

**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE UMPAN
BALIK 360 DERAJAT DAN ANALITYCAL HIERARCHY PROCESS
(STUDI KASUS : PT. RIAU GRAINDO)**

***EMPLOYEE PERFORMANCE APPRAISALS USING THE 360 DEGREE
FEEDBACK METHOD AND THE ANALITYCAL HIERARCHY PROCESS
METHOD (CASE STUDY : PT. RIAU GRAINDO)***

**Anisa Nur Azizah¹, Muhammad Isnaini Hadiyul Umam², Ismu Kusumanto³, Vera
Devani⁴, Silvia⁵**

Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau
11750225107@students.uin-suska.ac.id

ABSTRACT

Employee performance appraisal is an assessment made by the company on its employees in the form of an evaluation of how well the employee is doing their job. Performance appraisal is also useful for improving the quality of human resources in the company. PT. Riau Graindo is a printing company located Pekanbaru, Riau. Employee performance appraisal at PT. Riau Graindo still done manually by manager of human resource, so it is necessary to conduct a performance assessment using the 360 Degree Feedback method and analytical hierarchy process (AHP) method, so that the employee performance appraisal process becomes more objective. The result of study show that, there are 3 factors in the company's performance appraisal, namely personal characteristics, work competencies and general characteristics. Personal characteristics have the largest value, 0,58 then work competence is 0,22 and the last is general characteristics 0,20. After conducting a performance appraisal using the 360 degree feedback method, the average performance appraisal was 4,028 with a very good scale.

Keywords: Performance Appraisal, 360 Degree Feedback, AHP

ABSTRAK

Penilaian kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya berupa evaluasi seberapa baik karyawan tersebut melakukan pekerjaan mereka. Penilaian kinerja juga bermanfaat untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia di perusahaan. PT. Riau Graindo merupakan perusahaan percetakan yang terletak di Pekanbaru, Riau. Penilaian kinerja karyawan di PT. Riau Graindo masih dilakukan secara manual oleh atasan. sehingga perlu dilakukan penilaian kinerja menggunakan metode umpan balik 360 derajat dan juga metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) agar proses penilaian kinerja menjadi lebih objektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada 3 faktor dalam penilaian kinerja perusahaan yaitu karakteristik pribadi, kompetensi kerja dan juga sifat umum. Karakteristik pribadi mempunyai bobot terbesar yaitu 0,58 lalu kompetensi kerja 0,22 dan sifat umum 0,20. Setelah melakukan penilaian kinerja menggunakan metode umpan balik 360 derajat, didapatkan rata-rata penilaian kinerja sebesar 4,028 dengan skala sangat baik

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Umpan Balik 360 Derajat, AHP

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alam, tetapi juga peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Bukit et al., 2017). Ada berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Salah satunya yaitu dengan melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala. Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu bentuk evaluasi terhadap karyawan di sebuah perusahaan, untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaannya dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi sebuah perusahaan, karena kualitas sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut. Salah satu aspek yang mencerminkan kualitas dari sumberdaya manusia sebuah perusahaan yaitu dengan berdisiplin (Fitriano, 2017). Tujuan dari disiplin adalah mencegah adanya kelalaian dan juga kecerobohan yang mungkin akan terjadi pada saat mengerjakan pekerjaan. Dengan adanya disiplin kerja, maka akan membantu proses pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu bentuk kedisiplinan yaitu hadir dengan tepat waktu.

PT. Riau Graindo merupakan sebuah perusahaan percetakan yang berada di Pekanbaru, Riau. Berikut rekapitulasi absensi PT. Riau Graindo pada tahun 2020 ditunjukkan pada tabel 1 :

Tabel 1. Rekap Absensi

Absensi Bulan	Pulang	
	Terlambat	Awal
Januari	8	12
Februari	10	11
Maret	10	13
April	14	9
Mei	16	11
Juni	10	12
Juli	11	8
Agustus	9	7
Sept	10	11
Oktober	12	14
November	17	18
Desember	14	21

Sumber : PT. Riau Graindo, 2020

Berdasarkan data rekap absen pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum jadwalnya. Keterlambatan paling banyak terjadi pada bulan november yaitu 17 kali dan karyawan yang pulang diawal paling banyak terjadi pada bulan desember

yaitu 21 kali. Hal ini bisa terus terjadi karena masih kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin terhadap jam kerja oleh karyawan di perusahaan. Apabila hal ini terjadi terus menerus maka kualitas kinerja karyawan juga dapat menurun dan dapat menjadi dampak buruk bagi perusahaan. Oleh karna itu, maka perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan.

