



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

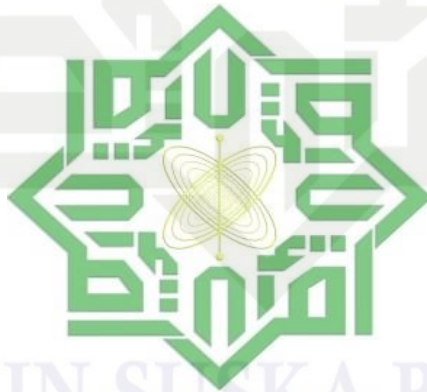
**ANALISIS PENGUKURAN KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN MENGGUNAKAN METODE *HUMAN
RESOURCES SCORECARD* (HRSC) DAN *ANALYTICAL
HIERARCHY PROCESS* (AHP)
(STUDI KASUS: FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU)**

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Teknik
pada Program Studi Teknik Industri

Oleh:

AUDY AMARADITHA ANDRA
12050222120



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2024**



LEMBAR PERSETUJUAN JURUSAN

ANALISIS PENGUKURAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN MENGGUNAKAN METODE *HUMAN RESOURCES SCORECARD* (HRSC) DAN *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP) (STUDI KASUS: FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU)

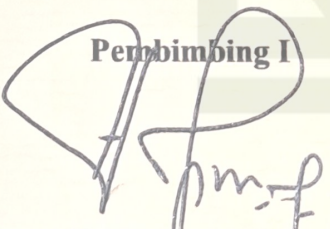
TUGAS AKHIR

Oleh:

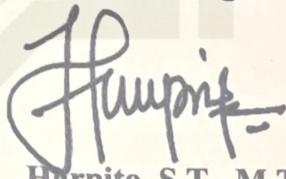
AUDY AMARADITHA ANDRA
12050222120

Telah Diperiksa dan Disetujui, sebagai Tugas Akhir
pada Tanggal 16 Januari 2024

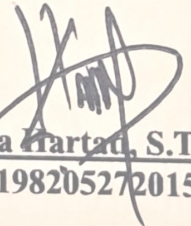
Pembimbing I


Ismu Kusumanto, S.T., M.T.
NIP. 197304122007101002

Pembimbing II


Harpito, S.T., M.T.
NIP. 198205302015031001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Teknik Industri
Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau


Misra Hartati, S.T., M.T.
NIP. 198205272015032002



LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS PENGUKURAN KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN MENGGUNAKAN METODE *HUMAN
RESOURCES SCORECARD (HRSC) DAN ANALYTICAL
HIERARCHY PROCESS (AHP)*
(STUDI KASUS: FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU)**

TUGAS AKHIR

Oleh:

AUDY AMARADITHA ANDRA
12050222120

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Dewan Penguji
sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Teknik
Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di Pekanbaru, pada Tanggal 16 Januari 2024

Pekanbaru, 16 Januari 2024
Mengesahkan

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. Hartono, M.Pd.
NIP. 1964030119920010000

Misra Hartati, S.T., M.T.
NIP. 198205272015032002

DEWAN PENGUJI :

Ketua : Suherman, S.T., M.T.

Sekretaris I : Ismu Kusumanto, S.T., M.T.

Sekretaris II : Harpito, S.T., M.T.

Anggota I : Dr. Muhammad Isnaini Hadiyul Umam, M.T.

Anggota II : Nofirza, S.T., M.Sc.

LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL

Tugas akhir yang tidak diterbitkan ini terdaftar dan tersedia di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah terbuka untuk umum, dengan ketentuan bahwa hak cipta ada pada penulis. Referensi kepustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau ringkasan hanya dapat dilakukan atas izin penulis dan harus dilakukan mengikut kaedah dan kebiasaan ilmiah serta menyebutkan sumbernya.

Penggandaan atau penerbitan sebagian atau seluruh tugas akhir ini harus memperoleh izin tertulis dari Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Perpustakaan dapat meminjamkan tugas akhir ini untuk anggotanya dengan mengisi nama, tanda peminjaman dan tanggal pinjam pada form peminjaman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran Surat :

© Nomor : 25/2024
Tanggal : 16 Januari 2024

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Audy Amaraditha Andra
NIM : 12050222120
Tempat/Tanggal Lahir : Purworejo, 21 Februari 2003
Fakultas : Sains dan Teknologi
Program Studi : Teknik Industri
Judul Skripsi : Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan Menggunakan Metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) (Studi Kasus: Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian dan pemikiran saya sendiri.
2. Semua kutipan sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu skripsi saya ini, saya nyatakan bebas plagiat.
4. Apabila dikemudian hari ditemukan plagiat pada skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.
5. Dengan demikian surat ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 16 Januari 2024
Yang membuat Pernyataan,



Audy Amaraditha Andra
NIM. 12050222120



LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT. yang telah memberikan saya kesehatan dan kelancaran dalam menempuh pendidikan dan membuat Tugas Akhir ini. Shalawat beserta salam diucapkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Saya persembahkan skripsi ini kepada kedua orang tua saya yang telah berjuang untuk anaknya hingga bisa memperoleh gelar Sarjana Teknik. Terima kasih sebanyak-banyaknya kepada orang tua, keluarga, dan teman-teman yang telah membantu saya dalam perkuliahan selama ini.

Perjalanan kehidupan bukan soal siapa yang lebih dahulu mencapai tujuan melainkan siapa yang bisa bertahan hingga akhir.

Audy Amaraditha Andra

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ANALISIS PENGUKURAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
MENGUNAKAN METODE *HUMAN RESOURCES SCORECARD*
(HRSC) DAN *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS* (AHP)
(STUDI KASUS: FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU)**

**AUDY AMARADITHA ANDRA
NIM : 12050222120**

Jurusan Teknik Industri
Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Jl. HR. Soebrantas Km. 15 No. 155, Pekanbaru

ABSTRAK

Pentingnya pengukuran kinerja bagi suatu institusi yaitu untuk mengetahui perkembangan institusi sehingga institusi tersebut dapat memperoleh dasar untuk melakukan perbaikan. Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sejak berdirinya pada tahun 2005 hingga saat ini belum melakukan pengukuran kinerja tenaga kependidikan, Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, maka diperlukan penelitian terkait analisis pengukuran kinerja tenaga kependidikan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang bertujuan untuk mengidentifikasi *key performance indicator* dalam mengukur kinerja tenaga kependidikan, menganalisis hasil pengukuran tenaga kependidikan, dan mendesain strategi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil penelitian dihasilkan 15 indikator penilaian kinerja untuk menilai kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi terhadap perspektif *financial*, mahasiswa, proses pelayanan, dan pertumbuhan dan pembelajaran. Penggunaan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) di Fakultas Sains dan Teknologi memperoleh hasil yaitu perspektif *financial* mendapat skor tertinggi dengan efisiensi biaya memiliki skor 0,723. Desain strategi yang diperlukan untuk Fakultas Sains dan Teknologi adalah strategi yang mengacu pada tujuan fakultas dengan beberapa upaya di antaranya seperti melakukan training tenaga kependidikan, melakukan rapat bulanan dan evaluasi, melakukan briefing dan evaluasi, memberikan sop dalam pekerjaan, memastikan tenaga kependidikan mengikuti pelatihan, memberikan motivasi kerja kepada tenaga kependidikan, mengawasi kerja tenaga kependidikan, dan mengapresiasi prestasi kerja tenaga kependidikan.

Kata Kunci : *Analytical Hierarchy process, Human Resources Scorecard, Key Performance Indicator, Kinerja, Pengukuran Kinerja Tenaga kependidikan.*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ANALYSIS OF EDUCATIONAL STAFF PERFORMANCE
MEASUREMENT USING HUMAN RESOURCES SCORECARD (HRSC)
AND ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP) METHODS
(CASE STUDY: FACULTY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY SULTAN
SYARIF KASIM RIAU STATE ISLAMIC UNIVERSITY)**

**AUDY AMARADITHA ANDRA
NIM : 12050222120**

Industrial Engineering Department
Faculty Science and Technology
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
HR. Soebrantas Street KM. 15 No. 155 Pekanbaru

ABSTRACT

The importance of performance measurement for an organization is to determine the development of the organization so that the organization can obtain a basis for improvement. Based on the results of observations and interviews that have been conducted, research is needed related to the analysis of educational staff performance measurement at the Faculty of Science and Technology, Sultan Syarif Kasim Riau State Islamic University using the Human Resources Scorecard (HRSC) and Analytical Hierarchy Process (AHP) methods which aim to identify key performance indicators in measuring educational staff performance, analyze educational staff measurement results, and design strategies to improve educational staff performance. Based on the results of the study, 15 performance appraisal indicators were produced to assess educational staff performance at the Faculty of Science and Technology from the perspectives of financial, educational staff, service processes, and growth and learning. The use of the Analytical Hierarchy Process (AHP) method at the Faculty of Science and Technology obtained the following results namely the financial perspective gets the highest score with efficiency cost has a score of 0.723. The strategic design needed for the Faculty of Science and Technology is a strategy that refers to the objectives of the faculty with several efforts including conducting training for education personnel, conducting monthly meetings and evaluations, conducting briefings and evaluations, providing sop in work, ensuring education personnel attend training, providing work motivation to education personnel, supervising the work of education personnel, and appreciating the work achievements of education personnel.

Keywords : Analytical Hierarchy Process, Educational Staff Performance Measuremen, Human Resources Scorecard, Key Performance Indicator, Performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT., atas segala Rahmat, Karunia yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini dengan judul **“Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan Menggunakan Metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) (Studi Kasus: Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)”**. Shalawat serta salam semoga Allah SWT. sampaikan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW.

Laporan Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Teknik Industri di Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Banyak pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun Tugas Akhir ini, baik secara moril maupun materil, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Hartono, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Misra Hartati, S.T., M.T., selaku Ketua Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Anwardi, S.T., M.T., selaku sekretaris Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Nazaruddin, S.ST., M.T., selaku Koordinator Tugas Akhir Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Ismu Kusumanto, S.T., M.T. dan Bapak Harpito S.T., M.T., selaku dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan laporan tugas akhir ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak Dr. Muhammad Isnaini Hadiyul Umam, M.T. dan Ibu Nofirza, S.T., M.Sc., selaku dewan penguji yang telah meluangkan waktunya untuk bisa memberikan saran dalam penulisan Laporan Tugas Akhir ini

Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Teristimewa kepada orang tua yang selalu memberikan semangat, dorongan dan doanya kepada penulis untuk selalu berusaha dengan baik dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini. Kedua orang tua jugalah yang telah berusaha untuk bisa menguliahkannya anaknya hingga memperoleh gelar Sarjana Teknik. Serta seluruh anggota keluarga yang selalu mendoakan serta membantu penulis dalam berkuliah.

10. Rekan-rekan seperjuangan Teknik Industri angkatan 2020, seluruh Mahasiswa Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan seluruh teman-teman dekat yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah hadir membantu penulis selama berkuliah dan juga telah memberikan semangat serta dorongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan Laporan Tugas Akhir ini masih banyak terdapat kekurangan serta kesalahan, untuk itu dengan segala keterbukaan, penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhirnya penulis berharap semoga Laporan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 16 Januari 2024
Penulis

Audy Amaraditha Andra
Nim. 12050222120

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN JURUSAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR RUMUS	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Penelitian	5
1.6 Posisi Penelitian	5
1.7 Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja	11
2.1.1 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja	11
2.1.2 Indiaktor Kinerja	12
2.2 Pengukuran Kinerja	13
2.2.1 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja	13
2.3 Tenaga kependidikan	15

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 <i>Human Resources Scorecard</i> (HRSC).....	15
2.4.1 Manfaat <i>Human Resources Scorecard</i> (HRSC)	16
2.4.2 Perspektif <i>Human Resources Scorecard</i> (HRSC) .	16
2.4.3 Langkah-Langkah Metode <i>Human Resources Scorecard</i> (HRSC).....	17
2.4.4 <i>Key Performance Indicator</i> (KPI)	18
2.5 <i>Analitycal Hierarchy Process</i> (AHP)	18
2.5.1 Langkah-Langkah Metode <i>Analitycal Hierarchy Process</i> (AHP)	19
2.6 <i>Traffic Light Systems</i>	21
2.7 Kuesioner	22
2.8 Skala Likert.....	22
2.9 Skala Penilaian Perbandingan Berpasangan	22
2.10 Uji Validitas	23
2.11 Uji Reliabilitas	24
2.12 SPSS	25
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Studi Pendahuluan	28
3.2 Studi Literatur	28
3.3 Identifikasi Masalah.....	29
3.4 Perumusan Masalah	30
3.5 Penetapan Tujuan.....	30
3.6 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	30
3.7 Variabel Penelitian.....	31
3.8 Perancangan Kuesioner.....	32
3.9 Penyebaran Kuesioner Umum	33
3.10 Uji Kelayakan Kuesioner	33
3.11 Pengumpulan Data.....	33
3.12 Pengolahan Data.....	34
3.12.1 Perancangan dengan Metode <i>Human Resources</i>	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Scorecard (HRSC)	34
3.12.2 Pembobotan Indikator Kinerja dengan Metode <i>Analytical Hierarchy Process (AHP)</i>	35
3.12.3 Pengukuran <i>Key Performance Indicator (KPI)</i>	37
3.12.4 Pengkategorian Indikator KPI dengan <i>Traffic Light System</i>	37
3.12.5 Mendesain Strategi.....	37
3.13 Analisa	38
3.14 Kesimpulan dan Saran	38
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	
4.1 Pengumpulan Data.....	39
4.1.1 Profil Fakultas Sains dan Teknologi.....	39
4.1.2 Struktur Institusi Fakultas Sains dan Teknologi....	40
4.1.3 Daftar Jumlah Tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi.....	40
4.1.4 Visi dan Misi Fakultas Sains dan Teknologi	41
4.1.5 Kuesioner Umum.....	41
4.1.6 Rekapitulasi Kuesioner Umum.....	43
4.1.7 Uji Kelayakan Kuesioner.....	44
4.2 Pengolahan Data	49
4.2.1 Identifikasi Indikator dengan Metode <i>Human Resources Scorecard (HRSC)</i>	49
4.2.1.1 Mendefinisikan Strategi Bisnis Secara Jelas	49
4.2.1.2 Membangun Sebuah Kasus Bisnis Untuk SDM Sebagai Aset.....	52
4.2.1.3 Membuat Peta Strategis.....	53
4.2.1.4 Mengidentifikasi HR Deliverable dalam Peta Strategi.....	53
4.2.1.5 Menyelaraskan Arsitektur SDM dengan	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sasaran Strategi.....	55
4.2.1.6 Merancang Sistem Pengukuran Sumber Daya Manusia	62
4.2.2 Pembobotan Indikator Kinerja dengan Metode <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP)	64
4.2.2.1 Menyusun Hierarki.....	65
4.2.2.2 Membuat Prioritas Elemen.....	66
4.2.2.3 <i>Synthesis of Priority</i>	72
4.2.2.4 Mengukur Konsistensi.....	73
4.2.2.5 Menentukan Nilai Indeks Konsistensi (CI)	76
4.2.2.6 Menentukan Rasio Konsistensi (CR)	76
4.2.2.7 Memeriksa Konsistensi Hierarki	77
4.2.3 Pengukuran <i>Key Performance Indicator</i> (KPI)	79
4.2.4 Pengkategorian Indikator KPI dengan <i>Traffic Light System</i>	97
4.2.5 Mendesain Strategi	98

ANALISA

5.1 Analisa Tahapan Identifikasi dengan Metode <i>Human Resources Scorecard</i> (HRSC)	99
5.1.1 Analisa Mendefinisikan Strategi Bisnis Secara Jelas	99
5.1.2 Analisa Membangun Sebuah Kasus Bisnis Untuk SDM Sebagai Aset.....	101
5.1.3 Analisa Membuat Peta Strategis	101
5.1.4 Analisa Mengidentifikasi HR <i>Deliverables</i> dalam Peta Strategis	102
5.1.5 Analisa Menyelaraskan Arsitektur SDM dengan Sasaran Strategi	104
5.1.6 Analisa Merancang Sistem Pengukuran Sumber Daya Manusia	107



