil pembbotan prioritas dari perhitungan antar perspektif dan antar sub kriteria sasaran strategis. Pada pembobotan antar perspektif diperoleh nilai bobot tertinggi adalah perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dengan bobot 0,496, dikarenakan dalam indikator ini masih perlunya peningkatan dalam pengetahuan yang diikuti oleh pengurus. Pada pebobotan perspektif *financial* diperoleh nilai bobot tertinggi adalah peningkatan produktivitas pengurus dengan nilai bobot sebesar 0,633 diperoleh bobot tertinggi dengan mengacu adanya kurangnya produktivitas pengurus yang masih kurang dalam mengembangkan koperasi. Pada pembobotan perspektif *customer* nilai bobot tertinggi adalah peningkatan kedisiplinan pengurus dengan nilai bobot sebesar 0,724 dari hasil bobot tertinggi disebabkan masih kurangnya kedisiplinan pengurus dalam melakukan pekerjaan. Pada pembobotan perspektif proses bisnis internal nilai bobot tertinggi adalah peningkatan komunikasi pengurus dengan nilai bobot sebesar 0,501 diperoleh pada indikator ini sebagai bobot tertinggi dikarenakan komunikasi pengurus yang kurang dimana dapat terlihat dalam kesalahan komunikasi dalam mengimput dan bekerja. Pada pembobotan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan nilai bobot tertinggi adalah peningkatan training pengurus dengan nilai bobot sebesar 0,633; dan (3) pengklasifikasian warna dengan 3 warna dimana terdapat warna merah yang berarti kinerja kurang, terdapat warna kedua yaitu kuning dengan arti kinerja cukup dan warna ketiga dengan warna hijau dengan arti kinerja tercapai. Penilaian dilakukan kepada 13 sasasran strategis dengan menghasilkan terdapat 1 indikator asaran strategis dengan warna merah, terdapat 4 indikator sasaran strategis dengan warna kuning dan terdapat 8 indikator sasaran strategis dengan warna hijau.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, S. K., Gunawan, A., Wahyuni, N., Ekawati, R., Febianti, E., & Fauziah, A. 2023. Pengukuran kinerja sumber daya manusia dengan pendekatan human resources scorecard pada pegawai puskesmas padarincang. *Journal of Systems Engineering and Management*, 2(1), 96-102.

Asmadi, D., Rahmawati, S., Zuhri, S., & Latifah, R. N. 2023. Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resources Scorecard: Studi Kasus. *Jurnal Untag*.

Kamijan, Y. 2021. Faktor Internal Dan Faktor Eksternalterhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 630-638.

Nurafifah, I. P., Haliah, H., & Nirwana, N. 2022. Analisis Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah Dengan Menggunakan Pendekatan Value For Money (Studi Kasus Pada Kabupaten Nabire Tahun 2019-2021). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 2(2), 8-14.

Pandaleke, R. B., Tinangon, J. J., & Wangkar, A. 2021. Penerapan Balanced Scorecard Sebagai Alternatif Pengukuran Kinerja Pada PT. Bank Sultgo Cabang Ratahan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1018-1028.

Paulus, M. M. 2020. Kinerja Pengurus Koperasi Unit Desa (KUD). *FOKUS: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 18(1).

Puji, A. A., Yul, F. A., Meirizha, N., Anggraini, D. A., & Satriadi, S. 2022. Perancangan Dan Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resources Scorecard dan Analytical Hierarchy Process *(AHP)(Studi Kasus: PT. Rajawali Malik Jaya Pekanbaru). Jurnal Teknik Industri Terintegrasi (JUTI*N), 5(1), 1-6.

Sodik, N. R. S., Dzikron, M., & Mulyati, D. S. 2022. Perancangan Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard. *Bandung Conference Series: Industrial Engineering Scienc*e, 2(2), 282-291.

Zaini, H., & Suryadi, A. 2020. Analisis Kinerja Perusahaan Dengan Metode Human Resource Scorecard (HRSC) di CV. XYZ. *Juminten*, 1(1), 151-161.

Zakaria, M. 2021. Evaluasi Kinerja Pemasok Dengan Pendekatan Vendor Performance Indicator dan Traffic Light System di PT Ika Bina Agro Wisesa. *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 5(2).