



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 1 No. 1 (2022) pp: 14565-14573

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Implementasi Balanced Scorecard Terhadap Kinerja SDM Di Kantor Regional VI Makassar PT. Pos Indonesia

Yarib¹, Kordiana Sambara², Djusniati Rasinan³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus

¹ yarib121@gmail.com, ² ksambara87@gmail.com, ³ djusniatirasinan70@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perspektif proses internal dan perspektif pembelajaran serta pertumbuhan dalam Balanced Scorecard terhadap kinerja sumber daya manusia di Kantor Regional VI Makassar PT Pos Indonesia. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pengukuran kinerja non-keuangan dalam organisasi jasa publik, khususnya Badan Usaha Milik Negara (BUMN), guna mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi secara berkelanjutan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan primer melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Kantor Regional VI Makassar PT Pos Indonesia sebanyak 40 pegawai yang ditetapkan sebagai sampel menggunakan teknik total sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat SPSS untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial perspektif proses internal dan perspektif pembelajaran serta pertumbuhan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, dengan nilai yang ditunjukkan signifikansi masing-masing 0,770 dan 0,070. Namun demikian secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM dengan nilai F hitung 3,752 lebih besar dari F tabel 3,25 dengan nilai signifikansi 0,033. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus pengukuran dua perspektif non-keuangan Balanced Scorecard pada unit regional BUMN jasa publik, yang menunjukkan bahwa kontribusi strategi organisasi terhadap kinerja SDM baru terlihat ketika indikator proses internal serta pembelajaran dan pertumbuhan diterapkan secara terpadu. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen regional dalam memperbaiki proses kerja, meningkatkan kompetensi pegawai, serta memperkuat implementasi Balanced Scorecard sebagai alat evaluasi kinerja strategis.

Kata Kunci: Balanced Scorecard, Proses Internal, Pembelajaran dan Pertumbuhan, Kinerja SDM

1. Latar Belakang

Perubahan cepat dalam lingkungan bisnis dan layanan publik menjadikan pengelolaan kinerja organisasi tidak lagi cukup hanya mengandalkan indikator keuangan. Kerangka kerja seperti *Balanced Scorecard* (BSC) yang diperkenalkan oleh Robert S. Kaplan dan David P. Norton memperluas pengukuran kinerja dengan empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran & pertumbuhan. Studi-terkini menunjukkan bahwa perspektif pembelajaran & pertumbuhan serta proses internal sangat berhubungan langsung dengan kapabilitas SDM sebagai penggerak utama perubahan strategis organisasi (Asriati & Syamsuri, 2022).

Dalam lingkungan jasa publik dan BUMN seperti PT Pos Indonesia, termasuk di unit regional seperti Kantor Regional VI Makassar, tantangan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) semakin kompleks. Transformasi digital, persaingan layanan logistik, serta tuntutan peningkatan efisiensi dan mutu pelayanan menuntut organisasi untuk memiliki sistem pengukuran kinerja yang komprehensif dan strategis. Penggunaan *Balanced Scorecard* (BSC) menjadi salah satu pendekatan yang banyak diterapkan karena mampu menilai kinerja organisasi dari empat perspektif utama: keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Sudirman (2021) menunjukkan bahwa penerapan BSC pada organisasi publik di Indonesia memberikan pandangan menyeluruh terhadap efektivitas strategi dan membantu memperbaiki proses internal serta peningkatan kompetensi karyawan (P. Budrueac, n.d.) Selain itu, penelitian oleh Atika Yulastri, Harahap, & Yuliana (2023) menunjukkan bahwa dalam era persaingan dan perubahan organisasi, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan memainkan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas

dan inovasi karyawan melalui pengembangan kompetensi dan kapabilitas organisasi (Januarti et al., 2024) Dengan demikian, kebutuhan untuk mengembangkan dan menerapkan indikator kinerja yang lebih operasional serta berfokus pada SDM dan proses internal di tingkat regional menjadi sangat penting bagi PT Pos Indonesia.