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2	Analisa Tahapan Pembobotan Indikator Kinerja dengan Metode <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP)	107
5.2.1	Analisa Menyusun Hierarki	107
5.2.2	Analisa Membuat Prioritas Elemen	108
5.2.3	Analisa <i>Synthesis of Priority</i>	109
5.2.4	Analisa Mengukur Konsistensi.....	109
5.2.5	Analisa Menentukan Nilai Indeks Konsistensi (CI)	109
5.2.6	Analisa Menentukan Rasio Konsistensi (CR)	109
5.2.7	Analisa Memeriksa Konsistensi Hierarki	110
5.3	Analisa Pengukuran <i>Key Performance Indicator</i> (KPI).	111
5.4	Analisa Pengkategorian Indikator KPI dengan <i>Traffic Light System</i>	115
5.5	Analisa Tahapan Mendesain Strategi	115
BAB VI	Kesimpulan	
6.1	Kesimpulan	116
6.2	Saran	117

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 3.1 <i>Flowchart</i> Metodologi Penelitian	26
Gambar 3.2 <i>Flowchart</i> Metodologi Penelitian (Lanjutan)	27
Gambar 4.1 Struktur Institusi Fakultas Sains dan Teknologi	40
Gambar 4.2 Uji Validitas Kuesioner Umum	44
Gambar 4.3 Peta Strategis	53
Gambar 4.4 Keselarasan Arsitektur SDM yang Dapat Mendukung Peningkatan Efisiensi Biaya	55
Gambar 4.5 Keselarasan Arsitektur SDM yang Dapat Mendukung Peningkatan Produktivitas Tenaga Kependidikan	56
Gambar 4.6 Keselarasan Arsitektur SDM yang Dapat Mendukung Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kependidikan	56
Gambar 4.7 Keselarasan Arsitektur SDM yang Dapat Mendukung Peningkatan Kepuasan Tenaga Kependidikan	57
Gambar 4.8 Keselarasan Arsitektur SDM yang Dapat Mendukung Peningkatan Loyalitas Tenaga Kependidikan	57
Gambar 4.9 Keselarasan Arsitektur SDM yang Dapat Mendukung Peningkatan Kedisiplinan Tenaga Kependidikan	58
Gambar 4.10 Keselarasan Arsitektur SDM yang Dapat Mendukung Peningkatan <i>Quality Relationship</i>	58
Gambar 4.11 Keselarasan Arsitektur SDM yang Dapat Mendukung Peningkatan Komunikasi Tenaga Kependidikan	59
Gambar 4.12 Keselarasan Arsitektur SDM yang Dapat Mendukung Peningkatan Standar Rekrutmen	59
Gambar 4.13 Keselarasan Arsitektur SDM yang Dapat Mendukung Peningkatan Kepemimpinan Atasan	60
Gambar 4.14 Keselarasan Arsitektur SDM yang Dapat Mendukung Peningkatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	60
Gambar 4.15 Keselarasan Arsitektur SDM yang Dapat Mendukung Peningkatan	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	<i>Training</i> Tenaga Kependidikan	61
Gambar 4.16	Keselarasan Arsitektur SDM yang Dapat Mendukung Peningkatan <i>Skill</i> Tenaga Kependidikan	61
Gambar 4.17	Keselarasan Arsitektur SDM yang Dapat Mendukung Peningkatan <i>Knowledge</i> Tenaga Kependidikan	62
Gambar 4.18	Keselarasan Arsitektur SDM yang Dapat Mendukung Peningkatan <i>Bonus dan Reward</i>	62
Gambar 4.19	Hierarki Pembobotan <i>Human Resources Scorecard</i> (HRSC)	65



DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Hasil Observasi	2
Tabel 1.2	Posisi Penelitian	5
Tabel 2.1	Skala Penelitian Perbandingan Berpasangan	23
Tabel 4.1	Jumlah Tenaga Kependidikan Fakultas Sains dan Teknologi..	40
Tabel 4.2	Kuesioner Umum	41
Tabel 4.3	Rekapitulasi Kuesioner Umum	43
Tabel 4.4	Rekapitulasi Pernyataan 1	45
Tabel 4.5	<i>Case Processing Summary</i>	46
Tabel 4.6	<i>Reability Statistics</i>	46
Tabel 4.7	<i>Item Total Statictics</i>	47
Tabel 4.8	Peran Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Sasaran Strategis.....	52
Tabel 4.9	HR <i>Deliverables</i> dalam Peta Strategis	54
Tabel 4.10	Identifikasi <i>Key Performace Indicators</i> (KPI)	63
Tabel 4.11	Kuesioner Perbandingan Berpasangan Antar Kriteria Kinerja Tenaga Kependidikan.....	66
Tabel 4.12	Kuesioner Perbandingan Berpasangan Antar Tujuan Strategi Perspektif <i>Financial</i>	67
Tabel 4.13	Kuesioner Perbandingan Berpasangan Antar Tujuan Strategi Perspektif tenaga Kependidikan.....	67
Tabel 4.14	Kuesioner Perbandingan Berpasangan Antar Tujuan Strategi Perspektif Proses Pelayanan.....	68
Tabel 4.15	Kuesioner Perbandingan Berpasangan Antar Tujuan Strategi Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran.....	69
Tabel 4.16	Perhitungan Nilai Bobot Antar Perspektif	70
Tabel 4.17	Perhitungan Nilai Bobot Perspektif <i>Financial</i>	70
Tabel 4.18	Perhitungan Nilai Bobot Perspektif Tenaga Kependidikan	70
Tabel 4.19	Perhitungan Nilai Bobot Perspektif Proses Pelayanan.....	71

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Tabel 4.20 Perhitungan Nilai Bobot Pertumbuhan dan Pembelajaran.....	71
	Tabel 4.21 Perhitungan Nilai Eigen Antar Perspektif.....	72
	Tabel 4.22 Perhitungan Nilai Eigen Perspektif <i>Financial</i>	72
	Tabel 4.23 Perhitungan Nilai Eigen Perspektif Tenaga Kependidikan.....	72
	Tabel 4.24 Perhitungan Nilai Eigen Perspektif Proses Pelayanan	73
	Tabel 4.25 Perhitungan Nilai Eigen Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran	73
	Tabel 4.26 Perhitungan Nilai λ Maks Antar Perspektif	74
	Tabel 4.27 Perhitungan Nilai λ Maks Perspektif <i>Financial</i>	74
	Tabel 4.28 Perhitungan Nilai λ Maks Perspektif Tenaga Kependidikan ...	74
	Tabel 4.29 Perhitungan Nilai λ Maks Perspektif Proses pelayanan.....	75
	Tabel 4.30 Perhitungan Nilai λ Maks Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran	75
	Tabel 4.31 Rekapitulasi Nilai Indeks Konsistensi (CI).....	76
	Tabel 4.32 Rekapitulasi Rasio Konsistensi (CR).....	77
	Tabel 4.33 Pembobotan Perspektif <i>Human Resources Scorecard</i>	77
	Tabel 4.34 Pembobotan Sasaran Strategis Antar Sub Perspektif.....	78
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Tabel 4.35 Petunjuk Teknik KPI Peningkatan Efisiensi Biaya.....	79
	Tabel 4.36 Petunjuk Teknik KPI Peningkatan Produktivitas.....	80
	Tabel 4.37 Petunjuk Teknik KPI Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kependidikan	81
	Tabel 4.38 Petunjuk Teknik KPI Peningkatan Kepuasan Tenaga Kependidikan	82
	Tabel 4.39 Hasil Pengisian Kuesioner Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan	83
	Tabel 4.40 Petunjuk Teknik KPI Peningkatan Loyalitas Tenaga Kependidikan	84
	Tabel 4.41 Petunjuk Teknik KPI Peningkatan Kedisiplinan Tenaga Kependidikan	85
	Tabel 4.42 Petunjuk Teknik KPI Peningkatan <i>Quality Relationship</i>	86



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Tabel 4.43	Petunjuk Teknik KPI Peningkatan Komunikasi Tenaga Kependidikan	87
	Tabel 4.44	Petunjuk Teknik KPI Peningkatan Standar Rekrutmen	88
	Tabel 4.45	Petunjuk Teknik KPI Peningkatan Kepemimpinan Tenaga Kependidikan	89
	Tabel 4.46	Hasil Pengisian Kuesioner Kepemimpinan Atasan.....	89
	Tabel 4.47	Petunjuk Teknik KPI Peningkatan Kesehatan dan keselamatan Kerja	90
	Tabel 4.48	Petunjuk Teknik KPI Peningkatan <i>Training</i> Tenaga Kependidikan	91
	Tabel 4.49	Petunjuk Teknik KPI Peningkatan <i>Skill</i> Tenaga Kependidikan	92
	Tabel 4.50	Petunjuk Teknik KPI Peningkatan <i>Knowledge</i> Tenaga Kependidikan	93
	Tabel 4.51	Petunjuk Teknik KPI Peningkatan <i>Bonus</i> dan <i>Reward</i> Tenaga Kependidikan.....	94
	Tabel 4.52	Pengukuran Kinerja Tenaga kependidikan FST Menggunakan Metode HRSC dan AHP	95
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Tabel 4.53	Klasifikasi Penilaian Indikator Kinerja Kategori Hijau	97
	Tabel 4.54	Klasifikasi Penilaian Indikator Kinerja Kategori Kuning	97
	Tabel 4.55	Klasifikasi Penilaian Indikator Kinerja Kategori Merah.....	97
	Tabel 4.56	Matriks SOAR.....	98

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 2.1 Prioritas Elemen	20
Rumus 2.2 <i>Synthesis of Priority</i>	20
Rumus 2.3 λ Maks	21
Rumus 2.4 Indeks Konsistensi (CI)	21
Rumus 2.5 Rasio Konsistensi (R1)	21
Rumus 2.6 Uji Validitas	24
Rumus 2.7 Uji Reliabilitas	24
Rumus 2.8 <i>Cronbach's Alpha</i>	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR LAMPIRAN

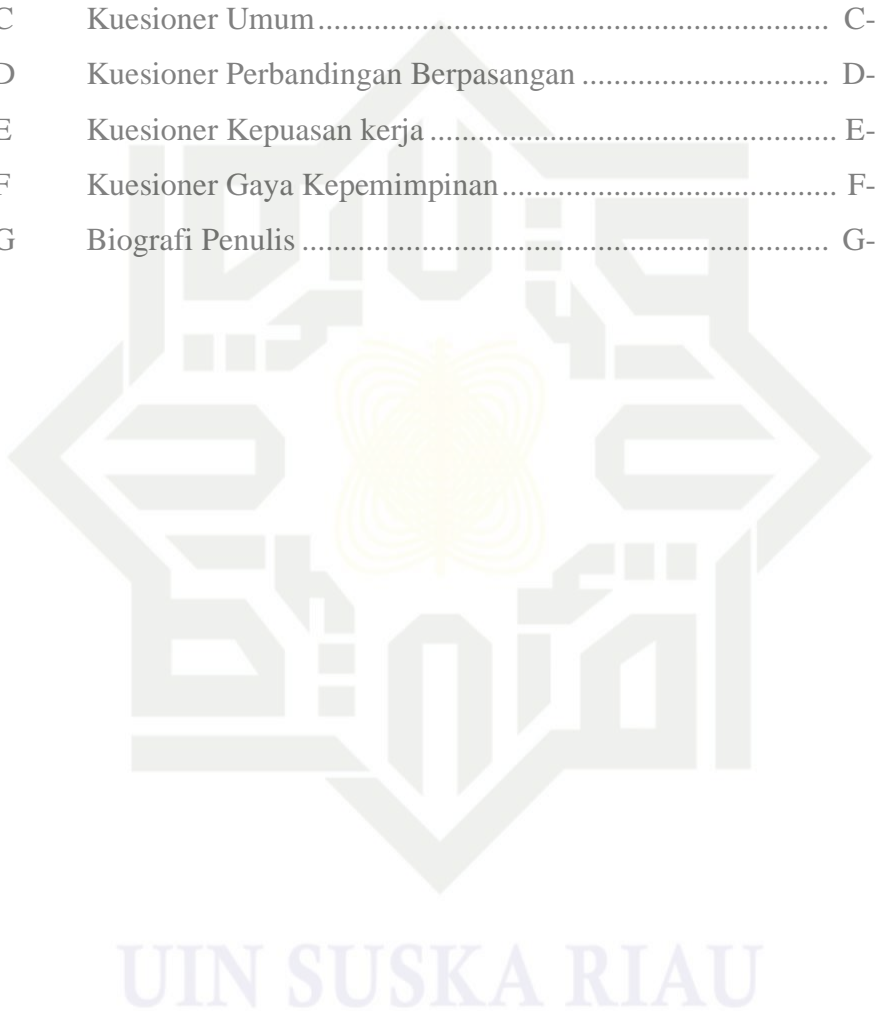
Lampiran		Halaman
Lampiran A	Dokumentasi	A-1
Lampiran B	Surat Izin Penelitian.....	B-1
Lampiran C	Kuesioner Umum.....	C-1
Lampiran D	Kuesioner Perbandingan Berpasangan	D-1
Lampiran E	Kuesioner Kepuasan kerja	E-1
Lampiran F	Kuesioner Gaya Kepemimpinan.....	F-1
Lampiran G	Biografi Penulis	G-1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I PENDAHULUAN



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN
SUSKA RIAU



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hal yang sangat penting bagi keberlangsungan suatu institusi ataupun pada suatu institusi dalam mencapai tujuannya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Tingkat kinerja suatu institusi dapat dilihat dari sumber daya manusia pada institusi tersebut. Menurut (Maghfiroh, 2021) sumber daya manusia memiliki pengaruh bagi kemajuan suatu lembaga. Jika suatu lembaga tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka Lembaga tersebut tidak akan berkembang atau dapat mengalami kemunduran.

Pengukuran kinerja sumber daya manusia yaitu proses perbandingan dan evaluasi perencanaan terhadap hasil yang diperoleh, menganalisis penyimpangan, dan melakukan perbaikan (Dan dan Arif, 2013). Pentingnya pengukuran kinerja bagi suatu institusi yaitu untuk mengetahui perkembangan institusi sehingga institusi tersebut dapat memperoleh dasar untuk melakukan perbaikan. Dengan adanya pengukuran kinerja institusi dapat menambah motivasi dan memacu tenaga kerja untuk mematuhi standar dalam berperilaku yang ditetapkan untuk pencapaian tujuan (Ismail, 2020). Kinerja tenaga kependidikan akan mempengaruhi produktivitas. Jika kinerja tenaga kependidikan buruk, itu akan berdampak negatif pada institusi, tetapi jika kinerja tenaga kependidikan baik, itu akan berdampak positif untuk mencapai tujuan institusi secara optimal. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan, kinerja tenaga kependidikan sangat penting (Siregar, dkk., 2020)

Menurut Sutrisno dalam (Essau, dkk., 2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam institusi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing atau seseorang yang diharapkan berfungsi sesuai dengan tugas, kuantitas, kualitas, dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Pengukuran kinerja berguna untuk mengetahui perkembangan institusi agar dapat memperoleh dasar dalam memperbaiki dan melakukan langkah-langkah pada tahap selanjutnya (Ardiansyah dan Fitria, 2019). Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan informasi tentang bagaimana rencana dilaksanakan, memastikan tenaga kependidikan melakukan pekerjaannya, dan mengetahui seberapa tujuan telah tercapai (Wibowo dalam Islamiyah, dkk., 2023). Pengukuran kinerja digunakan untuk mendukung perancangan tujuan, evaluasi kinerja, dan penentuan langkah-langkah berikutnya baik di tingkat strategi maupun operasional (Noviani, dkk., 2021).