Setelah melakukan observasi langsung dengan metode wawancara dengan pihak *Manager* dari PT. Riau Graindo, yaitu penilaian kinerja pada PT. Riau Graindo masih dilakukan secara manual oleh atasan saja. Penilaian kinerja dengan cara seperti ini tentu saja masih tidak efektif dikarenakan hanya dilakukan satu sisi saja yaitu dari atasan yang bersifat subjektif, sedangkan dalam penilaian suatu kinerja seharusnya dilakukan secara objektif. Karena masih melakukan penilaian kinerja secara manual, maka perlu adanya tindak lanjut yaitu dengan melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan salah satu metode penilaian kinerja, yaitu metode umpan balik 360 derajat dan juga *Analytical Hierarchy Process* (AHP)(Zuhrufillah, 2020; Astuti, D. A., & Rahman, A., 2020).

Metode umpan balik 360 derajat adalah proses penilaian kinerja dengan sumber penilaian berdasarkan perilaku seseorang atas individu serta perilaku terhadap atasan, rekan kerja, bawahan dan anggota-anggota lain suatu tim proyek, para customer, maupun suplier (Mia Juliana Siregar, 2018). Metode umpan balik 360 derajat ini juga merupakan suatu metode pemberian penilaian yang bersifat sangat objektif, karena konsep penilaian metode ini terdiri dari beberapa sudut pandang, baik dari atasan, bawahan dan juga rekan kerja (Kadafi & Effendy, 2020; Meghdad, et. al., 2020).

Analytical Hierarchy Process (AHP) merupakan salah satu metode dalam pengambilan keputusan. Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) merupakan model pendukung keputusan yang menguraikan masalah multi faktor atau multi kriteria yang kompleks menjadi hirarki (Marimin, 2004; Hanim, H., & Rahmadoni, J., 2020). Dengan menggunakan AHP, suatu persoalan yang akan dipecahkan dalam suatu kerangka berpikir yang terorganisir, sehingga memungkinkan dapat diekspresikan untuk mengambil keputusan yang efektif atas persoalan yang terjadi (Fathi, et. al., 2020).

METODE

Metodologi penelitian berisi mengenai langkah yang dilakukan dalam melakukan penelitian, mulai dari awal sampai akhir. Adapun tahapan yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini yaitu :

1. Studi pendahuluan. Pada penelitian kali ini, dilakukan survey pendahuluan bahwa karyawan PT. Riau Graindo masih kurang disiplin terhadap jam kerja perusahaan, seperti sering datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, sehingga apabila dibiarkan terus menerus akan berdampak kepada kualitas karyawan.
2. Identifikasi dan perumusan masalah. Pada identifikasi masalah didapatkan bahwa penilaian kinerja pada PT. Riau Graindo yang masih dilakukan secara sepihak oleh atasan, sehingga mendapatkan hasil yang kurang obyektif.
3. Menentukan tujuan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk melakukan penilaian kinerja di PT. Riau Graindo menggunakan metode umpan balik 360 derajat dan juga metode AHP.
4. Pengumpulan data. Pada penelitian ini digunakan 2 sumber data yang terdiri dari data primer dan data sekunder.
 - a. Data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung, seperti pengamatan atau observasi langsung dan juga wawancara.
 - b. Data sekunder, yaitu data yang didapatkan dari sumber yang telah ada, yang bisa didapatkan di bagian administrasi perusahaan, seperti data struktur organisasi perusahaan, profil, dan juga absensi karyawan.
5. Penentuan sampel. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Sampel dari penelitian ini berjumlah 5 orang. Sampel dipilih dengan metode *purposive sampling*. Teknik ini merupakan metode dengan penetapan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu (Saleh, 2017). Pemilihan teknik sampling karena karyawan pimpinan dianggap ahli yang berkompeten dalam perusahaan. Adapun yang menjadi responden yaitu :
 - a. *Manager* HRD dan Umum
 - b. *Manager* Teknik dan Produksi
 - c. *Staff* HRD
 - d. Bagian Produksi
 - e. *Staff* Umum
6. Penyusunan dan penyebaran kuesioner umpan balik 360 derajat. Setelah menentukan sampel, lalu dilakukan penyebaran kuesioner.

