

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S., 1987. *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Liberty
- Abratt, R. (1983) 'The interrelationship between human resource management and corporate strategy', *South African Journal of Business Management*, 14(2), pp. 53–59. doi: 10.4102/sajbm.v14i2.1141.
- Barsalou, M. A. (2015) *Root Cause Analysis: A Step-By-Step Guide to Using the Right Tool at the Right Time*. Boca Raton: CRC.
- Becker, B. E., Huselid, M. A. and Ulrich, D. (2001) *The HR Scorecard Linking People, Strategy, and Performance*.
- Bukit, B., Malusa, T. and Rahmat, A. (2017) *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. 1st edn. Zahir Publishing.
- Carnevale, J. B. and Hatak, I. (2020) 'Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19 : Implications for human resource management', *Journal of Business Research*. Elsevier, 116(May), pp. 183–187. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.05.037.
- Diniaty, D. *et al.* (2019) 'Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resources Scorecard ( HRSC ) dan Analytical Hierarchy Process ( AHP )', (November), pp. 593–600.
- Dyer, L. and Reeves, T. (1995) 'Human resource strategies and firm performance: What do we know and where do we need to go?', *The International Journal*

*of Human Resource Management*, 6(3), pp. 656–670. doi: 10.1080/09585199500000041.

Eisenhardt, K. M., Graebner, M. E. and Sonenshein, S. (2016) 'FROM THE EDITORS GRAND CHALLENGES AND INDUCTIVE METHODS: RIGOR WITHOUT RIGOR MORTIS', *Academy Of Management Journal*, 59(4), pp. 1113–1123. doi: <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2016.4004> FROM.

Gunawan, B. (2000) 'BALANCED SCORECARD: PERSPEKTIF BARU DALAM MENILAI KINERJA ORGANISASI', *Jurnal Akuntansi & Investasi*, 1(1), pp. 41–51.

Handoko, T. H. (1987) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. 2nd edn. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.

Hartono, A. and Rahadi, D. R. (2021) 'Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19', *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), pp. 16–21. doi: 10.38043/jmb.v18i1.2728.

Jing, G. (2008) 'Digging for the Root Cause', *ASQ Six Sigma Forum Magazine*.

Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (1996) *The Balanced Scorecard*. 1st edn. President and Fellows of Harvard College.

Kumar, P. M. S. and Aithal, P. S. (2016) 'Working From Home - A Transition In The Concept Of Workplace', *International Journal of Current Research and Modern Education*, 1(1), pp. 244–249.

- Lindholm, J., Yarrish, K. K. and Zaballero, A. G. (2012) *The Encyclopedia Of Human Resource Management HR Forms & Job Aids*. Volume 2. Edited by W. J. Rothwell. San Fransisco: Pfeiffer.
- Liu, Y. *et al.* (2007) ‘The value of human resource management for organizational performance’, pp. 503–511. doi: 10.1016/j.bushor.2007.07.002.
- Mardatillah, Y. I., Nasution, H. and Ishak, A. (2013) ‘Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Pt. Bank Xyz Dengan Human Resource Scorecard’, *Jurnal Teknik Industri USU*, 1(1), pp. 23–27.
- Mondy, R. W. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th edn. Edited by W. Ardani. Jakar: Erlangga.
- Mustajab, D. *et al.* (2020) ‘Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity’, *the International Journal of Applied Business Tijab*, 4(9), pp. 13–21. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- Nasution, I., Zulkhendry and Rosanti, R. (2020) ‘PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH ( WORK FROM HOME ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPKP’, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), pp. 9–14.
- Neely, A., Adams, C. and Kennerley, M. (2002) *The Performance Prism The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*. London: Pearson Education Limited.
- Ohno, T. (1988) ‘Tovota Production System: Beyond Large-Scale Production’, 医

学教育, 9(4), pp. 192–200.

Parmenter, D. (2015) *Key Performance Indicator: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs*. 3rd edn. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.

Priyono (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by T. Chandra. Surabaya: Zifatama Publishing.

Pujihastuti, I. (2010) ‘Prinsip penulisan kuesioner penelitian’, *CEFARS: Jurnal Agribisnis dan Pengembangan Wilayah*, 2(1), pp. 43–56.

Purwanto, A. (2020) ‘Universitas muhammadiyah enrekang’, *EduPsyCouns*, 2, pp. 92–100.

Rivai, V. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Saaty, T. L. and Vargas, L. G. (2012) *Models, Methods, Concepts & Applications of the Analytic Hierarchy Process*. 2nd edn. New York: Springer. doi: 10.1007/978-1-4614-3597-6.

Satria, R. (2010) *Panduan Pengelolaan Kinerja Berbasis Balanced Scorecard di Lingkungan Kementerian Keuangan*. Jakarta: Kementerian Keuangan.

Savkin, A. (2011) *Your Guide to Balanced Scorecard*. Lulu.com.

Setiawan, S. B. (2020) ‘Pengaruh Perubahan Waktu Gilir Kerja Sebagai Dampak Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Nusa Halmahera Mineral, Maluku Utara)’, *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*,

1(1), pp. 234–243. doi: 10.38035/JMPIS.

Sitawati, R. (2009) ‘The Application of Human Resource Scorecard : A Case Study of Public Hospitals in NTT Province , Indonesia’, 4(4).