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA) Riau menjadi lembaga yang bergerak di bidang Pendidikan, penelitian, dan pengabdian sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dalam menjalankan fungsinya tersebut, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dituntut untuk selalu membenahi sistem dan kebijakan agar tercapai visi dan misinya. Tercapainya visi dan misi perguruan tinggi tidak lepas dari berkualitasnya sumber daya manusia yang ada agar dapat selalu memberikan pelayanan yang baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Satuan Pemeriksaan Internal (SPI), Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sejak berdirinya pada tahun 2005 hingga saat ini belum melakukan pengukuran kinerja tenaga kependidikan. Adapun hasil observasi terhadap Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Observasi

No.	Hasil Observasi	Keterangan	
		Ada	Tidak Ada
1.	Pengukuran kinerja tenaga kependidikan		✓
2.	Persentase <i>Key Performance Indicator</i>		✓
3.	Evaluasi kinerja tenaga kependidikan		✓

(Sumber: Pengumpulan Data, 2024)

Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa mahasiswa Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada hasil wawancara, peneliti menemukan beberapa fenomena terkait pelayanan di fakultas tersebut yakni pengkategorian berkas yang tidak tersusun rapi sehingga dapat memungkinkan berkas sulit ditemukan mahasiswa, pelayanan berkas ketika mendekati akhir semester menunggu lebih lama dibandingkan dengan awal semester yaitu sekitar 4 hari dibandingkan dengan awal semester hanya sekitar 2



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hari saja, pelayanan peminjaman *infocus* yang kurang memadai ketika sudah masuk waktu siang hari, penyelesaian berkas beasiswa yang perlu menunggu sekitar 5 hari, dan tidak konsistennya waktu penyelesaian surat izin penelitian.

Penelitian terkait pengukuran kinerja menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) sudah kerap dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Zaini dan Rusyadi (2020) membahas terkait analisis kinerja institusi dengan metode *Human Resource Scorecard* (HRSC) di CV. XYZ dengan tujuan untuk mengukur kinerja institusi. Penelitian ini memperoleh hasil perspektif keuangan sebesar 2,66, perspektif pelanggan sebesar 2,58, perspektif proses pelayanan sebesar 3,5, perspektif proses learn and growth sebesar 2,89. Dari keempat perspektif yang menunjukkan hasil kinerja kurang yakni perspektif mahasiswa. Kemudian kinerja paling baik ditunjukkan oleh perspektif proses pelayanan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Andriyas Puji, dkk. (2022) membahas terkait dengan perancangan dan pengukuran kinerja sumber daya manusia menggunakan metode *Human Resources Scorecard* dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) (Studi Kasus: PT. Rajawali Malik Jaya Pekanbaru) yang bertujuan untuk mengukur kinerja tenaga kependidikan dan mengatasi permasalahan pekerjaan yang menumpuk. Penelitian ini memperoleh hasil yaitu analisa HRSC menggunakan 4 perspektif. Sementara analisa AHP terdiri atas 4 kriteria dan 4 sub kriteria. Dari hasil pembobotan menunjukkan bahwa bobot terkecil pada perspektif keuangan yaitu 0,13, perspektif konsumen sebesar 0,22, perspektif pertumbuhan dan pembelajaran yaitu 0,20 dan perspektif bisnis internal merupakan nilai bobot terbesar yaitu sebesar 0,40.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, maka diperlukan penelitian terkait analisis pengukuran kinerja tenaga kependidikan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang bertujuan untuk mengukur kinerja tenaga kependidikan, menganalisis kinerja tenaga kependidikan, dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan agar dapat selalu memberikan aktivitas yang optimal,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta mencapai visi misi dan tujuan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Metode *Human Resources Scorecard* memiliki indikator penilaian yang berasal dari visi, misi, dan strategi institusi. Metode ini mengukur praktek manajemen SDM yang mewujudkan tercapainya tujuan institusi baik tujuan finansial maupun nonfinansial agar dapat membuktikan kontribusi sumber daya manusia dalam mengimplementasikan strategi institusi (Ramadhan, dkk. Dalam Dzakwan, dkk., 2022). Sedangkan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) menjadi metode yang digunakan untuk memecahkan situasi yang kompleks dan tidak terstruktur ke dalam beberapa bagian yang tersusun secara hierarki, dengan memberi nilai subjektif tentang seberapa penting setiap variabel dengan prioritas tinggi untuk memengaruhi hasil pada situasi tersebut (Supriadi, dkk. dalam Pitaloka, dkk., 2022).

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana menganalisis pengukuran kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi *key performance indicator* dalam mengukur kinerja tenaga kependidikan.
2. Menganalisis hasil pengukuran kinerja tenaga kependidikan.
3. Mendesain strategi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Dapat mengoptimalkan kinerja tenaga kependidikan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

2. Dapat mempermudah pimpinan dalam mengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian diperlukan agar penelitian yang diteliti oleh penulis tidak begitu luas dan menyimpang dari topik pembahasan, maka perlu membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada tenaga kependidikan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Penelitian dilakukan tidak mempertimbangkan faktor eksternal institusi. Faktor eksternal institusi berupa peraturan pemerintah dan perkembangan politik.

1.6 Posisi Penelitian

Posisi penelitian dibuat agar penelitian ini tidak terjadi penyalinan dan penyimpangan. Adapun posisi penelitian terdiri dari 4 penelitian terkait dengan kinerja tenaga kependidikan dan 1 penelitian terkait dengan kinerja institusi menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Adapun rincian posisi penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Posisi Penelitian

No.	Judul	Permasalahan	Tujuan	Metode	Hasil
1.	Analisis Kinerja Institusi Dengan Metode <i>Human Resource Scorecard</i> (HRSC) di CV. XYZ	Institusi belum memiliki sistem pengukuran kinerja yang mendukung SDM terhadap strategi institusi. Selain itu,	Mengukur kinerja institusi	<i>Human Resources Scorecard</i> (HRSC), dan <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP).	Penelitian ini memperoleh hasil perspektif keuangan sebesar 2,66, perspektif pelanggan sebesar 2,58, perspektif proses pelayanan sebesar 3,5, perspektif

(Sumber: Pengumpulan Data, 2024)



Tabel 1.2 Posisi Penelitian (Lanjutan)

No.	Judul	Permasalahan	Tujuan	Metode	Hasil
	(Zaini dan Suryadi, 2020)	seringnya terjadi keterlambatan dalam merespon permintaan mahasiswa sehingga pengiriman mengalami <i>delay</i> .			proses learning and growth sebesar 2,89. Perspektif dengan hasil kinerja kurang yakni mahasiswa dan paling baik adalah proses pelayanan.
2.	Penentuan KPI Dalam Pengukuran Kinerja karyawan dengan Metode <i>Human Resources Scorecard</i> (HRSC) dan Metode <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP) (Sokhibi dan Alifiana, 2022).	Karyawan belum disiplin seperti tidak hadir tepat waktu bahkan absen kerja yang jika berlanjut akan berdampak pada penurunan produktivitas institusi dan CV. Rajawali Perkasa Furniture belum pernah melakukan pengukuran kinerja karyawan.	Menentukan <i>key performance indicator</i> dalam mengukur kinerja karyawan.	<i>Human Resources Scorecard</i> (HRSC) dan <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP)	Penelitian ini memperoleh hasil yaitu perspektif customer dengan bobot 0,625, perspektif learning and growth sebesar 0,610, perspektif financial sebesar 0,545, dan perspektif internal bussines process sebesar 0,422422.

(Sumber: Pengumpulan Data, 2024)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2 Posisi Penelitian (Lanjutan)

No.	Judul	Permasalahan	Tujuan	Metode	Hasil
3.	Perancangan dan Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode <i>Human Resources Scorecard</i> dan <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP) (Studi Kasus: PT. Rajawali Malik Jaya Pekanbaru) (Andriyas Puji, dkk., 2022)	Kinerja karyawan pada PT. Rajawali Malik Jaya untuk menyelesaikan 1 dokumen membutuhkan waktu yang lama dikarenakan pengolahan data yang lama membuat pekerjaan menumpuk sehingga tenaga kependidikan kelelahan mengolah data secara sekaligus.	Untuk mengukur kinerja karyawan dan mengatasi permasalahan pekerjaan yang menumpuk	<i>Human Resources Scorecard</i> (HRSC) dan <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP).	Penelitian ini memperoleh hasil yaitu analisa HRSC menggunakan 4 perspektif sedangkan analisa AHP terdiri atas 4 kriteria dan 4 sub kriteria. Dari hasil pembobotan didapatkan bobot terkecil pada perspektif keuangan yaitu 0,13, perspektif konsumen sebesar 0,22, perspektif pertumbuhan dan pembelajaran yaitu 0,20 dan perspektif bisnis internal merupakan nilai bobot terbesar yaitu sebesar 0,40.

(Sumber: Pengumpulan Data, 2024)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2 Posisi Penelitian (Lanjutan)

No.	Judul	Permasalahan	Tujuan	Metode	Hasil
4.	<i>The Measurement of Human Resources Educational staffs by using Human Resources Score Card Method and Analytical Hierarchy Process Method</i> (Sutrisno, dkk., 2022)	Karyawan yang bekerja di institusi yang bergerak di bidang perawatan tabung gas elpiji ini kurang disiplin, seperti masih terdapat karyawan yang tidak hadir tepat waktu atau terlambat bahkan absen lebih dari hari yang ditentukan.	Mengukur kinerja sumber daya manusia untuk menentukan indikator-indikator yang perlu ditingkatkan.	<i>Human Resources Scorecard</i> (HRSC) dan <i>Analytical Hierarchy Process</i> (AHP).	Penelitian ini memperoleh hasil yaitu perspektif kompensasi merupakan kriteria terpenting dalam pengukuran kinerja sumber daya manusia dengan nilai tertimbang sebesar 0,41 atau 41%. kemudian disusul kriteria perspektif personal dengan nilai bobot sebesar 0,38 atau 38%, kemudian kriteria perspektif <i>alignment</i> dengan nilai bobot sebesar 0,14 atau 14% sedangkan kriteria perspektif kinerja tinggi dengan nilai bobot sebesar 0,07 atau 7%.

(Sumber: Pengumpulan Data, 2024)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2 Posisi Penelitian (Lanjutan)

No.	Judul	Permasalahan	Tujuan	Metode	Hasil
5.	<i>Analyzing the measurement of educational staff performance with human resources scorecard and AHP (Aisyah dan Samanhudi, 2023)</i>	Penurunan angka sewa institusi yang disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja pegawai, koordinasi antar masing-masing pegawai lain, dan kecepatan pelayanan administrasi dan institusi hanya mempertimbangkan aspek finansial. Oleh karena itu diperlukan perbaikan secara komprehensif pada pengukuran kinerja karyawan.	Menganalisis hasil pengukuran kinerja karyawan dan mengetahui faktor yang perlu ditingkatkan oleh institusi.	<i>Human Resources Scorecard (HRSC) dan Analytical Hierarchy Process (AHP).</i>	Penelitian ini memperoleh hasil yaitu institusi mengalami penurunan kinerja pegawai dari segi keuangan yang berarti institusi memerlukan perhatian khusus dari segi keuangan. Institusi perlu mengetahui pemanfaatan laba bersih yang diperolehnya institusi untuk meningkatkan efektivitas penggunaan aset institusi.

(Sumber: Pengumpulan Data, 2024)

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah menafsirkan laporan penelitian maka dikemukakan sistematika penulisan penelitian untuk menjadi satu kesatuan yang utuh:



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, serta posisi penelitian dibahas dalam bab ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan landasan teori terkait dengan masalah yang dibahas di dalam penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini membahas alur penelitian dan metode yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang diteliti.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan pengumpulan data dalam penelitian yang diperoleh berdasarkan observasi, wawancara, dan Data fakultas dan pengolahan data terkait dengan pembahasan untuk mengolah data yang telah diperoleh.

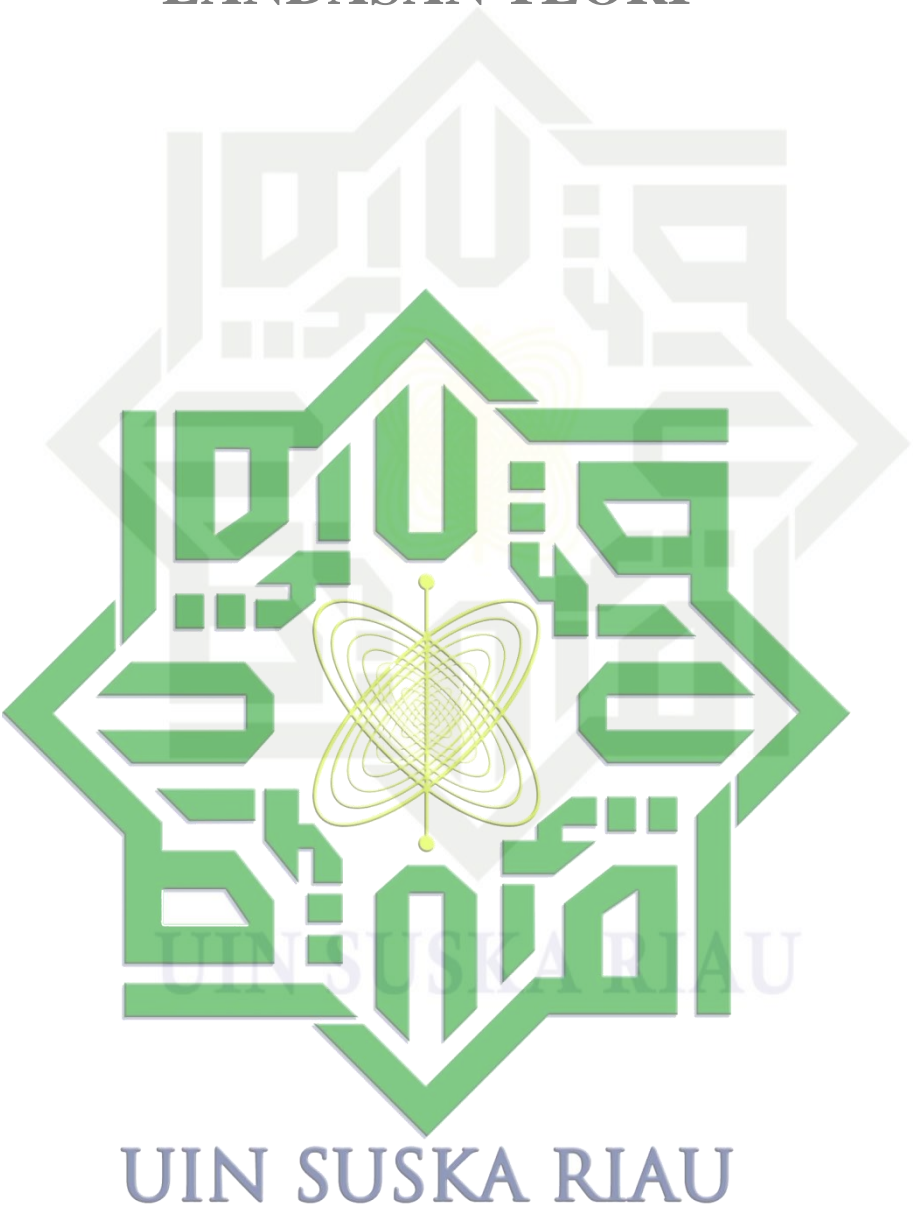
BAB V ANALISA

Bab ini berisikan analisa terhadap hasil dari tahap-tahap yang telah dikerjakan dalam pengolahan data penelitian.

BAB VI PENUTUP

Bagian ini mencakup kesimpulan yang menjawab tujuan penelitian dan saran yang dapat diberikan kepada pihak terkait mengenai temuan penelitian. Hasil ini akan dipertimbangkan sebagai tindakan lanjut dari penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dalam suatu institusi untuk mencapai tujuan dengan standar dan waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan etika dan norma yang telah ditetapkan (Supardi dalam Muspawi, 2021). Kinerja terdiri dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang dimiliki seorang tenaga kependidikan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi mereka di tempat kerja (Mulyasa dalam Muspawi, 2021).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam institusi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing atau seseorang yang diharapkan berfungsi sesuai dengan tugas, kuantitas, kualitas, dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya (Sutrisno dalam Essau, dkk., 2021). Kinerja dapat didefinisikan sebagai seberapa baik kebijakan dilaksanakan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan strategis institusi. Kinerja tenaga kependidikan menjadi ukuran keberhasilan yang diperlukan sehingga menjadi perhatian bagi manajemen SDM (Kanyaku dalam Karlina dan Samanhudi, 2023).