Untuk kuesioner metode umpan balik 360 derajat, dilakukan penyebaran kuesioner pendahuluan kepada 30 responden untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner. Setelah semua pernyataan valid dan reliabel, maka pengolahan data penelitian bisa dilanjutkan.

7. Pengolahan data. Setelah semua data yang dibutuhkan tercukupi, lalu dilakukan pengolahan data.

Analytical Hierarchy Process (AHP)

Pengolahan data menggunakan metode AHP dilakukan dengan menyebarkan kuesioner perbandingan berpasangan mengenai faktor dalam penilaian kinerja. Penyebaran kuesioner AHP dilakukan bersamaan dengan penyebaran kuesioner umpan balik 360 derajat. Metode AHP melakukan pembobotan terhadap penilai dan juga faktor dalam penialain kinerja(Dar, et. al., 2021).

Model AHP menggunakan skala perbandingan berpasangan dengan skala kepentingan 1 sampai dengan 9 (Alfian, 2021). Adapun skala tersebut dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Intensitas Kepentingan

Nilai	Keterangan
1	Alternatif A dan B sama penting
3	A sedikit lebih penting daripada B
5	A jelas lebih penting daripada B
7	A sangat lebih penting daripada B
9	Mutlak A lebih penting daripada B
2,4,6,8	Ragu-ragu dari nilai yang berdekatan

(Sumber : Marimin, 2004)

Setelah mendapatkan hasil dari pengisian kuesioner perbandingan berpasangan, maka perlu dicari nilai eigen vektor yang dilakukan dengan cara normalisasi matriks. Normalisasi matrik adalah melakukan pembagian pada

setiap kolom terhadap jumlah kriteria matriks untuk memperoleh nilai prioritas (Karyawan & Apriyanti, 2017).

Umpan balik 360 Derajat

Adapun langkah dalam pengolahan data menggunakan metode umpan balik 360 derajat yaitu :

1. Mengetahui faktor dan sub faktor dalam melakukan penilaian kinerja.

Tabel 3. Faktor dan Subfaktor Penilaian Kinerja

Faktor	Subfaktor
KP (Karakteristik Pribadi)	Tanggung Jawab
	Kejujuran dan Ketelitian
	Adaptasi
	Disiplin
KK (Kompetensi Kerja)	Kemampuan meningkatkan performa
	Kerja sama
SU (Sifat Umum)	Penghematan dalam penggunaan bahan baku dan sumber daya
	Kecepatan Kerja
	Akurasi Pekerjaan
	Tingkat Perhatian dalam pekerjaan
SU (Sifat Umum)	Keterampilan dalam pengambilan keputusan
	Inovatif
	Komitmen dalam pekerjaan
SU (Sifat Umum)	Kreatif
	Emosional

2. Mengembangkan faktor dan sub faktor sebagai pernyataan dikuesioner
3. Menyebarkan kuesioner kepada 5 orang responden yang telah dipilih.
4. Pembobotan kuesioner penilaian kinerja menggunakan perbandingan berpasangan.
5. Melakukan perhitungan skala akhir menggunakan *rating scale*.

Tabel 4. Skala Nilai Akhir dalam Rating Scale

Nilai Akhir	Keterangan
4.01 - 5.00	Sangat Baik
3.01 - 4.00	Baik
2.01 - 3.00	Standar
1.01 - 2.00	Kurang

0 - 1.00	Sangat Kurang
----------	---------------

(Sumber: Sjandra, 2020)

14	0,604	0,3610	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Data Valid
15	0,622	0,3610	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Data Valid

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner pendahuluan, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap jawaban responden.

