

PERENCANAAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE SMART (*STRATEGIC MANAGEMENT ANALYSIS AND REPORTING TECHNIQUE*) DALAM MENINGKATKAN MUTU PRODUK BATIK JETIS SIDOARJO

Krisnadhi Hariyanto^{1*}, Fitriya Gemala Dewi²

^{1,2} Teknik Industri, Universitas Wijaya Putra

¹ Email: krisnadi@uwp.ac.id.

² Email: fitriyagemala@uwp.ac.id.

ABSTRAK

Permasalahan yang timbul pada Batik di Jetis Sidoarjo belum optimalnya terutama dalam penilaian kinerja para pekerja / pegawai batik. Pada saat ini UMKM Batik Jetis Sidoarjo belum pernah melakukan evaluasi kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh UMKM Batik Jetis Sidoarjo hanya berfokus pada aspek finansial. Evaluasi kinerja yang dilakukan UMKM tersebut tidak mempertimbangkan perspektif lain terutama perspektif pelanggan yang berakibat pada evaluasi kinerja ini tidak dapat dilanjutkan. Penelitian ini berfokus pada pengembangan model matriks objektif evaluasi kinerja karyawan dengan metode SMART (*Strategic Management Analysis And Reporting Technique*) di UMKM Batik Jetis Sidoarjo. Penelitian ini diharapkan menghasilkan rancangan model sistem penilai kinerja karyawan disesuaikan dengan UMKM khususnya produk Batik Tulis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk merencanakan pengevaluasi prestasi kerja dengan metode SMART dengan jumlah sampel 20 orang. Hasil penelitian, yang dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan UBJS, menunjukkan bahwa metode penilaian prestasi kerja dan indikator SMART digunakan karena beberapa alasan. Hasil akhir juga menunjukkan bahwa penilaian kinerja sangat membantu kepuasan kerja karyawan UBJS. Dari dua indikator variabel persepsi risiko memenuhi standar reliabilitas indikator karena nilainya hanya 0,125 dari variabel persepsi risiko dari pemenuhan persyaratan yang diinginkan.

Kata Kunci : *Evaluasi, Indikator, Kepuasan Kerja, Kinerja, SMART.*

PENDAHULUAN

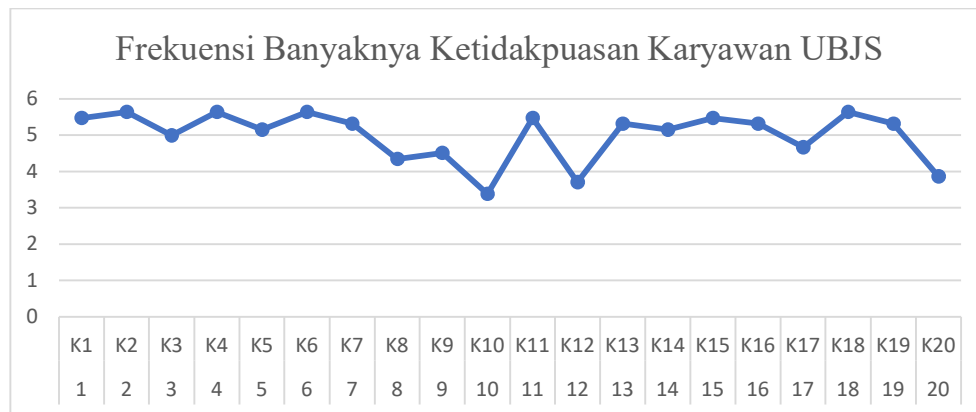
Setiap perusahaan ingin memiliki karyawan yang berprestasi tinggi karena karyawan sangat membantu mencapai tujuan yang diharapkan. "*Performance*" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hasil kerja, atau pekerja saat melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya [1]. Untuk mencapai hasil yang diharapkan, karyawan membutuhkan elemen seperti kemampuan, kinerja, disiplin, motivasi, dan tanggung jawab. Bagian elemen ini memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja, tetapi harus dikelola dengan baik untuk mencapainya. Namun, pada dasarnya sulit untuk mempertahankan perilaku manusia yang konsisten. Perilaku pekerja terus berubah dan dipengaruhi oleh faktor eksternal. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menciptakan pemahaman bersama tentang tujuan karyawan agar dipelihara / dikembangkan melalui berbagai inisiatif [2]. Proses ini membantu mengontrol perilaku yang dapat membuat karyawan menjadi lebih atau kurang produktif. Peningkatan ini bukan hanya sistem manajemen yang memantau kinerja karyawan, tetapi juga pendekatan manajemen dan pengembangan individu yang memungkinkan karyawan untuk mengelola kinerja dan pengembangan mereka sendiri dalam kerangka kerja yang jelas yang disepakati dengan pimpinan manajer [3].