Penelitian oleh (Nirmasari & Mas'ud, 2025) menemukan bahwa pengelolaan human capital yang terarah memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Mereka menegaskan bahwa pelatihan, pengembangan kompetensi, dan manajemen kinerja yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan komitmen pegawai. (Nirmasari & Mas'ud, 2025). Sejalan dengan itu, Iznillah dan Julita (2024) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa strategi human capital merupakan komponen penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Mereka menekankan bahwa organisasi yang berfokus pada investasi SDM melalui peningkatan kompetensi dan pengelolaan kinerja yang sistematis akan memiliki daya saing dan efektivitas yang lebih tinggi. (DEBORA, 2024)

Dalam konteks organisasi publik di Indonesia, penerapan BSC telah terbukti efektif sebagai model terintegrasi dalam menilai kinerja aparatur serta mendorong perbaikan proses manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Herlina, Handayani, dan Puspitasari (2021) dalam JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa penerapan Balanced Scorecard di Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia berhasil meningkatkan efektivitas kinerja organisasi melalui perencanaan strategis yang berorientasi pada hasil dan penguatan perspektif non-keuangan, terutama dalam aspek pembelajaran serta proses internal. (Ilmiah et al., 2021)

Teori Human Capital melihat SDM bukan sebagai biaya melainkan sebagai aset strategis yang perlu diinvestasikan untuk menghasilkan keunggulan kompetitif jangka panjang. Sebagai contoh empiris terkini, penelitian oleh (Yuniarsih et al., 2022) menemukan bahwa praktik manajemen modal manusia seperti pelatihan, pengembangan kompetensi, dan penilaian kinerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di organisasi Indonesia.

Kinerja merupakan dasar utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan kinerja yang baik, setiap karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan, sehingga berbagai permasalahan yang dihadapi perusahaan dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan memperhatikan berbagai kondisi tersebut, penelitian mengenai Analisis Implementasi Balanced Scorecard terhadap Kinerja SDM di Kantor Regional VI Makassar PT Pos Indonesia menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Penerapan *Balanced Scorecard* diharapkan tidak hanya menjadi alat ukur kinerja organisasi secara umum, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam menilai dan meningkatkan efektivitas sumber daya manusia sebagai faktor utama keberhasilan transformasi perusahaan.

Melalui fokus pada perspektif pembelajaran & pertumbuhan serta proses internal, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman empiris tentang sejauh mana implementasi BSC mampu mendukung peningkatan kinerja SDM di lingkungan BUMN jasa publik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata, baik secara teoritis dalam pengembangan konsep pengukuran kinerja berbasis BSC, maupun secara praktis sebagai bahan evaluasi dan dasar pengambilan keputusan manajerial di PT Pos Indonesia, khususnya di tingkat regional.

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pos Regional VI Makassar, yang beralamat di Jl. A P Pettarani, Banta-Bantaeng, Makassar, Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih karena merupakan salah satu kantor regional utama PT Pos Indonesia yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan layanan pos dan logistik di wilayah Indonesia bagian timur. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama bulan Oktober 2025, yang meliputi tahap persiapan instrumen, pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara, serta analisis hasil penelitian.

2.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap dan tenaga kontrak yang bekerja di Kantor Pos Regional VI Makassar, baik yang terlibat dalam kegiatan operasional maupun administrasi. Berdasarkan data awal dari pihak instansi, jumlah populasi tersebut adalah 40 orang pegawai.