Uji Validitas

Penyebaran kuesioner pendahuluan dilakukan kepada semua populasi yang ada di perusahaan, yaitu 30 responden. Uji validitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Berikut rekapitulasi uji validitas pada tabel 5 :

Tabel 5. Rekapitulasi Uji Validitas

No.	R hitung	R tabel	Pernyataan	Keterangan
1	0,581	0,3610	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Data Valid
2	0,519	0,3610	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Data Valid
3	0,604	0,3610	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Data Valid
4	0,512	0,3610	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Data Valid
5	0,577	0,3610	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Data Valid
6	0,617	0,3610	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Data Valid
7	0,622	0,3610	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Data Valid
8	0,697	0,3610	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Data Valid
9	0,563	0,3610	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Data Valid
10	0,588	0,3610	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Data Valid
11	0,755	0,3610	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Data Valid
12	0,622	0,3610	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Data Valid
13	0,427	0,3610	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Data Valid

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa untuk mengukur ke validan sebuah kuesioner maka R hitung harus lebih > (besar) dari R tabelnya, dengan membandingkan R hitung dengan R tabel. Jumlah responden 30 orang sehingga nilai untuk R tabelnya yaitu 0,361. Dari 15 pernyataan, nilai R hitung > dari R tabelnya, maka semua pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Berikut merupakan hasil *output* dari uji reliabilitas:

Tabel 6. Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel 6 menunjukkan bahwa *output* SPSS dengan jumlah responden, yaitu N = 30 yang melakukan pengisian kuesioner dengan validitas 100% yang artinya kuesioner yang disebarakan sudah valid 100%.

Tabel 7. Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,868	15

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,868 yang artinya kuesioner sudah reliabel. Untuk nilai N of items = 15, yaitu jumlah indikator pertanyaan kuesioner yang disebarakan kepada responden.

Pembobotan Menggunakan Metode AHP

Setelah melakukan penyebaran kuesioner, dilakukan pembobotan menggunakan perbandingan berpasangan. Berdasarkan jurnal (Mia Juliana Siregar, 2018), besaran bobot penilai didapatkan berdasarkan perbandingan berpasangan. Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan metode AHP(Abrahamsem, et. al., 2020), maka diperoleh bobot untuk masing- masing penilai. Adapun bobotnya yaitu :

Tabel 8. Pembobotan Penilai

Penilai	Bobot
Atasan	0,58
Rekan Kerja	0,22
Diri Sendiri	0,20
Total	1

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa atasan mempunyai bobot terbesar dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu sebanyak 58%, lalu rekan sesama kerja 22% dan diri sendiri sebanyak 20%.

Selain melakukan pembobotan kepada penilai, pembobotan juga dilakukan untuk faktor penilaian kinerja yang telah terpilih, yaitu dengan melakukan perbandingan berpasangan. Berikut merupakan rekapitulasi matriks perbandingan berpasangan faktor dalam penilaian kinerja :

Tabel 9. Rekapitulasi Matriks Perbandingan Berpasangan Faktor

Faktor	KP	KK	SU
KP	1	6,12	2,63
KK	0,16	1	6,43
SU	0,38	0,16	1
Jumlah	1,54	7,28	10,06

1. Menghitung Nilai Eigen Vektor

Nilai eigen vektor diperoleh dengan normalisasi matriks. Normalisasi matrik adalah melakukan pembagian pada setiap kolom terhadap jumlah kriteria matriks untuk memperoleh nilai prioritas.

Tabel 10. Normalisasi Matriks

Faktor	KP	KK	SU	Jumlah	Prioritas
KP	0,65	0,84	0,26	1,75	0,584
KK	0,10	0,14	0,64	0,88	0,293
SU	0,25	0,02	0,10	0,37	0,123

2. Memeriksa Konsistensi Hirarki

Memeriksa konsistensi dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari jawaban yang diberikan oleh responden.