Evaluasi kinerja sangat penting dalam mengembangkan potensi manusia agar suatu organisasi dapat mengembangkan kebijakan dan program sumber daya manusia yang lebih baik. Tinjauan kinerja individu berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan seluruh perusahaan. Penilaian kinerja adalah metode untuk mengukur kontribusi yang diberikan seseorang (karyawan) kepada perusahaan tempat dimana karyawan itu bekerja [4]. Sebaliknya, *Performance Rating* adalah sistem formal yang biasa digunakan untuk menguji, memvalidasi, dan menilai efektivitas kegiatan. Uraian

di atas dapat disimpulkan bahwa *employee appraisal* adalah suatu alat untuk mengukur kontribusi seseorang (karyawan) terhadap organisasi tempatnya bekerja [5].

Pengukuran kontribusinya berupa sistem formal di mana kinerja individu-individu ini dipantau, ditinjau, dan dievaluasi secara teratur. Evaluasi pekerjaan sesuai dengan evaluasi dan pengembangan. Hasil evaluasi ini menjadi dasar untuk keputusan gaji, keputusan perekrutan dan evaluasi sistem seleksi [6]. Namun, sebagai bagian dari pengembangan, evaluator harus mengintegrasikan : hasil nyata dari unit tersebut, kelemahan yang mempengaruhi kinerja individu dan mengevaluasi hasil. Dalam mewujudkan diperlukan potensi secara keseluruhan dan menggunakan informasi untuk mencapai tujuan organisasi dan manajemen dalam membuat keputusan [7]. Banyak pemimpin bisnis menggunakan metodologi SMART untuk menetapkan tujuan bagi setiap karyawan berdasarkan angka dan kriteria terukur. Penggunaan metode SMART untuk informasi lebih lanjut mempunyai itujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, realistis, relevan, dan tepat waktu. Sasaran yang dirumuskan sebagai sasaran terukur secara otomatis lebih memotivasi daripada sasaran yang tidak jelas [8].

Bisnis dapat menggunakan analisis kinerja sebagai metrik untuk membuat keputusan tentang bonus, insentif, pelatihan, promosi, magang, peningkatan karir, dan bahkan memberhentikan karyawan. Inilah mengapa evaluasi kinerja sangat penting karena evaluasi karyawan harus objektif dan adil. Usaha Batik Jetis Sidoarjo (UBJS) menilai kinerja karyawan dengan menggunakan indikator kualitas, kuantitas, perilaku kerja dan efisiensi waktu kerja dimana penilaian ini dinilai cukup representative [9]. Namun, Usaha Batik Jetis Sidoarjo (UBJS) tampaknya belum membuahkan hasil yang ideal. Karyawan terus mengungkapkan ketidakpuasan dengan hasil penilaian, dan perbedaan hasil tidak merata. Gambar 1 menunjukkan bahwa ketidakpuasan karyawan Usaha Batik Jetis Sidoarjo (UBJS) selalu menggunakan metode *bell curve* atau klasifikasi secara paksa.



Gambar 1. Frekuensi Ketidakpuasan Karyawan UBJS

Dalam metode ini, UBJS menilai kinerja, sikap, dan sikap perusahaan dengan indikator baik sekali, baik, cukup, kurang, dan kurang sekali [10]. UBJS ingin sekali menerapkan katagori peringkat diantaranya peringkat baik sekali hingga baik untuk menghasilkan / mendominasi hasil peringkat. UBJS ingin selalu menggunakan metode evaluasi ini, hanya karyawan dengan kategori “baik” dan “baik sekali” yang berhak mendapatkan kenaikan gaji, sedangkan dua kategori lainnya tidak memenuhi syarat [11]. Jika penilaian terhadap hasil Usaha Batik Jetis Sidoarjo (UBJS) sudah objektif maka hasilnya bisa diterapkan pada semua karyawannya. Namun, jika mengandung unsur subyektif, hal itu dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pekerja dengan peringkat pekerjaan yang rendah atau sangat rendah. Survei kepuasan kerja pertama dilakukan terhadap 20 karyawan Usaha Batik Jetis Sidoarjo (UBJS) mensurvei kepuasan kerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas karyawan masih merasa tidak puas dengan penilaian kinerja Usaha Batik Jetis Sidoarjo (UBJS) [12].