2.1.1 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu adalah sebagai berikut (Mangkunegara dalam Islamiyah, dkk., 2023):

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan kenyataan (*knowledge + skill*). Sebagai contoh, pegawai dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110–120), pendidikan yang memadai, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai seperti itu harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor Motivasi

Kondisi yang mendorong tenaga kependidikan untuk bergerak secara terarah untuk mencapai tujuan institusi dikenal sebagai motivasi. Semua tenaga kependidikan harus siap secara mental, mampu secara fisik, memahami secara fisik, memahami tujuan utama dari tujuan kerja yang akan dicapai, memiliki kemampuan untuk memanfaatkan, dan menciptakan lingkungan kerja yang ideal.

Menurut Wibowo dalam Islamiyah, dkk. (2023) yang termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal Pegawai
Faktor internal tenaga kependidikan adalah unsur-unsur yang berasal dari dalam diri tenaga kependidikan dan dipelajari selama karir mereka.
2. Faktor Lingkungan Internal Institusi
Faktor internal institusi yaitu termasuk teknologi robot, sistem manajemen dan kompensasi, iklim kerja, strategi institusi, dan dukungan sumber daya untuk melakukan pekerjaan.
3. Faktor Lingkungan Eksternal Institusi
Faktor-faktor lingkungan eksternal institusi yaitu berupa situasi, peristiwa, atau keadaan yang terjadi di luar institusi, seperti krisis ekonomi.

2.1.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja tenaga kependidikan adalah sebagai berikut (Kasmir dalam Amalia, dkk., 2022):

1. Kualitas
Kualitas pengukuran kinerja didasarkan pada kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh proses tertentu dengan kata lain, kualitas adalah seberapa baik hasil mendekati penyelesaian tugas.
2. Kuantitas
Menghitung jumlah untuk mengukur performa juga dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah atau jumlah yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Jangka waktu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jangka waktu bergantung pada jenis pekerjaan dan ada tenggat waktu untuk menyelesaikannya.

4. Penekanan biaya

Sebelum setiap operasi bisnis dimulai, jumlah dana yang akan dikeluarkan dihitung.

5. Pengawasan

Perlu dilakukannya pengawasan dan ditentukan jumlah pengawas terhadap kerja yang berlangsung.

6. Hubungan antar tenaga kependidikan

Kolaborasi dan kesepakatan antar tenaga kependidikan dan pimpinan sering dikaitkan dengan penilaian kinerja.

2.2 Pengukuran Kinerja

Kegiatan membandingkan besaran yang diukur menggunakan alat ukur sebagai satuan disebut dengan pengukuran (Nugroho, dkk., 2020). Pengukuran menjadi pengetahuan dasar untuk menentukan kuantitas pekerjaan, baik manual maupun elektrik yang dikelola secara manual atau dengan menggunakan komputer (Nurdiana, dkk., 2022).

Pengukuran kinerja (*performance measurement*) yaitu tindakan untuk mencapai tujuan institusi melalui penilaian kemajuan pekerjaan sesuai dengan tujuan pengelolaan sumber daya manusia. Diharapkan pengukuran kinerja dapat bekerja sama untuk membangun kolaborasi dan menunjukkan pelaku manusia sebagai pekerja yang hebat di bidang mereka untuk memberikan kontribusi bagi institusi dan institusi (Hidayat dalam Fahrudin, 2020). Dalam proses pengukuran kinerja, standar yang telah ditentukan oleh institusi untuk menghasilkan barang dan jasa dibandingkan dengan kinerja tenaga kependidikan (Islamiyah, dkk., 2023).

2.2.1 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja bertujuan untuk mengetahui perkembangan institusi sehingga institusi tersebut memperoleh dasar untuk memperbaiki dan mengambil tindakan yang akan diambil pada langkah berikutnya (Ardiansyah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan Fitria, 2019). Tujuan pengukuran kinerja yakni untuk memberikan informasi terkait seberapa baik pelaksanaan rencana berjalan dan memastikan bahwa personel melakukan apa yang harus mereka kerjakan, dan mengetahui sejauh mana tujuan institusi telah tercapai (Wibowo dalam Islamiyah, dkk., 2023). Pengukuran kinerja dilakukan untuk mendukung perancangan tujuan, evaluasi kinerja, dan menentukan langkah-langkah ke depan baik di tingkat strategi maupun tingkat operasional (Noviani, dkk., 2021). Salah satu cara untuk mengevaluasi dan mengevaluasi kinerja peran dan kinerja tenaga kependidikan adalah dengan melakukan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja juga dapat membantu tenaga kependidikan menumbuhkan rasa bertanggung jawab dan memotivasi tenaga kependidikan untuk bekerja lebih keras (Brutu et al. dalam Karlina dan Samanhudi, 2023). Hasil pengukuran kinerja dapat digunakan sebagai umpan balik untuk menentukan seberapa baik rencana dijalankan dan kapan institusi harus memulai perencanaan dan manajemen (Abdurrachman et al. dalam Karlina dan Samanhudi, 2023).

Manfaat pengukuran kinerja adalah sebagai berikut (Madjri dan Santoso, 2021):

1. Manfaat Bagi Tenaga kependidikan.
 - a. Peningkatan motivasi
 - b. Peningkatan kepuasan kerja.
 - c. Peningkatan kejelasan hasil.
 - d. Peningkatan peluang komunikasi.
 - e. Peningkatan signifikansi nilai pribadi

Manfaat Bagi Institusi

- a. Menjadi perbaikan pada unit yang bermasalah
- b. Peningkatan kualitas komunikasi
- c. Peningkatan motivasi seluruh tenaga kependidikan
- d. Peningkatan pemahaman yang luas tentang tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh setiap tenaga kependidikan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Tenaga kependidikan

Dalam persaingan bisnis di era perubahan industri 4.0 dan 5.0, sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah kebutuhan industri. Ini karena tenaga kependidikan adalah komponen penting dalam suatu institusi. Institusi dibuat dari visi sebagai tujuan dan untuk mewujudkannya diperlukan tenaga kependidikan dalam pengelolaan misinya. Kinerja individu tenaga kependidikan mempengaruhi keberhasilan suatu institusi. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja tenaga kependidikan menjadi tantangan yang dihadapi manajemen ke depan untuk membantu institusi maju dan bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil (Yuniarti dan Suprianto dalam Djaya, 2021)

2.4 *Human Resources Scorecard (HRSC)*

Human Resources Scorecard (HRSC) adalah alat ukur untuk menentukan KPI dan cara meningkatkan kinerja tenaga kependidikan untuk institusi. (Masruroh dalam Sokhibi dan Alifiana, 2022). Kelebihan metode *Human Resources Scorecard (HRSC)* yaitu menggambarkan gambaran sumber daya manusia berkontribusi pada pencapaian visi dan misi institusi dan dapat mengetahui variabel yang digunakan dalam penentuan *key performance indicator*. Selain itu, kelebihan metode *Human Resources Scorecard (HRSC)* ini adalah struktur komponen produktivitas dan finansial yang beragam, dengan mempertimbangkan ketahanan hasil analisis dan berhierarki hingga sub-kriteria terdalam sebagai hasil dari kriteria yang dipilih (Sasongko, dkk. dalam Sokhibi dan Alifiana, 2022).

Sebuah sistem pengukuran yang dikenal sebagai *Human Resource Scorecard (HRSC)* mengaitkan sumber daya manusia dengan strategi dan kinerja institusi dan mampu menimbulkan kesadaran terkait akibat dari keputusan yang dibuat tentang investasi sumber daya manusia sehingga tercapainya keuntungan investasi sumber daya manusia yang tepat dan dalam waktu yang tepat (Queen dalam Zaini dan Suryadi, 2020).

Dipilihnya metode *Human Resources Scorecard* karena memiliki indikator penilaian yang berasal dari visi, misi, dan strategi institusi. Metode ini dapat digunakan untuk mengevaluasi praktik manajemen sumber daya manusia yang

membantu institusi mencapai tujuan finansial dan nonfinansial, serta untuk menunjukkan kontribusi sumber daya manusia pada pelaksanaan strategi institusi (Ramadhan, dkk. Dalam Dzakwan, dkk., 2022).

2.4.1 Manfaat *Human Resources Scorecard* (HRSC)

Human Resource Scorecard (HRSC) memiliki manfaat di antaranya adalah sebagai berikut (Widianti dan Ishak dalam Madjri dan Santoso, 2021):

1. *Human Resource Scorecard* (HRSC) dapat dengan jelas dan terukur dalam menunjukkan peran dan kontribusi SDM dalam mewujudkan visi dan misi institusi.
2. *Human Resource Scorecard* (HRSC) dapat memaksimalkan penggunaan tenaga kerja manusia untuk mengelola biaya yang diperlukan dan nilai kontribusi bagi institusi.
3. *Human Resource Scorecard* (HRSC) dapat memahami bagaimana masing-masing departemen berkorelasi satu sama lain.
4. Penggunaan *Human Resource Scorecard* (HRSC) dapat memaksimalkan sumber daya manusia dan secara profesional mengatur tanggung jawab strategis.
5. Implementasi *Human Resource Scorecard* (HRSC) fleksibel

2.4.2 Perspektif *Human Resources Scorecard* (HRSC)

Human Resource Scorecard (HRSC) terdiri dari empat perspektif yaitu adalah sebagai berikut (Amalia, dkk., 2022):

1. Perspektif *Financial*
Perspektif *Financial* menjadi standar keuangan untuk membantu meringkas dampak ekonomis dan meningkatkan keuntungan dari tindakan yang diambil
2. Perspektif *Customer*
Perspektif pelanggan menunjukkan bahwa tenaga kependidikan adalah aset atau pengguna, atau sebagai akibat dari penerapan strategi personel yang berdampak pada mahasiswa..
3. Perspektif *Internal Business Process*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perspektif Internal Bisnis Process berfokus pada proses internal yang mencapai tujuan keuangan institusi dan mencakup inovasi, proses, dan layanan yang dapat mempengaruhi kepuasan mahasiswa. Menurut perspektif ini, hal yang penting adalah bagaimana strategi SDM disesuaikan dengan strategi bisnis.

4. Perspektif *Learning and Growth*

Perspektif Pelatihan dan Kemajuan berfokus pada sistem dan strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan. Ini melihat hal-hal seperti tingkat kepuasan kerja, keterlibatan tinggi, dan output yang dihasilkan oleh tenaga kependidikan.

2.4.3 Langkah-Langkah Metode *Human Resources Scorecard* (HRSC)

Implementasi metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) terdiri dari tujuh langkah, yaitu adalah sebagai berikut (Akseptori, dkk., 2022):

1. Mendefinisikan Strategi Bisnis Secara Jelas
2. Membangun sebuah Kasus Bisnis untuk SDM sebagai Aset
3. Membuat Peta Strategis
4. Mengidentifikasi HR *Deliverable* dalam Peta Strategi.

HR *Delieverables* meliputi dua kategori yaitu (Diniaty, dkk., 2019):

1. *Performance driver* (pendorong kinerja) adalah kapabilitas-kapabilitas atau aset-aset inti yang terkait dengan manusia.
2. *Enablers* (yang memungkinkan kinerja berlangsung) yang memperkuat pendorong kinerja adalah upaya atau strategi yang dilakukan untuk mendorong kinerja
5. Menyelaraskan Arsitektur SDM dengan Sasaran Strategi
6. Merancang Sistem Pengukuran Sumber Daya Manusia
 - a. Menentukan Ukuran Kinerja
 - b. Membandingkan dengan Perbandingan Berpasangan
 - c. Menentukan Tujuan dan Inisiatif Strategi

Implementasi Manajemen dengan Pengukuran

2.4.4 Key Performance Indicator (KPI)

KPI atau *Key Performance Indicator* adalah parameter yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja dengan menggunakan kumpulan angka, nilai, atau presentase. KPI dapat digunakan untuk mengetahui apakah institusi berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. KPI menjadi alat ukur dalam institusi untuk mengukur seberapa berhasilnya kinerja tenaga kependidikan. Setiap KPI institusi mempunyai target sebesar 100%. (Lestira, dkk., 2021).

2.5 Analytical Hierarchy Process (AHP)

Analytical Hierarchy Process (AHP) adalah teknik pengambilan keputusan yang membantu menyelesaikan masalah dengan dua prinsip logis dan prioritas. AHP juga membantu pembobotan subkriteria dan kriteria. (Munthafa et al. dalam Sokhibi dan Alifiana, 2022). Model *Analytical Hierarchy Process* (AHP) adalah jika nilai rasio konsisten maka matriks perbandingan dapat diterima yaitu $< 0,1$ nilai $CR < 0,1$. (Ulfa dan Ridwan dalam Sokhibi dan Alifiana, 2022).

Analytical Hierarchy Process (AHP) adalah metode yang membantu dalam pengambilan keputusan yang sesuai dengan kriteria atau persyaratan yang telah ditentukan. Kriteria pengambil keputusan ini berbeda, sehingga AHP bersifat multi kriteria. Selain sifatnya yang multi kriteria, dalam penyusunan prioritasnya metode AHP menggunakan prosedur yang logis dan sistematis (Anggesti dalam Sandika dan Patradhiani, 2019).

Analytical Hierarchy Process (AHP) membagi situasi yang kompleks dan tidak terstruktur menjadi beberapa bagian yang disusun secara hierarki. AHP memberikan nilai subjektif tentang seberapa penting setiap variabel untuk mempengaruhi hasil akhir dari situasi tersebut. Kelebihan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dibandingkan metode lain adalah sebagai berikut (Supriadi, dkk. dalam Pitaloka, dkk., 2022):

1. Kesatuan (*Unity*)

AHP menghasilkan model yang mudah dipahami dan terstruktur dari masalah yang kompleks dan tidak terstruktur.

2. Kompleksitas (*complexity*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

AHP menggunakan integrasi deduktif dan pendekatan sistem untuk menyelesaikan masalah yang kompleks.

Saling ketergantungan (*inter dependence*)

AHP dapat diterapkan pada indikator yang saling bebas tanpa memerlukan indikator yang saling berhubungan.

Struktur hierarki (*hierarchy structuring*)

Proses Analytical Hierarchy Process (AHP) biasanya mengelompokkan indikator ke dalam berbagai tingkat, dengan indikator yang sebanding di masing-masing tingkat.

Pengukuran (*measurement*)

AHP memiliki skala pengukuran serta metode untuk menentukan prioritas.

6. Konsistensi (*consistency*)

AHP mempertimbangkan konsistensi logis dari penilaian yang digunakan untuk menentukan prioritas.

7. Sintesis (*synthesis*)

AHP mengarah pada perkiraan secara keseluruhan terkait prioritas setiap alternatif.

8. *Trade Off*

AHP mempertimbangkan prioritas kriteria pada metode sehingga institusi dapat menentukan pilihan terbaik berdasarkan tujuan utamanya.

9. Penilaian dan Konsensus (*judgment and consensus*)

AHP menggabungkan berbagai penelitian tetapi tidak mengharuskan adanya suatu konsensus.

10. Pengulangan Proses (*process repetition*)

Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) menggunakan proses pengulangan untuk mempermudah proses mengidentifikasi dan mengembangkan masalah untuk penilaian.

2.5.1 Langkah-Langkah Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Langkah-langkah metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) adalah sebagai berikut (Sarwindah, dkk., 2021).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menyusun hierarki

Menetapkan tujuan umum, yang merupakan sasaran sistem secara keseluruhan, adalah langkah pertama dalam menyusun hierarki.