Karena ukuran populasi relatif kecil (kurang dari 100 responden), maka penelitian ini menggunakan metode sensus (total sampling), yaitu menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian sehingga sampel dari penelitian ini adalah 40 responden. Pendekatan ini dilakukan agar hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi sebenarnya dari seluruh pegawai di lingkungan Kantor Pos Regional VI Makassar tanpa adanya kesalahan pengambilan sampel (*sampling error*).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (total sampling). Metode ini dipilih karena jumlah populasi tergolong kecil, yaitu 40 orang pegawai yang terdiri atas pegawai tetap dan tenaga kontrak di Kantor Pos Regional VI Makassar. Dengan menggunakan metode sensus, seluruh anggota populasi dijadikan responden agar hasil penelitian benar-benar menggambarkan kondisi nyata di lapangan dan menghindari terjadinya *sampling error*.

2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan data berupa angka sebagai alat keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan pada pegawai dan Tenaga Kontrak di perusahaan Kantor Pos Regional VI Makassar.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah untuk mengumpulkan dan mengukur informasi mengenai variabel yang menjadi fokus penelitian dalam sistem yang telah ditentukan. Proses ini memungkinkan peneliti untuk menjawab pertanyaan yang relevan dan mengevaluasi hasilnya. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan data primer yaitu kuesioner dan obsevasi

2.5 Uji Hipotesis

2.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Langkah ini penting untuk membuktikan kebenaran hipotesis H_1 dan H_2 yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap kinerja SDM.

$$t = \frac{b_i}{SE(b_i)}$$

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi variabel independen ke-i

$SE(b_i)$ = Standard error dari b_i

Kriteria pengujian:

- Jika t hitung $>$ t tabel atau Sig. $<$ 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika t hitung $<$ t tabel atau Sig. $>$ 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan.

2.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Rumus uji F adalah:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian:

- Jika F hitung $>$ F tabel atau Sig. $<$ 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan.

2.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X_1 dan X_2). Rumusnya adalah:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Keterangan:

- a) R^2 = Koefisien determinasi
- b) SSR (Sum of Squares Regression) = Jumlah kuadrat regresi
- c) SST (Total Sum of Squares) = Jumlah total kuadrat

Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1 berarti kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen semakin besar, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan kemampuan penjelasan yang lemah.

Interpretasi nilai r:

Nilai r	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Apabila nilai r bernilai positif, maka hubungan antar variabel bersifat searah (semakin tinggi X maka Y meningkat). Sebaliknya, nilai r negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah (semakin tinggi X maka Y menurun).

3. Hasil dan Diskusi

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X

Variabel	r hitung	r tabel	Sig (0,05)	Ket
X1.1	0.861	0,312	0,000	Valid
X1.2	0.744	0,312	0,000	Valid
X1.3	0.646	0,312	0,000	Valid
X1.4	0.755	0,312	0,000	Valid
X1.5	0.569	0,312	0,000	Valid
X2.1	0.792	0,312	0,000	Valid
X2.2	0.819	0,312	0,000	Valid
X2.3	0.781	0,312	0,000	Valid
X2.4	0.579	0,312	0,000	Valid
X2.5	0.751	0,312	0,000	Valid
X2.6	0.744	0,312	0,000	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	r hitung	r tabel	Sig (0,05)	Ket
----------	----------	---------	------------	-----

Y1.1	0.821	0,312	0,000	Valid
Y1.2	0.793	0,312	0,000	Valid
Y1.3	0.578	0,312	0,000	Valid
Y1.4	0.737	0,312	0,000	Valid
Y1.5	0.602	0,312	0,000	Valid
Y2.1	0.718	0,312	0,000	Valid

Dari hasil uji validitas diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan signifikansi 0,05. Karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka boleh dilakukan analisis lanjutan. Hasil uji validitas data dapat dilihat berdasarkan Tabel 1 untuk Variabel X dan Tabel 2 untuk Variabel Y.

2. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics Variabel X	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	11

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel X sebesar 0,911. Karena nilai Cronbach's Alpha yang didapatkan berada di atas 0,600 maka disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan oleh para responden baik, sehingga dapat dilakukan analisis data selanjutnya. Hasil uji reliabilitas data untuk Variabel X dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics Variabel Y	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	6

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel Y sebesar 0,874. Karena nilai Cronbach's Alpha yang didapatkan berada di atas 0,600 maka disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan oleh para responden baik, sehingga dapat dilakukan analisis data selanjutnya. Hasil uji reliabilitas data untuk Variabel Y dapat dilihat dalam Tabel 4.