Tabel 1. Persentase Ketidakpuasan Karyawan UBJS

No.	Pertanyaan	Persentase
1	Apakah bekerja di UBJS membuat saudara merasa lebih berharga dan berguna bagi orang lain ?	54.75%
2	Apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan saudara ?	56.36%
3	Apakah semua pekerjaan dapat dilaksanakan dengan benar ?	49.92%
4	Apakah bekerja di UBJS mendorong saudara untuk berkembang lebih lanjut sesuai dengan keahlian ?	56.36%
5	Apakah saudara ingin sukses secara profesional ?	51.53%
6	Apakah saudara mempunyai kesempatan untuk mengembangkan kemampuan atau keterampilan saudara lebih lanjut ?	56.36%
7	Apakah gaji yang saudara terima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan ?	53.14%
8	Apakah pegawai lain akan lebih termotivasi untuk bekerja jika mereka diberi penghargaan untuk berprestasi ?	43.48%
9	Apakah saudara ada jaminan keamanan dan kenyamanan saat bekerja di tempat kerja ?	45.09%
10	Apakah peralatan dan sarana pendukung bekerja dengan baik dan memenuhi syarat ?	33.82%
11	Apakah saudara dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja?	54.75%
12	Apakah saudara pernah mengeluh tentang pekerjaan ?	37.04%
13	Apakah saudara pernah ikut training ?	53.14%
14	Apakah saudara senang bekerja dengan orang lain ?	51.53%
15	Apakah saudara akan memberikan kesempatan kepada rekan kerja untuk berkontribusi dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai ?	54.75%
16	Apakah kondisi tempat kerja saudara menyenangkan ?	53.14%
17	Apakah hubungan kerja saudara dengan rekan satu tim berjalan dengan baik ?	46.70%
18	Apakah rekan kerja saudara selalu siap membantu jika membutuhkan bantuan dalam bekerja ?	56.36%
19	Apakah saudara sangat mendukung pekerjaan saat ini ?	53.14%
20	Apakah setiap masalah yang dihadapi saudara tidak berdampak pada pekerjaan ?	38.65%

Pada Tabel 1 menunjukkan banyaknya karyawan tetap tidak puas dengan pekerjaan itu antara angka prosentase 33.82% - 56.36%. Prosentase ketidakpuasan dari karyawan UBJS terkecil sekitar 33.82% (peralatan dan sarana pendukung tidak berfungsi dengan baik dan tidak memadai), itu berarti bahwa peluang promosi tidak dapat dievaluasi untuk dirinya dan peluang promosi tidak didasarkan pada hasil evaluasi kinerjanya. Selain itu, karyawan merasa penilaian kinerja tidak memenuhi harapan dan membantu untuk mencapai hasil yang diharapkan / diinginkan. Usaha Batik Jetis Sidoarjo (UBJS) mungkin perlu mengubah strategi penilaian kinerja atau menemukan cara baru untuk mengurangi gejala frustrasi karyawan tersebut [13]. Dalam menanggulangi hal tersebut metode SMART dapat digunakan UBJS untuk mencapai tujuan dan sasaran kerja, dimana metode tersebut sangat cocok untuk menilai karyawan. Hal yang terpenting dan tepat selalu dicari oleh para pelaku usaha adalah penilaian yang spesifik, terukur, akurat, realistis, dan jangka waktu yang bisa dikatakan sebagai singkatan dari SMART [14]. Metode ini mendefinisikan atau menjelaskan tujuan tertentu (spesifik) dan menggunakan metrik tertentu. Pendefinisian SMART bisa beraneka ragam tentang berapa banyak atau kapan tujuan dapat dicapai (*measurable*), penekanan terhadap pentingnya tujuan yang realistis (*realistic*), dimana tujuan tersebut harus sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh pengawas, manajer dan perusahaan secara keseluruhan (*relevant*) serta memastikan tujuan yang tetap berdasarkan jangka waktu yang sudah ditetapkan selama proses pengukuran [15]. Strategi ini dapat dibagi menjadi strategi jangka pendek (misalnya kegiatan sehari-hari), strategi jangka menengah (misalnya kegiatan tahunan, lima tahun atau strategi terikat waktu). Berdasarkan situasi di atas, hasil akhir penilaian ini diharapkan dapat mengidentifikasi dan menganalisis berdasarkan : hasil evaluasi kinerja karyawan Usaha Batik Jetis Sidoarjo (UBJS) dengan menggunakan metodologi SMART, kondisi kepuasan kerja Usaha Batik Jetis Sidoarjo (UBJS) dan pengaruh penerapan metode SMART terhadap kepuasan kerja karyawan Usaha Batik Jetis Sidoarjo (UBJS).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini adalah untuk menganalisis informasi tentang kinerja UBJS. Dalam metode ini sifat penelitian ini adalah gambaran penjelasan untuk mendapatkan hasil untuk perencanaan berupa data informasi yang terdiri dari penerima dengan fokus pertama dalam menentukan data penilaian. Data primer dan sekunder diperlukan untuk penelitian ini. Data utama diperoleh dengan melihat langsung ke UMKM, meliputi observasi, kuesioner, dan wawancara kepada responden. Data yang diambil sebanyak 20 orang karyawan UBJS dan taraf kepercayaan 90% untuk menentukan konsistensi strategi kualitas. Selain itu pertanyaan dan elemen pendekatan terkait pekerjaan dan kerangka respons yang digunakan oleh responden, dikumpulkan secara statistik tentang responden, seperti : usianya, jenis kelamin dan basis informasi. Dalam menilai dan menghitung data digunakan strategi *Fractional Short Squares* (PLS) sebagai analisis untuk menguji validitas.