Membuat prioritas elemen

- a. Membuat perbandingan berpasangan dengan cara membandingkan item secara berpasangan berdasarkan kriteria tertentu.
- b. Beri angka pada setiap matriks untuk menunjukkan tingkat prioritas relatif antar item.

$$A = [a_{ij}] = \begin{bmatrix} 1 & \dots & a_{1n} \\ 1/a_1 & \dots & a_{2n} \\ 1/a_1 & \dots & 1 \end{bmatrix} \dots (2.1)$$

3. *Synthesis of priority* (menentukan prioritas)

Synthesis of priority merupakan pertimbangan terhadap perbandingan berpasangan untuk memperoleh prioritas yang terurut dengan cara:

- a. Jumlahkan setiap kolom dalam matriks
- b. Normalisasi matriks dengan membagi semua nilai dari setiap kolom dengan jumlah kolom matriks
- c. Jumlahkan semua nilai baris, kemudian bagikan dengan jumlah elemen untuk mendapatkan nilai rata-rata.

$$a_{ij}^* = a_{ij} / \sum_{ij}^n = a_{ij} \dots (2.2)$$

4. Mengukur konsistensi

Mengukur konsistensi artinya dalam membuat sebuah keputusan, penting untuk mengetahui seberapa baik konsistensi saat ini untuk menghindari ketidakkonsistenan. Cara mengukur konsistensi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai di kolom pertama dikalikan dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai di kolom dua dikalikan dengan prioritas relatif elemen kedua, dan seterusnya.
- b. Berikutnya menjumlahkan nilai setiap baris.
- c. Kemudian, bagi jumlah nilai setiap baris dengan nilai elemen prioritas relatif yang bersangkutan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Cari nilai λ Maks dengan cara menjumlahkan hasil bagi dengan banyaknya elemen yang ada.

$$W_i = \sum_{i=1}^n a_{ij}^* / n \quad \dots (2.3)$$

- Menentukan nilai indeks konsistensi (CI).

$$CI = \frac{(\lambda_{maks} - n)}{(n-1)} \quad \dots (2.4)$$

- Menentukan rasio konsistensi (CR).

$$CR = \frac{(CI)}{(IR)} \quad \dots (2.5)$$

- Memeriksa konsistensi hierarki.

Jika nilai lebih dari 10%, penilaian data keputusan harus diperbaiki. Namun, jika rasio konsistensi (CI/IR) kurang atau sama dengan 0,1, hasil perhitungan dapat dianggap benar.

2.6 Traffic Light Systems

Menurut Adianto dalam Ningsih dan Astuti, (2022) penggunaan warna di *Traffic Light Systems* menggunakan tiga warna yaitu merah, kuning, dan hijau untuk membuat pencapaian kinerja institusi lebih jelas. Warna-warna ini memiliki ambang batas. Dengan menggunakan kategori warna ini, institusi dapat lebih mudah menilai kinerjanya apakah sesuai dengan atau tidak dengan targetnya. *Traffic Light Systems* digunakan untuk menentukan perbaikan mana yang harus diprioritaskan. Kategori dalam *Traffic Light System* adalah sebagai berikut (Nurchayani dalam Ningsih dan Astuti, 2022):

1. Skor/level merah di bawah ambang batas 0 hingga 3 menunjukkan penilaian performa kurang baik.
2. Skor/level kuning di ambang batas 4 hingga 7 menunjukkan kinerja institusi yang cukup.
3. Skor/level hijau di ambang batas 8 hingga 10 menunjukkan kinerja institusi telah mencapai performa maksimum.

2.7 Kuesioner

Kuesioner adalah kumpulan pertanyaan tentang subjek tertentu yang diberikan kepada sekelompok orang untuk mengumpulkan data. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang memiliki pilihan jawaban untuk setiap pertanyaan sehingga peserta hanya perlu memilih satu (Sholichah dan Hariani, 2020).

2.8 Skala Likert

Skala Likert dapat digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang gejala atau fenomena tertentu. Pertanyaan positif dan negatif adalah jenis pertanyaan yang menggunakan skala Likert. Penskoran pada skala Likert terdiri dari: 1) untuk pertanyaan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, 1, dan untuk pertanyaan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, 5 (Djaali dan Muljono dalam Saftari dan Fajriah, 2019).

Dalam kuesioner Skala Likert, pilihan sikap biasanya berkaitan dengan persetujuan seseorang terhadap pernyataan, mulai dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju", dengan variasi di antara kedua pilihan ekstrim tersebut, seperti "Setuju", "Cukup Setuju", dan "Tidak Setuju". Kemudian angka diberikan terhadap pilihan respons tersebut, misalnya 1, 2, 3, 4 dan 5, jika pilihan responnya berjumlah 5 mulai dari Sangat Setuju, Setuju, Cukup Setuju, Tidak Setuju hingga Sangat Tidak Setuju" (Rezeki dan Pitaloka, 2020).

2.9 Skala Penilaian Perbandingan Berpasangan

Skala penilaian perbandingan berpasangan digunakan untuk menentukan nilai kriteria pada pembuatan prioritas elemen dalam kuesioner perbandingan berpasangan. Adapun skala penilaian untuk perbandingan berpasangan adalah sebagai berikut (Ayuningtyas, dkk., 2021):

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©Tabel 2.1 Skala Penilaian Perbandingan Berpasangan

Intensitas dari kepentingan pada skala absolute	Definisi	Penjelasan
1	Kedua elemen yang sama pentingnya (<i>Equal importance</i>)	Dua elemen dengan pengaruh yang sama besar dalam pengambilan keputusan
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting dari pada elemen yang lainnya	Pengalaman dan penilaian menyatakan bahwa satu elemen sedikit lebih berperan dibandingkan elemen yang lainnya
5	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada yang lainnya (<i>Essential or strong importance</i>)	Pengalaman dan penilaian menyatakan bahwa satu elemen sangat berperan dibandingkan elemen yang lainnya
7	Satu elemen jelas mutlak lebih penting daripada elemen lainnya (<i>Demonstrated importance</i>)	Satu elemen sangat berperan dan dominan terlihat dalam praktek
9	Satu elemen mutlak lebih penting daripada elemen lainnya (<i>Extreme importance</i>)	Bukti yang mendukung satu elemen berada pada urutan tertinggi
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan-pertimbangan yang berdekatan, nilai ini diberikan bila ada dua kompromi di antara dua pilihan	Nilai ini diberikan bila ada dua kompromi diantara dua pilihan
Berbalikan	Jika untuk aktivitas I mendapat satu angka dibanding dengan aktivitas j , maka j mempunyai nilai kebalikannya dibanding dengan i	

(Sumber: Ayuningtyas, dkk., 2021)

2.10 Uji Validitas

Validitas penelitian menunjukkan seberapa tepat alat ukur penelitian terhadap informasi yang diukur secara nyata. Uji validitas adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner sah atau tidak. Suatu



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Produk Momen Pearson) (Sanaky, dkk., 2021).

Kriteria validitas adalah jika koefisien masing-masing pertanyaan dengan hitung $\geq r$ tabel maka instrumen tersebut valid (Hendri dan Robyardi, 2019).

Berikut rumus validitas adalah sebagai berikut (Ibrahim, 2022):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}} \quad \dots (2.6)$$

- Keterangan:
- r_{xy} = koefisien kerelasi person
 - x = variable independen
 - y = variable dependen
 - n = Jumlah responden

2.11 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen dapat diuji dengan beberapa uji reliabilitas. Beberapa uji reliabilitas instrumen adalah *test-retest*, *ekuivalen*, dan *internal consistency*. *Internal consistency* sendiri memiliki beberapa teknik uji yang berbeda. Teknik uji reliabilitas *internal consistency* terdiri dari uji *split half*, KR 20, KR 21, dan *Cronbach's alpha*. Namun yang digunakan dalam uji reliabilitas ini yaitu *Cronbach's alpha*. *Cronbach's alpha* merupakan sebuah ukuran keandalan dengan nilai mulai dari nol hingga satu. Jika nilai *Cronbach's alpha* suatu variabel $> 0,60$, maka variabel tersebut dapat dianggap konsisten atau memiliki kredibilitas dalam mengukur (Puspasari dan Puspita, 2022). Berikut langkah-langkah dalam mencari nilai reliabilitas dengan rumus *Cronbach's alpha* adalah sebagai berikut (Ratnaningsih dan Rahman, 2021):

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{N}}{N} \quad \dots (2.7)$$

- Keterangan:
- N = Jumlah pernyataan
 - Xt = Total jawaban responden untuk setiap pertanyaan
 - σ_t^2 = Variansi tiap item



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut langkah-langkah dalam mencari nilai reliabilitas dengan rumus *Cronbach's alpha* adalah sebagai berikut (Ndiung dan Jediut, 2020):

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right] \quad \dots (2.8)$$

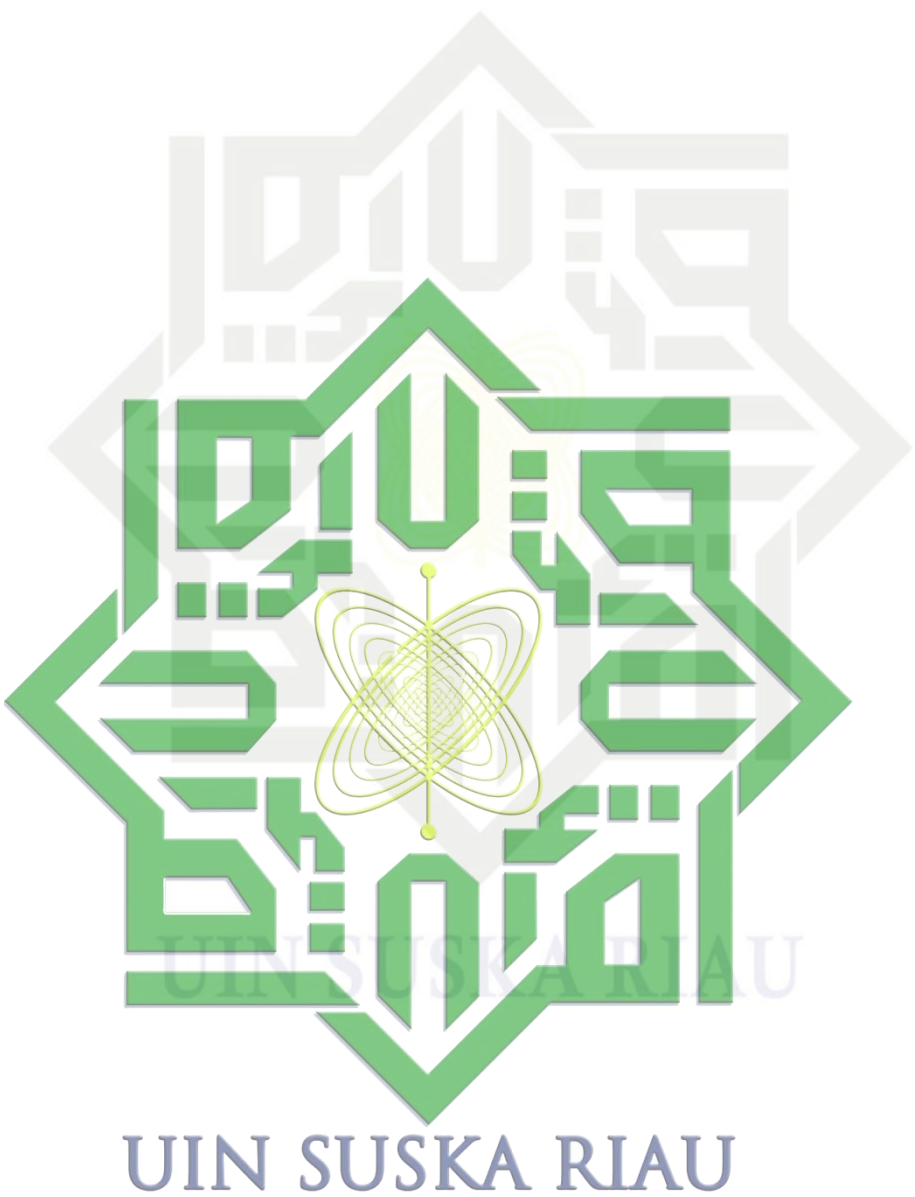
- Keterangan: r_i = Koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach*
 S_i^2 = Varians total
 $\sum S_i^2$ = Jumlah varians skor tiap *item*
 k = Jumlah item soal

2.12 SPSS

Ada dua cara untuk melakukan analisis statistika, yaitu perhitungan manual atau aplikasi atau *software*. *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) yaitu program komputer yang paling banyak digunakan dalam analisis statistika. SPSS merupakan program komputer yang paling banyak digunakan di seluruh dunia untuk pengolahan data statistik. Penelitian pasar, pengendalian, dan perbaikan mutu (*quality improvement*) adalah beberapa bidang di mana SPSS banyak digunakan (Studi, dkk., 2022).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

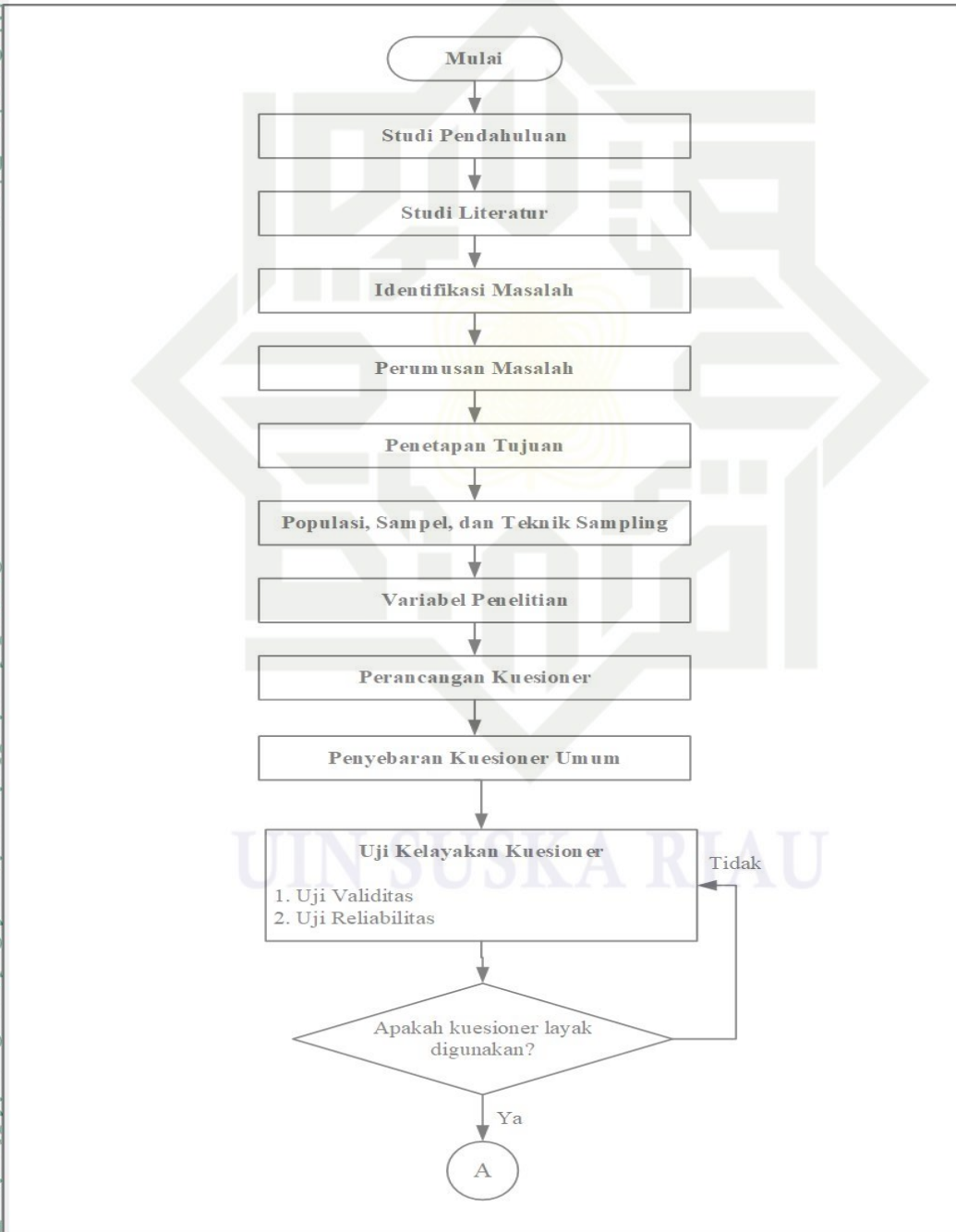
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN
SUSKA RIAU

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan tahap atau alur yang dilalui dalam penelitian untuk memperjelas arah penelitian. Berikut tahapan dalam penelitian ini yang digambarkan melalui *flowchart*:



Gambar 3.1 *Flowchart* Metodologi Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