3. Hasil Analisis Linear Berganda

Pada Penelitian ini digunakan Analisis Regresi Berganda yaitu model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Istilah regresi berganda dapat disebut juga dengan istilah *multiple regression*. Dimana variabel-variabel dari penelitian ini diuraikan sebagai berikut : Variabel terikat yaitu Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) dan variabel bebas yakni Variabel Proses Internal (X1) dan Pembelajaran Serta Pertumbuhan (X2).

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	2,899		
X1	0,056	0,295	0,770
X2	0,302	1,866	0,070
Koefisien Korelasi (R)	0,411		
R Square	0,169		

F hitung	3,752	0,033
-----------------	-------	-------

Sumber : Data diolah, 2025

Dari hasil Analisis Regresi Berganda di atas, Koefisien korelasi (R) adalah 0,411, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup antara Variabel Proses Internal (X1) dan Pembelajaran & Pertumbuhan (X2) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,169 menunjukkan bahwa variasi nilai dari variabel “Kinerja Sumber Daya Manusia” (Y) dapat dijelaskan sebanyak 16,9% oleh variasi nilai “Proses Internal (X1) dan Pembelajaran & Pertumbuhan (X2)”, dan sisanya yaitu 83,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan atau tidak dimasukkan ke dalam model.

Nilai Fhitung sebesar 3,752, sedangkan signifikansi uji F = 0,033 < 0,05, sehingga secara simultan variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Artinya, Proses Internal dan Pembelajaran & Pertumbuhan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja SDM.

Sedangkan hasil Analisis Regresi untuk Uji t menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh secara parsial adalah:

1. Proses Internal (X1) memiliki nilai t hitung 0,295 dengan signifikansi 0,770, sehingga Proses Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.
2. Pembelajaran dan Pertumbuhan (X2) memiliki nilai t hitung 1,866 dengan signifikansi 0,070, sehingga variabel ini tidak signifikan pada taraf 5%, namun mendekati signifikan pada taraf 10%, yang berarti Pembelajaran dan Pertumbuhan memiliki pengaruh positif yang lemah tetapi cenderung signifikan terhadap Kinerja SDM.

Persamaan Regresi: $Y = 2,899 + 0,056 X1 + 0,302 X2$

Interpretasi Model:

- a. Nilai konstanta (a) = 2,899, artinya apabila Proses Internal (X1) = 0 dan Pembelajaran & Pertumbuhan (X2) = 0, maka nilai Kinerja SDM adalah 2,899.
- b. Setiap kenaikan 1 satuan pada Proses Internal (X1) dapat meningkatkan Kinerja SDM sebesar 0,056, meskipun peningkatan tersebut tidak signifikan.
- c. Setiap kenaikan 1 satuan pada Pembelajaran & Pertumbuhan (X2) dapat meningkatkan Kinerja SDM sebesar 0,302, yang berarti variabel ini memiliki pengaruh positif, walaupun signifikansinya belum kuat pada taraf 5%.

4. Uji T (Parsial)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji t. Dikarenakan uji t dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu proses internal (X1) dan pembelajaran serta pertumbuhan terhadap variabel dependen yaitu kinerja sumber daya manusia (Y). Jika nilai dari sig lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan. Hasil uji t dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.899	.622		4.664
	X1	.056	.191	.058	.295
	X2	.302	.162	.370	1.866

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan alat analisis SPSS dapat diperoleh hasil seperti Tabel 5.11, sebesar 0,295 (Perspektif proses internal) 1,866 (Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan) dan nilai signifikansinya sebesar 0,770 dan 0,070 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Perspektif proses internal dan Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dengan demikian Hipotesis Ditolak.