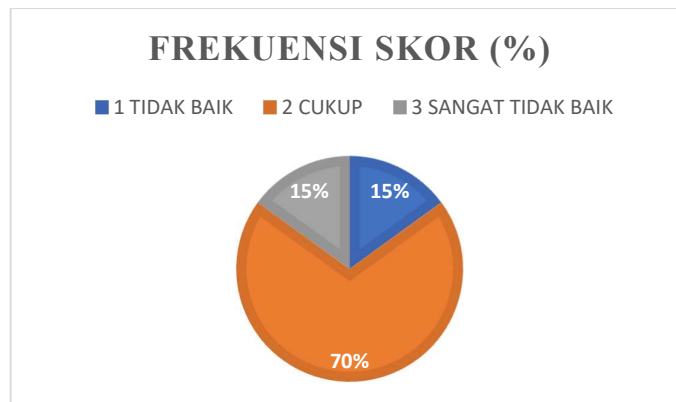
Perhitungan PLS menggunakan prosedur sebagai berikut :

1. Berdasarkan konsep dan teori, buat model struktural (model internal) untuk membuat model analisis hubungan antara variabel eksogen (sistem evaluasi kinerja) dan variabel internal (kepuasan kerja).
2. Merumuskan masalah, membangun model pengukuran (*external model*) untuk menentukan jenis indikator untuk setiap variabel.
3. Menentukan apakah variabel yang digunakan untuk menilai produktivitas, kepuasan kerja, dan indikator yang dihitung oleh sistem bersifat formal atau reflektif berdasarkan definisi variabel operasional.
4. Model kalibrasi kualitas sirkuit (model pengukuran) :
 1. Validitas konvergensi nilai indeks reflektif dan nilai variabel laten yang digunakan pada tahap awal.
 2. Nilai analisis pengukuran refleksi dengan *cross-loading* dengan variabel laten.
 3. Korelasikan komponen model dan bandingkan peran fungsi nilai.
 4. Indeks mengukur konsistensi internal matrik yang membentuk konfigurasi. Matrik ini menunjukkan tingkat nilai (tidak teramati) lebih besar menunjukkan kepercayaan diri secara umum.
 5. Menggunakan model internal dan menunjukkan bahwa variabel sistem penilaian kinerja berdampak besar pada variabel laten lainnya seperti kepuasan kerja, pekerjaan dan tingkat stres kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Evaluasi skor SMART karyawan UBJS.

Analisis variabel penilaian karyawan UBJS menggunakan metode SMART dimensi khusus (Gambar 2 dan Tabel 2).



Gambar 2. Frekuensi Skor Karyawan UBJS

Tabel 2. Hasil Perencanaan Indikator Skor Karyawan UBJS

No.	Karyawan	Skor	Indikator Skor
1	K1	68	CUKUP
2	K2	70	CUKUP
3	K3	62	CUKUP
4	K4	70	CUKUP
5	K5	64	CUKUP
6	K6	70	CUKUP
7	K7	66	CUKUP
8	K8	54	TIDAK BAIK
9	K9	56	TIDAK BAIK
10	K10	42	SANGAT TIDAK BAIK
11	K11	68	CUKUP
12	K12	46	SANGAT TIDAK BAIK
13	K13	66	CUKUP
14	K14	64	CUKUP
15	K15	68	CUKUP
16	K16	66	CUKUP
17	K17	58	TIDAK BAIK
18	K18	70	CUKUP
19	K19	66	CUKUP
20	K20	48	SANGAT TIDAK BAIK

Berdasarkan hasil data kuesioner, nilai rata-rata untuk aspek ini adalah cukup sebesar 67%. Namun, satu indikator menunjukkan kategori sangat tidak baik : pekerjaan dalam proses dan pekerjaan yang harus diselesaikan sebesar 51%. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan profesional karyawan UBJS belum cukup jelas. Namun, banyak pekerja merasa bahwa tujuan karir yang ingin mereka capai tidak jelas. Meskipun diantara sebagian dari mereka mengetahui alasan dan keuntungan mencapai tujuan belum jelas, diharapkan komitmen karyawan lain dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan secara keseluruhan masih cukup jelas dan spesifik. Analisis variabel kemudian diukur dan hasil data kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata komponen ini termasuk dalam kategori cukup. Ini membuktikan bahwa tujuan kerja pasti terukur. Target jumlah tujuan yang ingin dicapai masih cukup dan jumlah target cukup jelas menghasilkan waktu pencapaian tujuan terukur dalam waktu singkat.