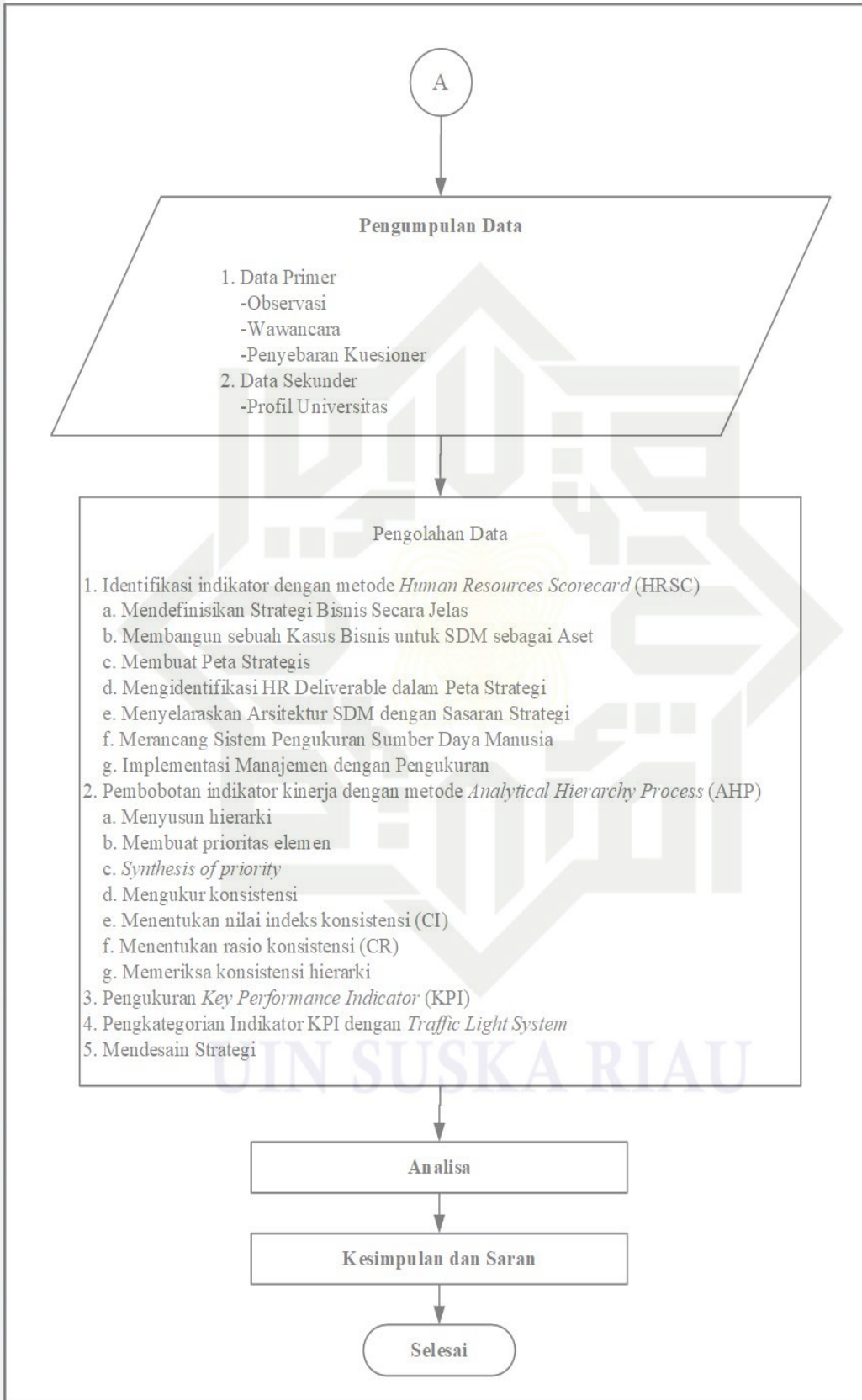
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 3.2 Flowchart Metodologi Penelitian (Lanjutan)

3.1 Studi Pendahuluan

Studi pendahuluan adalah tahap awal penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan informasi detail tentang masalah yang akan digunakan sebagai latar belakang penelitian. Setelah mengetahui topik penelitian yaitu pengukuran kinerja tenaga kependidikan, selanjutnya dapat melakukan observasi dan wawancara untuk memperoleh informasi-informasi yang dapat mendukung topik penelitian. Observasi dan wawancara dengan Satuan Pengawas Internal (SPI) dilakukan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau terkait dengan ada atau tidaknya pengukuran kinerja sebelumnya. Selanjutnya melakukan wawancara dengan mahasiswa Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau terkait kinerja pelayanan di fakultas. Selain itu dilakukan pengumpulan posisi penelitian sebelumnya terkait pengukuran kinerja agar tidak terjadinya penyalinan dan penyimpangan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut diperoleh latar belakang permasalahan dalam penelitian analisis pengukuran kinerja tenaga kependidikan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

3.2 Studi Literatur

Studi literatur dilakukan untuk mengkaji teori dan ilmu yang dapat digunakan menjadi landasan serta referensi dalam menyelesaikan masalah sehingga dapat tercapainya tujuan penelitian. Studi literatur ini diperoleh dari sumber pendukung seperti buku, jurnal ilmiah, dan referensi tugas akhir untuk studi pustaka. *Human Resources Scorecard* (HRSC) merupakan metode untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan alat ukur menentukan KPI. Sedangkan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) menjadi metode yang digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Anggesti dalam Sandika dan Patradhiani, 2019).

Kelebihan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) yaitu memberikan gambaran peran sumber daya manusia yang mencapai visi misi institusi dan dapat mengetahui variabel yang digunakan dalam penentuan *key*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

performance indicator. Selain itu, Kelebihan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) ini adalah struktur komponen produktivitas dan finansial dengan berbagai subjek, berhierarki hingga sub-kriteria terdalam berdasarkan kriteria yang dipilih, dan mempertimbangkan ketahanan hasil analisis.

Kelebihan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dibandingkan metode lain adalah AHP menggunakan pendekatan sistem dan integrasi deduktif untuk mengubah masalah yang kompleks dan tidak terstruktur menjadi model yang mudah dipahami dan terstruktur (Sokhibi dan Alifiana, 2022). AHP dapat digunakan pada indikator yang saling bebas dan tidak memerlukan indikator yang saling berhubungan, AHP memiliki skala pengukuran dan metode untuk menentukan prioritas, dan AHP mempertimbangkan prioritas kriteria pada metode sehingga institusi dapat menentukan alternatif terbaik berdasarkan tujuan utama (Supriadi, dkk. dalam Pitaloka, dkk., 2022).

Dipilihnya metode *Human Resources Scorecard* karena memiliki indikator penilaian yang berasal dari visi, misi, dan strategi institusi. Metode ini dapat digunakan untuk mengevaluasi praktik manajemen sumber daya manusia yang membantu institusi mencapai tujuan finansial dan nonfinansial, serta untuk menunjukkan kontribusi sumber daya manusia pada pelaksanaan strategi institusi. (Ramadhan, dkk. Dalam Dzakwan, dkk., 2022). Sedangkan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) menjadi metode yang digunakan untuk memecahkan situasi yang kompleks tanpa membaginya menjadi beberapa bagian yang berurutan. Sebaliknya, itu memberikan nilai subjektif tentang seberapa penting setiap variabel untuk mempengaruhi hasil. (Supriadi, dkk. dalam Pitaloka, dkk., 2022).

3.3 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dilakukan untuk mengetahui permasalahan penelitian. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dapat diketahui sejak berdirinya pada tahun 2005, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau hingga saat ini belum melakukan pengukuran kinerja tenaga kependidikan, belum adanya persentasi *Key Performance Indicator*, dan belum adanya evaluasi kinerja tenaga kependidikan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan mahasiswa

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau memperoleh informasi terkait pelayanan di fakultas. Sehingga perlu dilakukan analisis pengukuran kinerja tenaga kependidikan agar dapat mengetahui perkembangan institusi sehingga dapat memperoleh dasar untuk melakukan perbaikan.

3.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah bertujuan untuk memperjelas masalah yang diteliti dan menjadi fokus dalam penelitian. Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana menganalisis pengukuran kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

3.5 Penetapan Tujuan

Penetapan tujuan menjadi target yang ingin dicapai dalam penyelesaian permasalahan yang telah dirumuskan. Adapun tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi *key performance indicator* dalam mengukur kinerja tenaga kependidikan, menganalisis hasil pengukuran kinerja tenaga kependidikan, dan mendesain strategi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

3.6 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan yang bekerja di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Seluruh populasi di dalam penelitian ini dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling *non probability sampling* berupa sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dikarenakan jumlah populasi yang relative kecil yaitu berjumlah 24 orang. Oleh karena itu, peneliti memberikan kuesioner penelitian kepada seluruh tenaga kependidikan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat berupa kinerja tenaga kependidikan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Variabel bebas berupa empat perspektif *Human Resources Scorecard* (HRSC). Adapun empat perspektif *Human Resources Scorecard* (HRSC) adalah sebagai berikut:

a. Perspektif *Financial*

Perspektif *financial* menjadi tolak ukur keuangan untuk membantu dampak ekonomis dan memberikan kontribusi peningkatan aset. Perspektif *financial* yang diukur adalah efisiensi biaya, produktivitas tenaga kependidikan, dan kesejahteraan tenaga kependidikan.

b. Perspektif Tenaga Kependidikan

Perspektif tenaga kependidikan menjadi tolak ukur tenaga kependidikan sebagai hasil implementasi strategi yang memberi dampak terhadap tenaga kependidikan. Perspektif tenaga kependidikan yang diukur adalah kepuasan tenaga kependidikan, loyalitas tenaga kependidikan, dan kedisiplinan tenaga kependidikan.

c. Perspektif *Service Process*

Perspektif *service process* berupa layanan internal yang dapat memengaruhi kepuasan mahasiswa. Perspektif *service process* yang diukur adalah *quality relationship*, komunikasi tenaga kependidikan, standar rekrutmen, kepemimpinan atasan, dan kesehatan dan keselamatan kerja..

d. Perspektif *Learning and Growth*

Perspektif *Learning and Growth* berfokus pada strategi pengembangan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Perspektif *Learning and Growth* yang diukur adalah *training* tenaga kependidikan, *skill* tenaga kependidikan, *knowledge* tenaga kependidikan, dan *bonus* dan *reward*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8 Perancangan Kuesioner

Kuesioner berisikan daftar pertanyaan yang digunakan oleh peneliti dalam perolehan data secara langsung dengan pengajuan pertanyaan kepada responden. Penelitian ini menggunakan jenis kuesioner tertutup dengan skala perbandingan berupa skala likert dan kuesioner perbandingan berpasangan dengan skala penilaian perbandingan berpasangan. Variabel dijabarkan menjadi indikator berupa pernyataan. Kategori skala likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju	: 5
Setuju	: 4
Cukup Setuju	: 3
Tidak Setuju	: 2
Sangat Tidak Setuju	: 1

Kategori skala penilaian perbandingan berpasangan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- | | |
|------------|---|
| 1 | : Kedua elemen yang sama pentingnya (<i>Equal importance</i>) |
| 3 | : Elemen yang satu sedikit lebih penting dari pada elemen yang lainnya |
| | : Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada yang lainnya (<i>Essential or strong importance</i>) |
| | : Satu elemen jelas mutlak lebih penting daripada elemen lainnya (<i>Demonstrated importance</i>) |
| | : Satu elemen mutlak lebih penting daripada elemen lainnya (<i>Extreme importance</i>) |
| 2, 4, 6, 8 | : Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan-pertimbangan yang berdekatan, nilai ini diberikan bila ada dua kompromi di antara dua pilihan |
| Berbalikan | : Jika untuk aktivitas I mendapat satu angka dibanding dengan aktivitas j, maka j mempunyai nilai kebalikannya dibanding dengan i |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9 Penyebaran Kuesioner Umum

Setelah kuesioner dirancang, kuesioner didistribusikan untuk mencapai tujuan strategis. Sebanyak 24 tenaga kependidikan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengisi kuesioner..

3.10 Uji Kelayakan Kuesioner

Uji kelayakan kuesioner dilakukan setelah penyebaran kuesioner. Uji kelayakan kuesioner dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan sudah valid dan reliabel agar kuesioner dapat dinyatakan layak digunakan. Adapun Langkah uji kelayakan kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan apakah kuesioner itu sah. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil r hitung dengan r tabel. Jika hasil r hitung $\geq r$ tabel maka data yang didapatkan adalah valid. Jika hasil r hitung $\leq r$ tabel maka data yang didapatkan adalah tidak valid dan pertanyaan yang ada pada kuesioner harus diperbaiki atau dibuang.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan apakah Cronbach's alpha $> 0,60$.

3.11 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk membantu pengolahan data. Adapun data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan langsung oleh peneliti dari responden. Data diperoleh ketika observasi langsung di Universitas Islam Negeri Islam Sultan Syarif Kasim Riau, wawancara dengan mahasiswa Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan penyebaran kuesioner perbandingan berpasangan dan wawancara kepada pimpinan yaitu Wakil Dekan II Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak kedua atau data yang telah tersedia seperti berupa profil universitas dan visi misi dan tujuan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3.12 Pengolahan Data

Setelah data dikumpulkan, selanjutnya data tersebut diolah untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Adapun Langkah pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.12.1 Perancangan dengan Metode *Human Resources Scorecard* (HRSC)

Perancangan dengan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) terdiri dari tujuh tahapan, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Mendefinisikan Strategi Bisnis Secara Jelas
Langkah pertama yaitu memfokuskan pada sasaran strategi institusi terhadap perspektif *Human Resources Scorecard* (HRSC). Sasaran Strategi harus jelas berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap visi institusi.
2. Membangun sebuah Kasus Bisnis untuk SDM sebagai Aset
Setelah mendefinisikan sasaran strategis, langkah selanjutnya adalah membangun kasus bisnis atau peran untuk SDM terhadap sasaran strategis yang dituju.
3. Membuat Peta Strategis
Peta strategis dibuat untuk mendefinisikan atau penjabaran hubungan antar tiap sasaran strategis dari empat perspektif *Human Resources Scorecard* (HRSC) untuk memperjelas strategi yang dituju.
4. Mengidentifikasi HR Deliverable dalam Peta Strategi
HR Deliverable terdiri dari *Human Resources Performance Driver* sebagai pendorong kinerja atau aset inti yang berkaitan dengan manusia dan *Human Resources Enabler* sebagai upaya atau strategi yang dilakukan untuk mendorong kinerja. *HR Deliverable* menjadi hasil Sumber Daya Manusia yang dapat meningkatkan kinerja Institusi.
5. Menyelaraskan Arsitektur SDM dengan Sasaran Strategi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Langkah selanjutnya adalah membuat arsitektur Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjelaskan keterkaitan arsitektur SDM dengan sasaran strategis. Arsitektur SDM terdiri dari fungsi SDM sebagai peran yang akan dijalankan institusi, sistem SDM berupa kebijakan yang akan dijalankan institusi, dan perilaku tenaga kependidikan.

6. Merancang Sistem Pengukuran Sumber Daya Manusia

Langkah berikutnya yaitu penetapan *Key Performance Indicator* (KPI) untuk mengukur tingkat pencapaian tujuan. Ukuran kinerja terdiri dari ukuran hasil untuk mencapai sasaran strategis dan ukuran pemicu kinerja untuk menunjukkan penyebab dicapainya ukuran hasil.

7. Implementasi Manajemen dengan Pengukuran

Pengukuran kinerja dengan metode Human Resources Scorecard menggunakan empat perspektif yaitu *financial*, *educational staff*, *business process*, dan *learning and growth*. *Key Performance Indicator* diperoleh berdasarkan tujuan strategis sehingga dapat diperoleh indikator apa saja yang dapat ditingkatkan dan diharapkan dapat dilakukan perbaikan di masa yang akan datang.

3.12.2 Pembobotan Indikator Kinerja dengan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Tahap ini berupa pemberian bobot indikator menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Pembobotan dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner perbandingan untuk mengetahui intensitas kepentingan setiap KPI. Adapun Langkah-langkah pembobotan indikator kinerja dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) adalah sebagai berikut:

Menyusun Hierarki

Tahap ini dilakukan dengan merancang struktur hierarki AHP dengan goal atau tujuan sebagai bentuk penyelesaian permasalahan.

Membuat Prioritas Elemen

Setelah menyusun hierarki, langkah berikutnya adalah menentukan elemen mana yang harus diprioritaskan. Untuk melakukan ini, kuesioner perbandingan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

digunakan untuk membandingkan elemen sesuai dengan kriteria dari empat perspektif Human Resources Scorecard (HRSC) yaitu *financial, educational staff, business process, dan learning and growth*.