Tabel 11. Matriks Penjumlahan Setiap Baris

Faktor	KP	KK	SU	Jumlah
KP	0,38	0,25	0,03	0,66
KK	0,06	0,04	0,08	0,18
SU	0,14	0,01	0,01	0,16

Jika prioritas nilai eigen vektor dan jumlah konsistensi pada matriks diperoleh, maka selanjutnya melakukan perhitungan terhadap rasio konsistensi.

Tabel 12. Rasio Konsistensi

Faktor	Jumlah Perbaris	Prioritas	Hasil
KP	0,66	0,58	1,24
KK	0,18	0,29	0,47
SU	0,16	0,12	0,28
Jumlah			2,00

$$3. \lambda \text{ maks} = \frac{\text{Jumlah}}{n} = \frac{2,00}{4} = 0,50$$

$$4. CI = \frac{(\lambda \text{ Maks} - n)}{n - 1} = \frac{(0,50 - 3)}{3 - 1} = -0,83$$

$$5. CR = \frac{CI}{RI \ n} = \frac{-0,83}{0,58} = -1,44$$

Adapun ketentuan perhitungan *Consistency Ratio* yang dapat diterima,

yaitu apabila tingkat konsistensinya adalah sebesar 10 % ke bawah.

Nilai CR yang diperoleh = -1,44 sehingga $\leq 0,1$ maka hasilnya konsisten.

Pembobotan untuk faktor dapat dilihat pada tabel 13 :

Tabel 13 Pembobotan Faktor Penilaian Kinerja

Faktor	Bobot
Karakteristik Pribadi (KP)	0,584
Kompetensi Kerja (KK)	0,293
Sifat Umum (SU)	0,123
Total	1

Berdasarkan tabel 13, dapat dilihat bahwa karakteristik pribadi memiliki bobot yang paling besar yaitu 0,584. Karena, subfaktor yang ada dalam faktor KP sangat berpengaruh terhadap penilaian kinerja, seperti kedisiplinan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kejujuran dan ketelitian dalam melakukan pekerjaan. Faktor kompetensi kerja mendapat bobot sebesar 0,293, lalu faktor sifat umum mendapat bobot 0,123.

Pengolahan Data Kuesioner Metode Umpan Balik 360 Derajat

Setelah menyebarkan kuesioner umpan balik 360 derajat, lalu dilakukan perhitungan jawaban responden. Data dari kuesioner umpan balik yang diberikan oleh atasan, rekan kerja dan diri sendiri dikalikan dengan bobot penilai yang didapat dari pengolahan AHP. Pengolahan datanya yaitu, data yang diambil oleh responden 1, nilainya = Nilai penilai x bobot AHP.

Berikut merupakan rekapitulasi data, hasil nilai responden yang telah dikali dengan bobot penilainya :

Tabel 14. Rekapitulasi Hasil Nilai Responden

Responden	Atasan	Rekan Kerja	Diri Sendiri
1	2,09	0,92	0,84

2	2,13	0,89	0,37
3	2,32	0,84	0,91
4	2,44	0,91	0,92
5	2,28	1	0,79

Langkah selanjutnya yaitu melakukan penjumlahan terhadap semua nilai dari atasan, rekan kerja dan diri sendiri agar mengetahui skala dan nilai akhir dari penilaian kinerja karyawan.

Tabel 15. Nilai Akhir

Responden	Nilai Akhir
1	3,85
2	3,89
3	4,06
4	4,27
5	4,07

Berdasarkan tabel 15, dapat kita lihat nilai akhir dari penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode umpan balik 360 derajat. Langkah terakhir yaitu melakukan perbandingan antara nilai akhir dengan menggunakan *rating scale* untuk mengetahui skala dari hasil dari penilaian kinerja.

Setelah melakukan perbandingan, hasil akhir penilaian kinerja karyawan menunjukan bahwa kinerja karyawan sudah sangat baik dengan rata – rata yaitu 4,028.