Sugijono (2015) ‘Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia’, *Orbith*, 11(3), pp. 214–222.

Widowati, T. R. (2020) *ANALISIS PENGUKURAN KINERJA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN METODE HUMAN RESOURCES SCORECARD*. Universitas Brawijaya.

Wiguna, D. A. and Surjasa, D. (2020) ‘Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Human Resource Scorecard Di PT. Modern Multi Kemasindo’, 5(1), pp. 37–42.

Zaini, H. and Suryadi, A. (2020) ‘Analisis Kinerja Perusahaan Dengan Metode Human Resource Scorecard (Hrsc) Di Cv. Xyz’, *Juminten*, 1(1), pp. 151–161. doi: 10.33005/juminten.v1i1.70.

Zulganef. (2006) *Pemodelan Persamaan Struktur dan Aplikasinya Menggunakan AMOS 5*. Bandung: Pustaka

## **LAMPIRAN**

### Form Narasumber Wawancara

Dengan ini saya,

Nama : Baso Alim Bahri

Jabatan : GM HC & GA

Bagian Kerja : PGA / HC & GA

Menyatakan bahwa telah diwawancarai sebagai narasumber oleh mahasiswa bernama Nurul Niswa jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Hasanuddin. Hasil wawancara digunakan sebagai bahan baku penelitian yang benar dan dapat diterima.

Makassar, 18 Desember 2020

Narasumber



## **Kuesioner *Analytical Hierarchy Process*(AHP)**

Dengan Hormat,

Bersama ini, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Niswa

NIM : D22116314

Departemen : Teknik Industri

Adalah mahasiswa Teknik Industri Universitas Hasanuddin dengan maksud melakukan penelitian mengenai Analisis Kinerja divisi HR selama WFH dengan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) di PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk cabang Makassar.

Kuisisioner ini bertujuan untuk mengetahui pembobotan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Metode yang digunakan adalah AHP. Pembobotan dilakukan dengan metode perbandingan berpasangan antar kriteria dan antar sub kriteria. Dalam pengisian kuisisioner 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:



<b>Intensitas Kepentingan</b>	<b>Definisi</b>	<b>Keterangan</b>
1	Kedua elemen sama pentingnya	Dua elemen mempunyai pengaruh yang sama besar terhadap tujuan
2	Lemah	
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting dari pada elemen yang lainnya	Pengalaman dan penilaian sedikit menyokong satu elemen dibandingkan elemen lainnya
4	Cukup	
5	Elemen yang satu lebih penting dari pada elemen yang lainnya	Pengalaman dan penilaian sangat kuat menyokong satu elemen dibandingkan elemen lainnya
6	Kuat	
7	Satu elemen jelas lebih penting dari pada elemen lainnya	Satu elemen yang kuat dikosongkan dan dominan terlihat dalam praktek
8	Sangat Kuat	
9	Satu elemen mutlak penting dari pada elemen lainnya	Bukti yang mendukung elemen yang satu terhadap elemen lain memiliki tingkat penegasan tertinggi yang mungkin menguatkan
Kebalikan	Jika untuk aktivitas I mendapat satu angka dibanding dengan aktivitas J, maka J memiliki nilai kebalikannya dibanding dengan I	

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Baso Alim Bahri

Jabatan: Manager

Bagian : HC & GA

### Petunjuk Pengisian

Kriteria pada kolom paling kiri dilakukan perbandingan dengan kriteria pada kolom paling kanan. Bobot 9 sampai 2 (pada bagian kiri) adalah milik kriteria pada kolom paling kiri, sedangkan bobot 9 sampai 2 (pada bagian kanan) adalah milik kriteria pada kolom paling kanan. Berilah tanda centang (  $\checkmark$  ) pada kolom yang sesuai berdasarkan nilai ketergantungan yang telah dijelaskan pada tabel sebelumnya.

Contoh Pengisian:

No	Perspektif	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Perspektif
	Financial			$\checkmark$															Customer

Ket: Yakni perspektif financial **jelas lebih penting** dari perspektif customer

## PERBANDINGAN BERPASANGAN ANTAR PERSPEKTIF

No	Perspektif	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Perspektif
	Financial									√									Customer
	Financial					√													Proses Bisnis Internal
	Financial				√														Pertumbuhan dan Pembelajaran
	Customer					√													Proses Bisnis Internal
	Customer				√														Pertumbuhan dan Pembelajaran
	Proses Bisnis Internal							√											Pertumbuhan dan Pembelajaran

## PERBANDINGAN BERPASANGAN ANTAR STRATEGI OBJEKTIF CUSTOMER

No	Strategi Obejktif	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Strategi Objektif
	P1: Peningkatan kepuasan karyawan									√									P2: Peningkatan kompetensi Orientasi Layanan Pelanggan
	P1: Peningkatan kepuasan karyawan										√								P3: Peningkatan loyalitas Karyawan
	P2: Peningkatan kompetensi Orientasi Layanan Pelanggan											√							P3: Peningkatan loyalitas Karyawan

## PERBANDINGAN BERPASANGAN ANTAR STRATEGI OBJEKTIF PROSES BISNIS INTERNAL

No	Strategi Obejktif	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Strategi Objektif
	I1: Peningkatan standar rekrutmen									√									I2: Peningkatan Integritas dan etika