Synthesis of Priority

Tahap selanjutnya adalah menentukan *Synthesis of Priority* atau menentukan prioritas yang terurut terhadap hasil kuesioner perbandingan berpasangan. Hasil kuesioner akan diolah dengan melakukan penjumlahan setiap kolom pada matriks. Selanjutnya membagikan semua nilai dari setiap kolom dengan jumlah kolom matrik untuk mendapatkan normalisasi matriks. Setelah itu menjumlahkan semua nilai baris kemudian membagi dengan jumlah elemen untuk memperoleh nilai rata-rata.

4 Mengukur Konsistensi

Tahap selanjutnya adalah mengukur konsistensi untuk mengetahui baik atau tidaknya konsistensi yang diperoleh dengan cara mengalikan nilai setiap kolom pertama dengan prioritas relatif elemen pertama, nilai pada kolom dua dikalikan dengan prioritas relatif elemen kedua, dan seterusnya. Selanjutnya menjumlahkan nilai setiap baris dan membagi nilai total penjumlahan setiap baris tersebut dengan nilai elemen prioritas relatif yang bersangkutan kemudian mencari nilai λ Maks dengan menjumlahkan hasil bagi dengan banyaknya elemen yang ada.

Menentukan Nilai Indeks Konsistensi (C1)

Tahap selanjutnya adalah menentukan nilai indeks konsistensi (C1). Konsekuensi yang diharapkan hampir sempurna. Langkahnya adalah membagi nilai hasil lamda maksimal dikurangi dengan n dengan nilai n dikurangi 1, dimana nilai n adalah jumlah kriteria.

Menentukan Rasio Konsistensi (R1)

Tahap selanjutnya adalah menentukan rasio konsistensi (R1). Nilai R1 harus sesuai dengan n yang digunakan sehingga dapat dicari nilai CR dengan membagi nilai C1 dengan R1.

Memeriksa Konsistensi Hierarki

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penentuan CR merupakan parameter yang digunakan untuk memeriksa apakah perbandingan yang telah dilakukan konsisten atau tidak yang ditandai dengan CR harus $\leq 0,1$. jika rasio konsistensi (CI/IR) kurang atau sama dengan 0,1 maka hasil perhitungan yang telah dilakukan dapat dinyatakan benar.

3.12.3 Pengukuran *Key performance Indicator* (KPI)

Tahap ini dilakukan dengan pengukuran setiap indikator KPI yang telah diperoleh dari metode *Human Resources Score Card* (HRSC) yaitu berdasarkan empat perspektif Human Resources Scorecard (HRSC) seperti *financial*, *educational staff*, *business process*, dan *learning and growth*.

3.12.4 Pengkategorian Indikator KPI dengan *Traffic Light System*

Setelah skor KPI dikumpulkan, skor tersebut dimasukkan ke dalam Traffic Light System. Sistem ini menunjukkan apakah indikator-indikator tersebut membutuhkan perbaikan. *Traffic Light System* dikategorikan menjadi 3 warna yaitu:

1. Skor/level merah di bawah ambang batas 0 hingga 3 menunjukkan penilaian performa kurang baik.
2. Skor/level kuning di ambang batas 4 hingga 7 menunjukkan kinerja institusi yang cukup.
3. Skor/level hijau di ambang batas 8 hingga 10 menunjukkan kinerja institusi telah mencapai performa maksimum.

3.12.5 Mendesain Strategi

Mendesain strategi dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Strategi adalah melakukan kebijakan-kebijakan berdasarkan kinerja tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan strategisnya. Mendesain strategi dilakukan dengan berdiskusi bersama pimpinan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

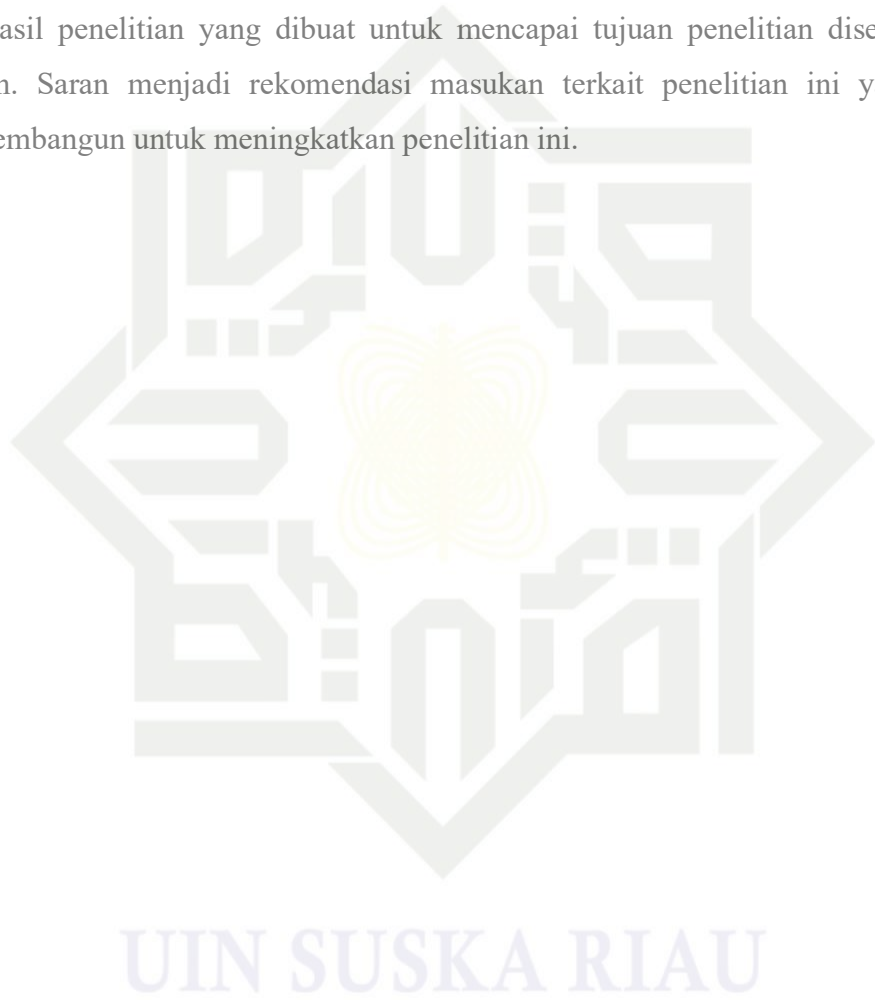
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.13 Analisa

Analisa dilakukan setelah pengolahan data. Data dianalisa dan dilakukan penguraian setiap bagian pengolahan data untuk memperoleh solusi serta perbaikan dari permasalahan yang ada.

3.14 Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian yang dibuat untuk mencapai tujuan penelitian disebut kesimpulan. Saran menjadi rekomendasi masukan terkait penelitian ini yang bersifat membangun untuk meningkatkan penelitian ini.



BAB VI PENUTUP



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

Fakultas Sains dan Teknologi menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) memiliki 15 indikator penilaian kinerja untuk menilai kinerja tenaga kependidikan., yakni tingkat efisiensi biaya, jumlah kegiatan yang dilakukan dalam satu tahun, tingkat kesejahteraan tenaga kependidikan, indeks kepuasan tenaga kependidikan, jumlah tenaga kependidikan resign, tingkat kedisiplinan tenaga kependidikan, jumlah rapat yang terealisasi, jam koordinasi antara atasan dengan bawahan, perekrutan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan, indeks kepemimpinan atasan, tingkat kecelakaan kerja, jumlah *training* tenaga kependidikan dalam satu tahun, jumlah tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan, jumlah tenaga kependidikan yang setuju dengan rencana pembangunan, dan jumlah tenaga kependidikan yang mendapatkan *bonus* dan *reward* atas prestasi kerja.

Penggunaan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) di Fakultas Sains dan Teknologi memperoleh hasil yaitu perspektif *financial* mendapat skor tertinggi dengan efisiensi biaya memiliki skor 0,723. Hasil pengukuran kinerja tenaga kependidikan menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dapat dirincikan dalam traffic light system yang dibagi menjadi 3 indikator yaitu kategori hijau sebanyak 10 kriteria, kategori kuning sebanyak 4 kriteria, dan kategori merah sebanyak 2 kriteria. Peringkat indikator kinerja dalam kategori hijau menunjukkan kinerja maksimum, Kinerja dalam kategori kuning menunjukkan kinerja yang cukup, sedangkan dalam kategori merah menunjukkan kinerja yang kurang baik..

Desain strategi yang diperlukan untuk Fakultas Sains dan Teknologi adalah strategi yang mengacu pada tujuan fakultas dengan melakukan training tenaga kependidikan, melakukan rapat bulanan dan evaluasi, melakukan briefing dan evaluasi, memberikan sop dalam pekerjaan, memastikan tenaga kependidikan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengikuti pelatihan, memberikan motivasi kerja kepada tenaga kependidikan, mengawasi kerja tenaga kependidikan, dan mengapresiasi prestasi kerja tenaga kependidikan

6.2 Saran

Saran yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut::

Saran Bagi Penulis

Saran bagi penulis adalah sebaiknya mencari lebih banyak referensi dan lebih teliti dalam menentukan indikator KPI.

Saran Bagi Fakultas

Saran bagi fakultas sebaiknya pimpinan dapat memberikan bonus dan reward atas prestasi kerja yang dicapai tenaga kependidikan dan sebaiknya tenaga kependidikan memiliki kemauan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan produktivitas tenaga kependidikan. Selain itu fakultas juga perlu mengadakan evaluasi terkait kinerja secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN
SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, H. W., & Samanhudi, D. (2023). *Analyzing the measurement of educational staff performance with human resources scorecard and AHP*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(1), 54–62.
- Akseptori, R., Yuniati, R. A. N., Maulana, D., & Dewi, M. S. (2022). *Key Performance Indicator Merujuk pada Perspektif Proses pelayanan dan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan*. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), 118–134.
- Amalia, A. R., Haliah, & Nirwana. (2022). *Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Pendekatan Human Resources Scorecard*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(2), 28–36.
- Andriyas Puji, A., Ananda Yul, F., Nova, M., Astrie Anggraini, D., Satiardi, Japri, Hasan, I., & Rona Kristin, P. (2022). *Perancangan dan Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resources Scorecard dan Analytical Hierarchy Process (AHP)*. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, 5(1), 1–6.
- Ardiansyah, R., & Fitria. (2019). *Penggunaan Metode Balance Scorecard Untuk Mengukur Kinerja Pekerjaan Pada PT. Bangun Cipta Karya Pamungkas (PT. BCKP)*. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 78–87.
- Ayuningtyas, A. E., Mukhayaroh, A., & Samudi, S. (2021). *Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Platform Bimbingan Belajar Online Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)*. *Biaglala Informatika*, 9(2), 61–65.
- Dan, S., & Arif, S. (2013). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Pt. Bank Xyz Dengan Human Resource Scorecard*. *Jurnal Teknik Industri*, 4(1), 51–57.
- Djaya, S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga kependidikan Di Moderasi Kompensasi*. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
- Dzakwan, B. R., Pramono, S. N. W., & Rumita, R. (2020). *Perancangan Sistem*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penilaian Kinerja Tenaga kependidikan pada Operator Divisi *Corrugated Carton Box* Berbasis *Human Resources Scorecard* dan Kompetensi *Spencer*. *Industrial Engineering Online Journal*, 9(3), 1–8.

Fahrudin, W. A. (2020). Analisis Pengukuran Kinerja Menggunakan *Balance Scorecard* Untuk Menentukan *Key Performance Indicator* Di Pt Mulia Artha Anugerah. *JITMI (Jurnal Ilmiah Teknik Dan Manajemen Industri)*, 3(1), 15.

Hendri, E., & Robyardi, E. (2019). Kajian Empiris Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Mahasiswa (Studi Kasus pada UPT Perpustakaan Universitas PGRI Palembang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(4), 1.

Ibrahim, M. M. (2022). Menguji Validitas dan Reliabilitas pada Mata. *Jurnal Ekologi Kesehatan Kebidanan*, 04(01), 11–24.

Islamiyah Fitria, F. (2023). Kajian Literature: Pengukuran Kinerja Pemandu Haji. *Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 2(1), 130–138.

Ismail, S. T. (2020). *Pengukuran Kinerja SDM*.

Karlina, A., & Samanhudi, D. (2023). Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode *Human Resource Scorecard*. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(1), 50–64.

Lestira, T., Warganegara, P., Wahyuningsih, F., & Narundana, V. T. (2021). Analisis Kinerja Tenaga kependidikan 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.

Madjri, A. F. F., & Santoso, B. (2021). Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Menggunakan Metode *Human Resources Scorecard* Di Pt. Xyz. *Juminten*, 2(2), 1–12.

Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403.

Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ndiung, S., & Jediut, M. (2020). Pengembangan instrumen tes hasil belajar matematika peserta didik sekolah dasar berorientasi pada berpikir tingkat tinggi. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*, 10(1), 94.
- Ningsih, N. A., & Astuti, R. D. (2022). Analisis Pengukuran Kinerja Produksi Loom dengan Metode OMAX *Scoring System* pada Unit Weaving PT . Dan Liris. *Seminar Dan Konferensi Nasional IDEC 2022*, 1–9.
- Noor, D. H. F. (2009). *Investasi Pengelolaan Keuangan Bisnis Dan Pengembangan Ekonomi Masyarakat*. 9(2), 80.
- Noviani, D., Lasalewo, T., & Lahay, H. (2021). Pengukuran Kinerja Supplier Menggunakan Metode *Analitycal Hierarchy Process* (AHP) di PT. Harvest Gorontalo Indonesia. *Jambura Industrial Review Dwi Noviani Dkk*, 1(2), 2021.
- Nugroho, C. F., Yulianto, E., & Sumber, S. (2020). Pengukuran Arus dan Frekuensi pada Alat Elektrostimulator. *Jurnal Teknokes*, 13(1), 8–13.
- Nurdiana, A., Hartono, & Widodo, P. (2022). Pendampingan pengukuran situasi di Embung Sokapanca, Desa Gogik, Kecamatan Ungaran Barat. *Jurnal Pengabdian Vokasi*, 02(04), 276–281.
- Pitaloka, A. A., Barry, H., & Sofa, N. (2022). Evaluasi Kinerja *Supplier Production Part* dengan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Di PT Metindo Erasakti. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 547.
- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 65.
- Ratnaningsih, T., & Rahman, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 151–164.
- Rezeki, F. A. S., & Pitaloka, E. (2020). Faktor-Faktor Yang Mendorong Keputusan Investasi Saham Di Masa Pandemic. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV)*, 6(2), 131–138.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Saftari, M., & Fajriah, N. (2019). Penilaian Ranah Afektif Dalam Bentuk Penilaian Skala Sikap Untuk Menilai Hasil Belajar. *Edutainment : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Kependidikan*, 7(1), 71–81.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439.
- Sandika, P., & Patradhiani, R. (2019). Analisis Pemilihan Kontraktor Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) (Studi Kasus Pembangunan Jembatan di Desa Karang). *Integrasi : Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 4(1), 1.
- Sarwindah, S., Marini, M., & Syarah, S. (2021). Perbandingan Metode AHP dan Metode SAW Dalam Kelayakan Pemberian Kredit Motor. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 5(1), 58.
- Sholichah, D. N., & Hariani, S. (2020). Pengembangan Media Popscrap Book untuk Pembelajaran Menulis Teks Eksposisi di Kelas V Sekolah Dasar. *Jpgsd*, 8(4), 714–726.
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kependidikan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 101–110.
- Sokhibi, A., & Alifiana, M. A. (2020). *Journal Of Industrial Engineering And Technology* (Jointech) Universitas Muria Kudus Memperkecil Risiko Kecelakaan Kerja. *Jointech Umk*, 2(1), 33–42.
- Studi, P., Informasi, T., Sains, F., & Labuhanbatu, U. (2022). *Mengelolah Data Nilai Mahasiswa dengan Aplikasi SPSS. 1*, 41–46.
- Sutrisno, S., Prasetyo, H. A., & Faot, A. I. (2022). *The Measurement of Human Resources Educational staffs by using Human Resources Score Card Method and Analytical Hierarchy Process Method. ... International Research and ...*, 17530–17538.
- Zaini, H., & Suryadi, A. (2020). Analisis Kinerja Institusi Dengan Metode *Human Resource Scorecard* (HRSC) Di Cv. Xyz. *Juminten*, 1(1), 151–161.