SIMPULAN

1. Terdapat 3 faktor dan 15 subfaktor dalam penilaian kinerja karyawan. Faktornya yaitu karakteristik pribadi, kompetensi kerja dan juga sifat umum.
2. Berdasarkan pengolahan data menggunakan metode AHP, didapatkan bobot untuk penilai yaitu atasan sebesar 0,58, rekan kerja sebanyak 0,22 dan diri sendiri mempunyai bobot 0,20.
3. Untuk matriks perbandingan berpasangan faktor penilaian kinerja, KP (karakteristik pribadi)

mendapatkan bobot paling banyak yaitu 0,58, faktor (KK) kompetensi kerja mendapat bobot sebesar 0,293, lalu faktor (SU) sifat umum mendapat bobot 0,123.

4. Berdasarkan pengolahan data menggunakan metode umpan balik 360 derajat, didapatkan nilai akhir responden 1 yaitu 3,85 yang mana masuk dalam skala baik. Responden 2 mendapatkan nilai akhir 3,89 yang artinya hasil dari penilaian kinerja juga dalam skala baik. Sedangkan responden 3,4,dan 5 yang masing – masing mempunyai nilai akhir 4,06, 4,27 dan 4,07 berada dalam skala sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrahamsen, E. B., Milazzo, M. F., Selvik, J. T., Asche, F., & Abrahamsen, H. B. (2020). Prioritising investments in safety measures in the chemical industry by using the Analytic Hierarchy Process. *Reliability Engineering & System Safety*, 198, 106811.
- Alfian, D. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Berbasis Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Dalam Pemilihan Biji Kopi Berkualitas. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4, 2013–2015.
- Astuti, D. A., & Rahman, A. (2020). Penerapan Metode 360 Derajat Dan Analytic Hierarchy Process (AHP) Sebagai Penilaian Kinerja Karyawan Pada CV Mainan Kayu. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(3), 1-6.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*.
- Dar, T., Rai, N., & Bhat, A. (2021). Delineation of potential groundwater recharge zones using analytical hierarchy process (AHP). *Geology, Ecology, and Landscapes*, 5(4), 292-307.
- Fathi, F., Moharramzadeh, M., Nouri, M. S., & Yektayar, M. (2020). Compilation of selection criteria for coaches and athletes of the Iran national basketball team by AHP method. *Contemporary Studies On Sport Management*, 10(20).
- Fitriano, A. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Kinerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Pt. PIn (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3), 17–22.
- Guidi, G., Sliskovic, M., Violante, A. C., & Vukic, L. (2020). Application of the analytic hierarchy process (AHP) to select the best oil spill cleanup method in marine protected areas for calm sea condition.
- Hanim, H., & Rahmadoni, J. (2020). Determination Of Lecturer Reception Using Analytical Hierarchy Process (AHP). *Journal of Applied Engineering and Technological Science (JAETS)*, 1(2), 136-141.
- Kadafi, M., & Effendy, I. (2020). Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode 360-Degree pada PT Astra International Daihatsu Palembang. *Bina Darma Conference on ...*, 121–128.
- Karyawan, P. K., & Apriyanti, E. (2017). PENGGUNAAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (Studi Kasus : Himalaya Agung Glass Jakarta). *E- Journal Manajemen*, V, 1–20.
- Marimin. (2004). *Teknik dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria*

Majemuk. March 2004.

- Meghdad, R., Nayereh, R., Zahra, S., Houriyeh, Z., & Reza, N. (2020). Assessment of the performance of nurses based on the 360-degree model and fuzzy multi-criteria decision-making method (FMCDM) and selecting qualified nurses. *Heliyon*, 6(1), e03257.
- Mia Juliana Siregar. (2018). Rancangan Model Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode 360 Degre Di Departemen Warehouse. *Profisiensi*, Vol.6(1), 33–40.
- Saleh, S. (2017). Penerbit Pustaka Ramadhan, Bandung. In *Analisis Data Kualitatif*.
- Sjamdra, R. K. (2020). *Sistem penilaian kinerja karyawan dengan metode 360*.
- Zuhrufillah, I. (2020). Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Pegawai Pemerintah AHP dan 360-Degree Feedback. *Jurnal Ilmu Komputer dan Teknologi*, 1(2), 23-27.