5. Uji f (Simultan)

Uji F diunakan untuk menuji pengaruh simultan dari variabel bebas (proses internal dan pembelajaran serta pertumbuhan) terhadap variable terikat (kinerja sumber daya manusia). Uji ini menguji apakah secara Bersama-sama kedua variabel dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji f

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.619	2	.809	3.752	.033 ^b
	Residual	7.981	37	.216		
	Total	9.600	39			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh nilai Fhitung sebesar 3,752 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,033, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.12. Untuk menentukan apakah nilai Fhitung tersebut signifikan atau tidak, dilakukan perbandingan dengan Ftabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan $df1 = 2$ (jumlah variabel independen) dan $df2 = 37$ (jumlah sampel dikurangi jumlah variabel dan konstanta). Berdasarkan tabel distribusi F, diperoleh nilai F tabel $\approx 3,25$.

Perbandingan ini menunjukkan bahwa Fhitung (3,752) lebih besar daripada Ftabel (3,25). Selain itu, nilai signifikansi 0,033 lebih kecil daripada 0,05, sehingga model regresi secara statistik dinyatakan signifikan. Dengan terpenuhinya kedua kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Perspektif Proses Internal (X1) dan Perspektif Pembelajaran serta Pertumbuhan (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) di Kantor Regional VI Makassar PT Pos Indonesia.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang layak untuk digunakan dalam menjelaskan hubungan variabel. Dengan demikian (**H3 diterima**).

6. Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi (Adjusted R²) merupakan pengujian yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini. Jika nilai Adjusted R² mendekati satu (1), maka variabel-variabel independen memiliki kemampuan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, berikut hasil dari uji R²

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411 ^a	.169	.124	.464

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS 2025

Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan bahwa variasi nilai dari variabel “Kinerja Sumber Daya Manusia” (Y) dapat dijelaskan sebanyak 0,169 atau 16,9% oleh variasi nilai “Perspektif proses internal (X1) dan Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (X2)” dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diperhitungkan atau tidak dimasukkan ke dalam model yaitu sebesar 83,1%. Nilai Fhitung sebesar 3,752 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,25 dan signifikansi uji F = 0,033 < 0,05, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel X secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

4. Pembahasan

1) Variabel Perspektif proses internal

Dari hasil pengolahan analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa Variabel Perspektif proses internal tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi yang diperoleh yaitu Thitung sebesar 0,295 lebih kecil dari Ttabel yaitu 2,026 dan signifikansi uji T sebesar 0,770 lebih besar dari 0,05. Di mana ketentuan hasil Uji analisis regresi secara parsial yaitu T hitung lebih besar dari Ttabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis **(H1 ditolak)** karena tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Perspektif proses internal terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

2) Variabel Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan

Dari hasil pengolahan analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa Variabel Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi yang diperoleh yaitu Thitung sebesar 1,866 lebih kecil dari Ttabel yaitu 2,026 dan signifikansi uji T sebesar 0,070 lebih besar dari 0,05. Di mana ketentuan hasil Uji analisis regresi secara parsial yaitu Thitung lebih besar dari Ttabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis H2 ditolak karena tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

3) Uji Simultan atau “Perspektif proses internal (X1) dan Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (X2)” terhadap “Kinerja Sumber Daya Manusia” (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa “Secara Simultan Variabel “Perspektif proses internal (X1) dan Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (X2)” berpengaruh positif dan signifikan terhadap “Kinerja Sumber Daya Manusia” (Y) karena nilai Fhitung sebesar 3,752 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,25 dan signifikansi uji F = 0,033 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis **(H3 diterima)** karena terdapat pengaruh dan signifikan secara simultan antara Perspektif proses internal dan Perspektif pembelajaran serta pertumbuhan terhadap kinerja sumber daya manusia pada Kantor Regional VI Makassar PT. Pos Indonesia.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa Perspektif Proses Internal (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) pada Kantor Regional VI Makassar PT Pos Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t hitung* 0,295 yang lebih kecil dari *t tabel* 2,026, serta nilai signifikansi 0,770 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, (H1 ditolak). Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) pada Kantor Regional VI Makassar PT Pos Indonesia. Nilai *t hitung* 1,866 yang lebih kecil dari *t tabel* 2,026 dan nilai signifikansi 0,070 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa (H2 ditolak). Berdasarkan hasil analisis regresi berganda secara simultan diketahui bahwa Perspektif Proses Internal (X1) dan Perspektif Pembelajaran serta Pertumbuhan (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y). Nilai *F hitung* sebesar 3,752 lebih besar dari *F tabel* 3,25 dan signifikansi 0,033 lebih kecil dari 0,05, sehingga (H3 diterima).