LAMPIRAN



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

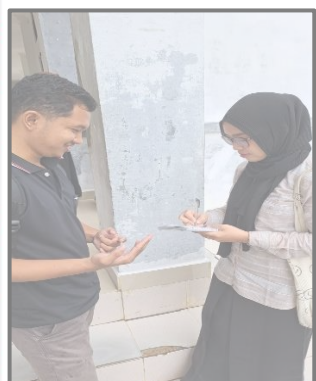
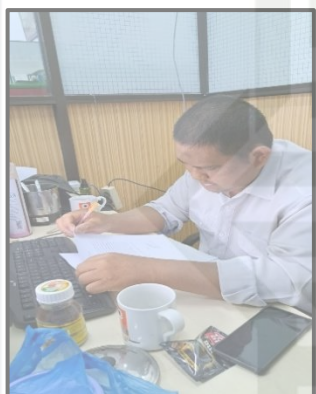
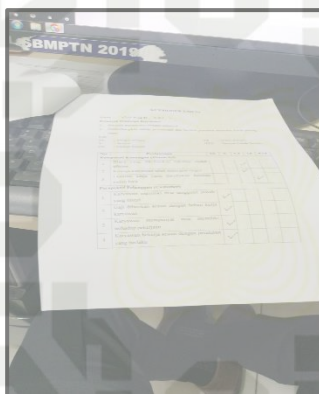
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN
SUSKA RIAU

DOKUMENTASI



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT IZIN PENELITIAN



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI

كلية العلوم و التكنولوجيا

FACULTY OF SCIENCES AND TECHNOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuah Madani - Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp.(0761) 589026 - 589027
Fax. (0761) 589 025 Web. www.uin-suska.ac.id, Email : faste@uin-suska.ac.id

Nomor : B- 10503 /F.V/PP.00.9/ 11/2023 Pekanbaru, 15 November 2023
Sifat : Penting
Hal : Mohon Izin Penelitian dan Pengambilan Data Tugas Akhir/Skripsi

Kepada Yth.
Kepala Bagian Umum dan Admintrasi
Fakultas Sains dan Teknologi
JL. HR. Soebrantas Km. 18 No. 155, Tuahmadani
Tampan, Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, sehubungan telah dimulainya mata kuliah Tugas Akhir pada Fakultas Sains dan Teknologi UIN Suska Riau, Kami bermaksud mengirimkan mahasiswa :

Nama : Audy Amaraditha Andra
NIM : 12050222120
Fakultas : Sains dan Teknologi
Program Studi / Smt : Teknik Industri / 7
No. HP / E-mail : 082171404698

untuk pengambilan data yang sangat dibutuhkan dalam Tugas Akhir mahasiswa tersebut yang berjudul "Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (Hrsc) Dan Analytical Hierarchy Process (AHP) (Studi Kasus: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)". Kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan izin dan fasilitas demi kelancaran Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat ini Kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Saudara kami ucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan

Dr. Des. Hartono, M.Pd
NIP. 196403011992031003

Tembusan :
Yth. Rektor UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN SURVEI INSTITUSI

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian Tugas Akhir (TA) atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Sains dan Teknologi Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, maka saya akan melakukan penelitian dengan judul **Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga kependidikan Menggunakan Metode *Human Resources Scorecard (HRSC)* dan *Analytical Hierarchy Process (AHP)* (Studi Kasus: Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)**.

Adapun salah satu cara untuk memperoleh data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, saya mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian.

Survei bukanlah sebuah tes dan tidak ada jawaban yang benar maupun salah. Berikanlah jawaban yang menggambarkan persepsi terbaik Anda untuk setiap pertanyaan yang ada sesuai dengan petunjuk pada masing-masing bagian. Jawaban yang diberikan tidak berkaitan dengan penilaian prestasi kerja Anda di Intansi. Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat **RAHASIA** dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Sebelumnya saya ucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

Peneliti

(Audy Amaraditha Andra)

KUESIONER UMUM

Nama :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pertanyaan dengan seksama
2. Pertimbangkan setiap pertanyaan dan berilah jawaban menurut Anda paling tepat

Ket:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

CS : Cukup Setuju

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
Perspektif Keuangan (<i>Financial</i>)						
1.	Biaya yang dikeluarkan fakultas sudah efisien					
2.	Kinerja tenaga kependidikan telah mencapai target					
3.	Fasilitas kerja yang disediakan fakultas sudah baik					
Perspektif Tenaga Kependidikan (<i>Educational staff</i>)						
1.	Gaji diberikan sesuai dengan beban kerja tenaga kependidikan					
2.	Tenaga kependidikan mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaan					
3.	Tenaga kependidikan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau					
Perspektif Proses Pelayanan (<i>Service Process</i>)					
1.	Komunikasi antar bagian fakultas berjalan dengan baik				
2.	Komunikasi antar tenaga kependidikan berjalan dengan baik				
3.	Perekrutan tenaga kependidikan fakultas sesuai standar yang dibutuhkan				
4.	Gaya kepemimpinan atasan sudah ideal				
5.	Lingkungan kerja tenaga kependidikan aman dan nyaman				
Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran (<i>Learning and Growth</i>)					
1.	Fakultas sering mengadakan training tenaga kependidikan				
2.	Fakultas memberikan tenaga kependidikan pelatihan sesuai kebutuhan				
3.	Fakultas merealisasikan pengembangan karier tenaga kependidikan				
4.	Fakultas memberikan promosi jabatan bagi tenaga kependidikan				



KUESIONER PERBANDINGAN BERPASANGAN ANTAR KRITERIA PENGUKURAN KINERJA

Dengan Hormat,

Bersama ini, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Audy Amaraditha Andra

NIM : 12050222120

Jurusan : Teknik Industri

Adalah mahasiswa Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau bermaksud melakukan penelitian mengenai **Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga kependidikan Menggunakan Metode *Human Resources Scorecard (HRSC)* dan *Analytical Hierarchy Process (AHP)* (Studi Kasus: Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).**

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pembobotan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja institusi. Metode yang digunakan adalah *Analytical Hierarchy Process (AHP)*. Pembobotan dilakukan dengan metode perbandingan berpasangan antar kriteria dan sub kriteria. Dalam pengisian kuesioner berikut ini, diberikan nilai menurut pendapat Bapak tentang seberapa penting kriteria atau sub kriteria yang satu dibandingkan terhadap kriteria atau sub kriteria yang lain. Adapun skala yang digunakan adalah sebagai berikut:

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Intensitas dari kepentingan pada skala absolute	Definisi	Penjelasan
1	Kedua elemen yang sama pentingnya (<i>Equal importance</i>)	Dua elemen dengan pengaruh yang sama besar dalam pengambilan keputusan
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting dari pada elemen yang lainnya	Pengalaman dan penilaian menyatakan bahwa satu elemen sedikit lebih berperan dibandingkan elemen yang lainnya
5	Elemen yang satu sedikit lebih penting daripada yang lainnya (<i>Essential or strong importance</i>)	Pengalaman dan penilaian menyatakan bahwa satu elemen sangat berperan dibandingkan elemen yang lainnya
7	Satu elemen jelas mutlak lebih penting daripada elemen lainnya (<i>Demonstrated importance</i>)	Satu elemen sangat berperan dan dominan terlihat dalam praktek
9	Satu elemen mutlak lebih penting daripada elemen lainnya (<i>Extreme importance</i>)	Bukti yang mendukung satu elemen berada pada urutan tertinggi
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan-pertimbangan yang berdekatan, nilai ini diberikan bila ada dua kompromi di antara dua pilihan	Nilai ini diberikan bila ada dua kompromi diantara dua pilihan
Berbalikan	Jika untuk aktivitas I mendapat satu angka dibanding dengan aktivitas j , maka j mempunyai nilai kebalikannya dibanding dengan i	

Hormat Saya,

Audy Amaraditha Andra

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Umur :
 Jabatan/Bagian :

Besar harapan saya dalam pengisian kuesioner ini Bapak memberikan jawaban sebenarnya dan objektif, sehingga akan memperoleh suatu masukan yang berharga untuk menunjang keakuratan penelitian ini.

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (✓) untuk memberikan nilai yang menurut pendapat Bapak tentang seberapa penting kriteria atau sub kriteria yang satu dibandingkan terhadap kriteria atau sub kriteria yang lain.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritikan
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of S

PERBANDINGAN BERPASANGAN ANTAR KRITERIA KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

Perspektif	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Perspektif Pemanding
Financial																		Mahasiswa
Financial																		Proses pelayanan
Financial																		Pertumbuhan dan Pembelajaran
Mahasiswa																		Proses pelayanan
Mahasiswa																		Pertumbuhan dan Pembelajaran
Proses pelayanan																		Pertumbuhan dan Pembelajaran

PERBANDINGAN BERPASANGAN ANTAR TUJUAN STRATEGI PERSPEKTIF FINANCIAL

Indikator	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Indikator Pemanding
Biaya yang dikeluarkan fakultas sudah efisien																		Kinerja tenaga kependidikan telah mencapai target
Biaya yang dikeluarkan fakultas sudah efisien																		Fasilitas kerja yang disediakan fakultas sudah baik
Kinerja tenaga kependidikan telah mencapai target																		Fasilitas kerja yang disediakan fakultas sudah baik

PERBANDINGAN BERPASANGAN ANTAR TUJUAN STRATEGI PERSPEKTIF TENAGA KEPENDIDIKAN

Indikator	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Indikator Pemanding
Gaji diberikan sesuai dengan beban kerja tenaga kependidikan																		Tenaga kependidikan mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaan
Gaji diberikan sesuai dengan beban kerja tenaga kependidikan																		Tenaga kependidikan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku
Tenaga kependidikan mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaan																		Tenaga kependidikan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritikan
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of S

PERBANDINGAN BERPASANGAN ANTAR TUJUAN STRATEGI PERSPEKTIF PROSES PELAYANAN

Indikator	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Indikator Pemanding
Komunikasi antar bagian fakultas berjalan dengan baik																		Komunikasi antar tenaga kependidikan berjalan dengan baik
Komunikasi antar bagian fakultas berjalan dengan baik																		Perekrutan tenaga kependidikan fakultas sesuai standar yang dibutuhkan
Komunikasi antar bagian fakultas berjalan dengan baik																		Gaya kepemimpinan atasan sudah ideal
Komunikasi antar bagian fakultas berjalan dengan baik																		Lingkungan kerja tenaga kependidikan aman dan nyaman
Komunikasi antar tenaga kependidikan berjalan dengan baik																		Perekrutan tenaga kependidikan fakultas sesuai standar yang dibutuhkan
Komunikasi antar tenaga kependidikan berjalan dengan baik																		Gaya kepemimpinan atasan sudah ideal
Komunikasi antar tenaga kependidikan berjalan dengan baik																		Lingkungan kerja tenaga kependidikan aman dan nyaman
Perekrutan tenaga kependidikan fakultas sesuai standar yang dibutuhkan																		Gaya kepemimpinan atasan sudah ideal
Perekrutan tenaga kependidikan fakultas sesuai standar yang dibutuhkan																		Lingkungan kerja tenaga kependidikan aman dan nyaman
Gaya kepemimpinan atasan sudah ideal																		Lingkungan kerja tenaga kependidikan aman dan nyaman



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritikan
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of S

PERBANDINGAN BERPASANGAN ANTAR TUJUAN STRATEGI PERSPEKTIF PERTUMBUHAN DAN PEMBELAJARAN

Indikator	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Indikator Pemanding
Fakultas sering mengadakan training tenaga kependidikan																		Fakultas memberikan tenaga kependidikan pelatihan sesuai kebutuhan
Fakultas sering mengadakan training tenaga kependidikan																		Fakultas merealisasikan pengembangan karier tenaga kependidikan
Fakultas sering mengadakan training tenaga kependidikan																		Fakultas memberikan promosi jabatan bagi tenaga kependidikan
Fakultas memberikan tenaga kependidikan pelatihan sesuai kebutuhan																		Fakultas merealisasikan pengembangan karier tenaga kependidikan
Fakultas memberikan tenaga kependidikan pelatihan sesuai kebutuhan																		Fakultas memberikan promosi jabatan bagi tenaga kependidikan
Fakultas merealisasikan pengembangan karier tenaga kependidikan																		Fakultas memberikan promosi jabatan bagi tenaga kependidikan

KEPUASAN KERJA

Pada bagian ini terdapat 5 pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan Anda yang dikaji berdasarkan 5 aspek yang terdapat dalam *Job Description Index (JDI)*.

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Bacalah pertanyaan baik-baik
2. Pikirkan tingkat kepuasan Anda terhadap 5 aspek kepuasan kerja yang tercantum dalam item-item pernyataan
3. Berilah tanda pada jawaban yang menurut anda paling tepat

Ket:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

CS : Cukup Setuju

Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
Pekerjaan Itu Sendiri					
Saya menikmati pekerjaan saya dan saya sangat puas dengan hasil pekerjaan saya selama ini					
Kepuasan Gaji					
Gaji yang saya terima setara dengan jumlah pekerjaan yang saya lakukan					
Promosi					
Saya memiliki kesempatan untuk menjadi seseorang yang diperhitungkan dalam institusi					
Atasan					
Atasan saya selalu memperhatikan dan mengapresiasi hasil pekerjaan saya					
Rekan Kerja					
Saya menikmati pekerjaan dengan rekan kerja saya					

GAYA KEPEMIMPINAN

Pada bagian ini terdapat 4 pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan atasan Anda menurut model Hersey dan Blanchard. Tiap pertanyaan menggambarkan perilaku spesifik atasan Anda, tetapi tidak digunakan untuk menggambarkan perilaku yang Anda inginkan dari seorang atasan.

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Bacalah pertanyaan dengan saksama
2. Pikirkan seberapa sering atasan Anda berperilaku seperti yang terdapat dalam item-item pertanyaan.
3. Pertimbangkan setiap pertanyaan dan berilah tanda pada jawaban yang menurut Anda paling tepat.

Ket:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

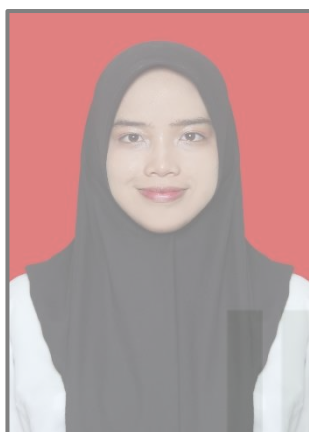
S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

CS : Cukup Setuju

Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
Intruksi					
Atasan memberikan intruksi yang jelas dan detail dalam pekerjaan					
Konsultasi					
Atasan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mendiskusikan masalah pekerjaan					
Partisipasi					
Atasan dan bawahan sama-sama bertanggung jawab dalam membuat keputusan					
Delegasi					
Atasan percaya dengan kemampuan bawahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik					

BIOGRAFI PENULIS



Audy Amaraditha Andra lahir di Purworejo pada tanggal 21 Februari 2003. Anak dari Ayahanda Dalfi Indra dan Ibunda Puji Rahayu Wuryaningsih ini kerap disapa Audy. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Adapun perjalanan penulis dalam jenjang menuntut Ilmu Pengetahuan, penulis telah mengikuti pendidikan formal sebagai berikut:

Tahun 2008	Memasuki Sekolah Dasar Swasta 01 YKPP Bukit Datuk, Kota Dumai, dan menyelesaikan pendidikan SD pada tahun 2014.
Tahun 2014	Memasuki Sekolah Menengah Pertama Negeri 02 Dumai hingga kelas delapan.
Tahun 2016	Memasuki Sekolah Menengah Pertama Negeri 21 Pekanbaru, dan menyelesaikan pendidikan SMP pada tahun 2017.
Tahun 2017	Memasuki Sekolah Menengah Atas Negeri 15 Pekanbaru, dan menyelesaikan pendidikan SMA pada tahun 2020.
Tahun 2020	Terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Teknik Industri.
Instagram	@audytha._
E-Mail	12050222120@students.uin-suska.ac.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.