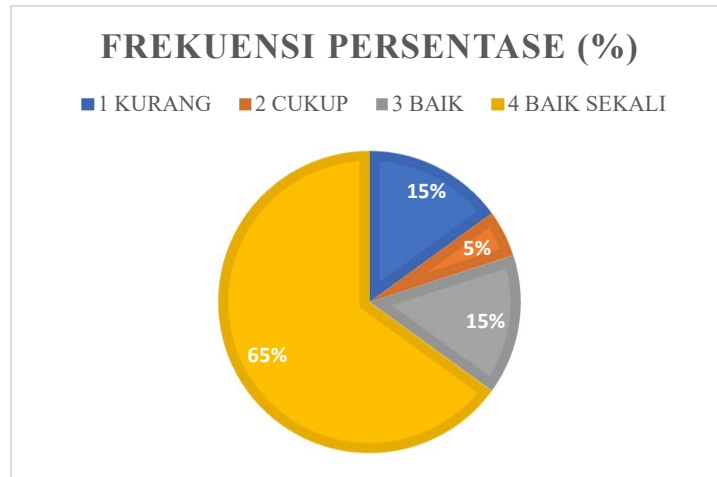
Di sisi lain, karena tidak ada jumlah target yang tetap diukur, jarak antara satu target dengan target lainnya juga dianggap kecil dapat menghasilkan dimensi lain yang bisa digunakan sebagai subyek analisis lebih lanjut. Hasil data kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata komponen ini berada pada kategori cukup, hal ini menunjukkan bahwa tujuan yang ditetapkan cukup realistis untuk dicapai. Namun beberapa kriteria tujuan, ketangkasan, dan kemalasan dinilai rendah, menunjukkan bahwa pencapaian tujuan masih belum realistis. Di sisi lain, indikator stres dan kelesuan dianggap sedang, menunjukkan hasil bahwa karyawan cukup realistis sehingga perlu adanya analisis dimensi lebih lanjut. Hasil skor data survei menunjukkan bahwa skor rata-rata pada dimensi-dimensi tersebut cukup dan ini menunjukkan bahwa tingkat stres dan kelesuan dalam mencapai tujuan belum realistis.

Analisis dimensi dari skoring data survei menghasilkan nilai rata-rata dari dimensi-dimensi tersebut tergolong cukup. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan situasi organisasi saat ini yang meliputi tujuan organisasi, upaya yang akan dilakukan, keterampilan yang dimiliki dan kesesuaian dengan kebutuhan. Dalam analisis akhir penilaian kinerja SMART, faktor tepat waktu adalah yang paling penting. Hasil skoring dari data kuesioner menunjukkan bahwa nilai rata-rata aspek kesempatan atau waktu penilaian

cukup. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian periode tidak menetapkan tenggat waktu untuk mencapai tujuan sebelumnya. Analisa indikator dapat dievaluasi secara efektif dan metode SMART menghasilkan bahwa variabel-variabel ini semuanya berada di rata-rata cukup. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa UBJS layak menerapkan metode SMART karena memenuhi indikator yang dipersyaratkan.

2. Kepuasan kerja pegawai UBJS.

Dimensi "pekerjaan itu sendiri" digunakan untuk memulai analisis variabel kepuasan kerja pegawai UBJS (Gambar 3 dan Tabel 3).



Gambar 3. Frekuensi Persentase Indikator Nilai Karyawan UBJS (%)

Tabel 3. Hasil Perencanaan Indikator Penilaian Karyawan UBJS

No.	Karyawan	Persentase (%)	Indikator %
1	K1	97,14	BAIK SEKALI
2	K2	100	BAIK SEKALI
3	K3	88,57	BAIK
4	K4	100	BAIK SEKALI
5	K5	91,43	BAIK SEKALI
6	K6	100	BAIK SEKALI
7	K7	94,29	BAIK SEKALI
8	K8	77,14	CUKUP
9	K9	80	BAIK
10	K10	60	KURANG
11	K11	97,14	BAIK SEKALI
12	K12	65,71	KURANG
13	K13	94,29	BAIK SEKALI
14	K14	91,43	BAIK SEKALI
15	K15	97,14	BAIK SEKALI
16	K16	94,29	BAIK SEKALI
17	K17	94,29	BAIK SEKALI
18	K18	82,86	BAIK
19	K19	100	BAIK SEKALI
20	K20	66,57	KURANG

Hasil skoring dari data kuesioner menunjukkan nilai rata-rata untuk aspek ini termasuk dalam kategori yang baik sekali. Ini membuktikan bahwa karyawan menganggap pekerjaan yang mereka lakukan menarik serta menantang, bukannya membosankan, dan memberi mereka status yang cukup dihormati. Dalam dimensi gaji, analisis yang dilakukan menghasilkan skoring dari data kuesioner sehingga menunjukkan bahwa rata-rata skor komponen ini berada pada kategori baik sekali. Ini membuktikan pegawai merasa bahwa sistem penggajian dan remunerasi di UBJS cukup memuaskan, namun secara umum mereka merasa gajinya masih kurang memuaskan dengan komposisi gaji dan masa penerimaan. Dalam dimensi promosi, analisis lebih lanjut dilakukan menghasilkan nilai rata-rata dimensi ini termasuk dalam kategori yang baik.. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah puas dengan sistem kenaikan prestasi UBJS, namun masih belum puas dengan aturan kenaikan prestasi, artinya masih belum mengetahui bagaimana seharusnya aturan tersebut diterapkan.