Referensi

1. Ainiyah, N. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 2807–2219.
2. Asriati, N., & Syamsuri, S. (2022). Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Balance Scorecard dengan pendekatan Human Resources Scorecard. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 673–682. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2324>
3. DEBORA, R. (2024). Vol. 14 No 1. Desember 2024 JUMANT. 14(1), 39–45.
4. Ghozali. (2016). *Img_20160220_102127* (Vols. 8, Cetakan ke VIII, Issue Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23).
5. Hartawan Adi Satria, K., Nurlaela Wati, L., & Kristen Krida Wacana, U. (2022). BALANCED SCORECARD SEBAGAI SISTEM PENGUKURAN KINERJA STRATEGIS DI PT HUTAMA KARYA PERSERO Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta 2 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Jakarta 3. *Bisnis & Manajemen*, 12(1), 15–32. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
6. Hidayat, S. M. (2019). 1, 2, 3 1. 8, 297–308.
7. Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Scorecard, B., Model, S., Yang, T., Pada, D., Publik, S., Indonesia, D., Dharmayuni, L., Khairuddin, B., Madya, P., & Perencanaan, B. (2021). 7 Na_Lita Dharmayuni 2021. 4(3), 273–284.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5516>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

8. Januarti, A., Yahya, M., Burhan, R. R., & Mattunruang, A. A. (2024). Pengaruh Efikasi Diri Dan Pengetahuan Manajemen Keuangan Terhadap Intensi Berwirausaha Di Desa Salutambun Kabupaten Mamasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 320–338. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3641>
9. Nashihuddin, F., & Mubin, A. (2022). Penerapan Konsep Balanced Scorecard dan Objective Matrix Untuk Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(02), 266–271. <https://doi.org/10.36418/jist.v3i2.366>
10. Nirmasari, D., & Mas'ud, B. R. (2025). Pengembangan SDM Berbasis Human Capital untuk Meningkatkan Kinerja. *Peradaban Journal of Economic and Business*, 4(2), 182–193. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v4i2.492>
11. P. Budrueac. (n.d.). Jurnal 2.Pdf. In *Nurfaikah 2021*.
12. Putra, A. D. (2023). Analisis Komparatif Kinerja Non-Keuangan Dalam Perspektif Pelanggan Dari Balanced Scorecard. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 330–343. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v14i2.11484>
13. Regresi, A., Pada Faktor-Faktor, Berganda Mempengaruhi, Yang Fisik, K., Jalan, P., Di, J., Sumatera, P., Amimah, S., Putri Prasmono, S., Ahdika, A., & Artikel, R. (2023). P-Issn E-Issn. *Emerging Statistics and Data Science Journal*, 1(1), 2022.
14. Sambara, C., & Djusniati. (2022). Analisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja teknisi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 14–22.
15. Yuniarsih, N., Rohmalia, Y., Saleh, A. R., Nijomi, S. R., Septianti, A., & Farida, A. N. (2022). Penerapan Human Capital Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(2). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v2i2.5880>
16. Zaky, M. (2022). Evaluasi Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Balanced Scorecard: Studi Pada Perusahaan Telekomunikasi. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 168–179. <https://doi.org/10.15575/jim.v3i2.25252>