Dalam dimensi pemantauan, analisis berikutnya menghasilkan pemeringkatan data kuesioner yang menunjukkan rata-rata aspek ini cukup berdasarkan tindak lanjut yang dilakukan di UBJS cukup menjanjikan. Ini terjadi karena karyawan menghargai pengawasan yang ketat hanya ketika kontrol belum sepenuhnya dilakukan oleh manajer. Mereka juga mengklaim bahwa manajer memberikan bimbingan yang memadai kepada karyawan. Untuk aspek kelompok kerja, analisis tambahan dilakukan menghasilkan hasil pemeringkatan data kuisioner menunjukkan bahwa rata-rata aspek ini berada pada kategori baik yang menandakan kondisi kerja saat ini atau saat ini di UBJS cukup positif. Ini mungkin karena karyawan percaya bahwa kebaikan dari rekan kerja dapat dilihat atau dirasakan. Hal ini disebabkan oleh kesan senioritas yang kuat di antara karyawan yang bertahan, bahkan ketika kerja sama tim dianggap memuaskan. Dalam analisis kepuasan kerja akhir, aspek kondisi kerja / lingkungan kerja dievaluasi menghasilkan evaluasi data kuesioner menunjukkan bahwa nilai rata-rata aspek ini kurang, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja, lingkungan kerja saat ini dan yang akan datang di UBJS kurang memuaskan. Hal ini dikarenakan mereka beranggapan bahwa lingkungan kerja mereka kurang bersih, kurang nyaman dan bising sehingga mereka merasa tidak nyaman bekerja. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja, karyawan UBJS menempatkan variabel kepuasan kerja secara keseluruhan dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa UBJS memiliki tingkat kepuasan pegawai yang baik.

3. Validitas Variabel

Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diberikan kepada responden. Mereka yang menjawab dapat mengisi kuesioner melalui hp mereka atau perangkat elektronik yang dimiliki masing-masing. Kuesioner disebarkan pada tanggal 6 Juni 2023, dan pada tanggal 7 Juli 2023, itu berhasil mencapai target. Ada dua puluh orang yang mengisi kuesioner. Pengujian tetap menggunakan dua puluh responden, tetapi ada beberapa alasan menghalangi jawaban responden lain. Beberapa responden menunjukkan respons yang sama untuk setiap item kuesioner, yang dianggap kurang serius. Dikhawatirkan juga bahwa respons tersebut akan mengganggu validasi data selama pengujian.

Tabel 4. Nilai Uji Statistik Responden

Item	Jumlah	Wanita	Pria	Prosentase Wanita (%)	Prosentase Pria (%)
Umur :					
≤ 25 tahun	7	5	2	33,33333333	40
26 - 30 tahun	8	6	2	40	40
31 - 40 tahun	3	3	0	20	0
≥ 41 tahun	2	1	1	6,66666667	20
<i>Mean</i>				25	25
Standar Deviasi				0,957427108	14,78237188
Standar Deviasi Keseluruhan				9,775712201	
AVE				2,5	
Correlation				0,667308371	
R Square				0,445300462	

Tabel 4 menunjukkan bahwa 75% responden wanita dan 25% responden pria. Sebagian besar responden berusia 26 hingga 30 tahun, atau 40%. Selanjutnya, 33% responden berusia sama atau kurang dari 25 tahun, 20% responden berusia 31 hingga 40 tahun, dan 6,67% responden berusia sama atau lebih dari 41 tahun.

Tabel 5. Nilai Indikator Karyawan

No.	Nama Karyawan	Produktivitas	Kepuasan Kerja	Indikator Produktivitas (IP)	Indikator Kepuasan Kerja (IKK)
1	K1	4	4	5,970149254	5,555555556
2	K2	3	4	4,47761194	5,555555556
3	K3	4	3	5,970149254	4,166666667
4	K4	3	4	4,47761194	5,555555556
5	K5	4	4	5,970149254	5,555555556
6	K6	3	4	4,47761194	5,555555556
7	K7	4	3	5,970149254	4,166666667
8	K8	3	4	4,47761194	5,555555556
9	K9	4	3	5,970149254	4,166666667
10	K10	3	3	4,47761194	4,166666667
11	K11	4	4	5,970149254	5,555555556
12	K12	3	3	4,47761194	4,166666667
13	K13	2	3	2,985074627	4,166666667
14	K14	3	3	4,47761194	4,166666667
15	K15	4	4	5,970149254	5,555555556
16	K16	2	4	2,985074627	5,555555556
17	K17	4	3	5,970149254	4,166666667
18	K18	3	4	4,47761194	5,555555556
19	K19	4	4	5,970149254	5,555555556
20	K20	3	4	4,47761194	5,555555556

Tabel 6. Nilai Uji Statistik Karyawan

No.	Nama Karyawan	IP	IKK
1	K1	5,970149254	5,555555556
2	K2	4,47761194	5,555555556
3	K3	5,970149254	4,166666667
4	K4	4,47761194	5,555555556
5	K5	5,970149254	5,555555556
6	K6	4,47761194	5,555555556
7	K7	5,970149254	4,166666667
8	K8	4,47761194	5,555555556
9	K9	5,970149254	4,166666667
10	K10	4,47761194	4,166666667
11	K11	5,970149254	5,555555556
12	K12	4,47761194	4,166666667
13	K13	2,985074627	4,166666667
14	K14	4,47761194	4,166666667
15	K15	5,970149254	5,555555556
16	K16	2,985074627	5,555555556

17	K17	5,970149254	4,166666667
18	K18	4,47761194	5,555555556
19	K19	5,970149254	5,555555556
20	K20	4,47761194	5,555555556
<i>Mean</i>		5	5
Standar Deviasi		1,521334963	1,535993064
Standar Deviasi Keseluruhan		0,010364842	
AVE		0,125	
Correlation		-0,031219527	
R Square		0,000974659	

Untuk mengetahui uji validitas diskriminan pertama, skor akar AVE dan korelasi variabel laten dapat dibandingkan. Skor korelasi konstruk-konstruk dalam model harus lebih besar daripada akar AVE tersebut. Semua variabel pengukuran memenuhi kriteria reliabilitas gabungan dan *Cronbach's alpha*, masing-masing, dengan skor *Cronbach's alpha* lebih dari 0,6 dan skor gabungan reliabilitas lebih dari 0,7. Ada kesimpulan yang dapat dibuat bahwa model penelitian ini dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk pengujian tambahan. Dari dua indikator variabel persepsi risiko memenuhi standar reliabilitas indikator, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 5 – tabel 6 di atas. Karena nilainya hanya 0,125 dari variabel persepsi risiko tidak memenuhi persyaratan. Nilai ini, atau skornya, jauh dari minimal skor yang ditentukan, yaitu 0,2. Meskipun indikator memiliki nilai kurang dari 0,2, dasar teorinya sangat kuat untuk melandasinya. Pada dasarnya, struktur formatif hanya membutuhkan analisis logis dari komponen yang membentuknya.

KESIMPULAN

Analisis dimensi kemudian diukur dan hasil data kuesioner menunjukkan bahwa komponen ini rata-rata berada pada kategori cukup. Hasil data kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata komponen ini berada dalam kategori yang cukup berarti bahwa tujuan ditetapkan cukup realistis untuk dicapai. Di sisi lain, indikator stres dan kelesuan menunjukkan hasil bahwa karyawan cukup realistis sehingga perlu adanya analisis dimensi lebih lanjut. Hasil skor data survei sebesar menunjukkan bahwa skor rata-rata pada dimensi-dimensi tersebut cukup dan ini menunjukkan bahwa tingkat stres dan kelesuan dalam mencapai tujuan belum realistis. Hasil skoring dari data kuesioner menunjukkan bahwa nilai rata-rata aspek kesempatan atau waktu penilaian cukup. Analisis indikator dapat dievaluasi secara efektif dan metode SMART menghasilkan bahwa variabel-variabel ini semuanya berada di rata-rata cukup. Hasil skoring dari data kuesioner menunjukkan nilai rata-rata untuk aspek ini berada pada kategori baik sekali. Dalam dimensi gaji, analisis yang dilakukan menghasilkan skoring dari data kuesioner sehingga menunjukkan bahwa rata-rata skor komponen ini berada pada kategori baik sekali. Dalam dimensi promosi, analisis lebih lanjut dilakukan menghasilkan nilai rata-rata dimensi ini berada pada kategori baik. Dalam dimensi pemantauan, analisis berikutnya menghasilkan pemeringkatan data kuesioner yang menunjukkan rata-rata aspek ini cukup berdasarkan tindak lanjut yang dilakukan di UBJS cukup menjanjikan. Untuk aspek kelompok kerja, analisis tambahan dilakukan menghasilkan hasil pemeringkatan data kuisioner menunjukkan bahwa rata-rata aspek ini berada pada kategori baik yang menandakan kondisi kerja saat ini atau saat ini di UBJS cukup positif. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja, karyawan UBJS menempatkan variabel kepuasan kerja secara keseluruhan dalam katagori baik, hal ini menunjukkan bahwa UBJS memiliki tingkat kepuasan pegawai yang baik. Untuk mengetahui uji validitas diskriminan pertama, skor akar AVE dan korelasi variabel laten dapat dibandingkan. Semua variabel pengukuran memenuhi kriteria reliabilitas gabungan dan *Cronbach's alpha*, masing-masing, dengan skor *Cronbach's alpha* lebih dari 0,6 dan skor gabungan reliabilitas lebih dari 0,7. Dari dua indikator variabel persepsi risiko yang memenuhi standar reliabilitas indikator, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 5 – tabel 6 di atas, karena nilainya hanya 0,125 dari variabel persepsi risiko.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Gea, “ANALISA KINERJA PEGAWAI MENGGUNAKAN FUZZY LOGIC DENGAN METODE MULTI ATRIBUTE DECISION MAKING,” 2016.
- [2] G. O. Audina, C. Triwibisono, and A. N. Aisha, “Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja Organisasi Pada Pt XYZ dengan Metode Balanced Scorecard,” *JISI J. Integr. Sist. Ind.*, vol. 4, no. 2, pp. 93–98, 2017, [Online]. Available: <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/jisi/article/view/2229>.
- [3] Nur Aziz and I. J. Dewanto, “Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard,” *MAMEN J. Manaj.*, vol. 1, no. 2, pp. 168–177, 2022, doi: 10.55123/mamen.v1i2.218.
- [4] R. R. Al Hakim, B. Harto, and A. L. Setyabudhi, “Dashboard Sistem Pendukung Keputusan Untuk Mengukur Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Cakrawala Asia,” *Eng. Technol. Int. J.*, vol. 3, no. 3, pp. 216–229, 2021, doi: 10.55642/eatij.v3i03.
- [5] R. M. Susanti, “Pengukuran Kinerja Organisasi,” *Ekasakti Educ. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 313–319, 2021.
- [6] J. M. Pertahanan *et al.*, “Analisis Smart Classroom Pada Penerapan Smart Campus Universitas Pertahanan Republik Indonesia an Analysis of Smart Classroom of Indonesia Defense University ’ S,” *J. Manaj. Pertahanan*, vol. 7, no. 2, pp. 84–96, 2021.
- [7] M. A. Wardhani, “Pengukuran Kinerja PT Mangul Jaya dengan Metode Performance Prism,” vol. 3, no. 1, pp. 58–61, 2022.
- [8] A. Sonita and K. Kunci, “Penerapan Simple MultiAattribute Rating Technique pada Sistem Pendukung Penjualan Batu Split menggunakan PHP dan SQL PENERAPAN SIMPLE MULTI ATTRIBUTE RATING TECHNIQUE PADA SISTEM PENDUKUNG PENJUALAN BATU SPLIT MENGGUNAKAN PHP DAN SQL,” *J. Media Infotama*, vol. 17, no. 2, p. 40, 2021.
- [9] R. Royani and U. Darusalam, “Media Pembelajaran Smart Quiz Berbasis Android menggunakan Metode Congruential Generator,” *JUPI (Jurnal Ilm. Penelit. dan Pembelajaran Inform.)*, vol. 7, no. 2, pp. 419–428, 2022, doi: 10.29100/jupi.v7i2.2767.
- [10] S. Sukamto, Y. Andriyani, and C. Oktaviani, “Penerapan Metode SMART untuk Rekomendasi Pencari Kerja Terbaik,” *J. Media Inform. Budidarma*, vol. 6, no. 2, p. 1224, 2022, doi: 10.30865/mib.v6i2.3988.
- [11] A. Aprilyani, Y. Haryanto, and D. Katarina, “Sistem Pendukung Keputusan Penggajian Dan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Smart Berbasis Java,” *JRKT (Jurnal Rekayasa Komputasi Ter.)*, vol. 3, no. 01, pp. 15–21, 2023, doi: 10.30998/jrkt.v3i01.8217.
- [12] N. Abbas, A. Sukmawati, and M. Syamsun, “Rancangan Sistem Pengukuran Kinerja Berbasis Human Resource Scorecard Pada Universitas Muhammadiyah Luwuk,” *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 10, no. 1, pp. 63–71, 2020, doi: 10.29244/jmo.v10i1.28861.
- [13] R. Sukmawati, E. K. Dewi, and R. Indriati, “Implementasi Metode SMART untuk Mengidentifikasi Perkembangan Anak dalam Mengikuti Ekstra,” *Nusant. Engineering*, vol. 3, no. 1, pp. 59–64, 2016.
- [14] M. A. W. Kusuma and N. L. G. E. Sulindawati, “Analisis Pengukuran Kinerja Dengan Metode Performance Prism Pada Koperasi Kredit Swastiastu,” vol. 12, no. 1, pp. 34–47, 2023.
- [15] K. Hariyanto and O. A. W. Rijanto, “Perancangan Pengukuran Kinerja Menggunakan Performance Prism Dan Scoring Omax (Objective Matrix) Pada Sektor UMKM (Studi Kasus Kluster Umkm Batik Tanjung Bumi Bangkalan-Madura),” *Pros. SNasPPM*, vol. 3, no. September, pp. 442–448, 2018, [Online]. Available: [http://snasppm.unirow.ac.id/file_prosiding/Prosiding_SNasPPM_III_PERANCANGAN_PENGUKURAN_KINERJA_MENGGUNAKAN_PERFORMANCE_PRISM_DAN_SCORING_OMAX_\(OBJECTIVE_MATRIX\)_PADA_SEKTOR_UMKM_\(Studi_Kasus_Kluster_Umkm_Batik_Tanjung_Bumi_Bangkalan.pdf](http://snasppm.unirow.ac.id/file_prosiding/Prosiding_SNasPPM_III_PERANCANGAN_PENGUKURAN_KINERJA_MENGGUNAKAN_PERFORMANCE_PRISM_DAN_SCORING_OMAX_(OBJECTIVE_MATRIX)_PADA_SEKTOR_UMKM_(Studi_Kasus_Kluster_Umkm_Batik_Tanjung_Bumi_Bangkalan.pdf)