

## **Penerapan Metode 360 Derajat Dan *Analytic Hierarchy Process* (AHP) Sebagai Penilaian Kinerja Karyawan Pada CV Mainan Kayu**

Dwi Andiani Astuti<sup>1</sup>, Arif Rahman<sup>2</sup>

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Indraprasta PGRI  
Jl.Raya Hankam, Gang. Flamboyan No.41 C, Kota Bekasi, 17415  
Email: dwiandiani13@gmail.com<sup>1</sup>, arif.rahman0908@gmail.com<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

CV. Mainan Kayu merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam pembuatan mainan kayu edukatif yang berbahan dasar utama kayu. Banyaknya usaha sejenis yang berkembang saat ini menjadi tantangan terbesar bagi CV. Mainan Kayu untuk dapat bersaing. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan perusahaan ini memiliki beberapa permasalahannya diantaranya adalah penurunan jumlah penjualan periode Januari-September 2019, keterlambatan pengiriman, kerusakan produk yang terjadi akibat proses pengiriman, dan penilaian kinerja karyawan yang masih objektif. Dilihat dari permasalahan yang terjadi maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai penilaian kinerja karyawan CV. Mainan Kayu pada bagian penjualan dan pemasaran. E. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil penilaian kinerja karyawan pada CV Mainan Kayu dengan menggunakan metode 360 derajat dan AHP. Metode penelitian yang digunakan adalah metode 360 derajat dan *Analytic Hierarchy Process* (AHP). Metode 360 derajat memberikan penilaian dengan berbagai sudut diantaranya penilaian yang diberikan oleh atasan, rekan kerja dan diri sendiri, sedangkan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) digunakan untuk menentukan pembobotan variabel dan subvariabel yang berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan yang akan dijadikan bahan dalam penyebaran kuesioner. Dari hasil penelitian integrasi AHP dan Metode 360 Derajat yang telah dilakukan maka diperoleh hasil penilaian kinerja pada bagian online sales center sama dengan 5.65, sales representative sama dengan 5.98, penjualan grosir sama dengan 5.99, adm supervisor sama dengan 6.69, dan administrasi sama dengan 6.55. Variabel prioritas yang berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan CV Mainan Kayu adalah sifat umum dimana sifat umum memiliki nilai bobot yang cukup tinggi, yaitu 0,390. Sedangkan subvariabel prioritas yang paling berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan CV Mainan Kayu adalah inovatif dimana inovatif memiliki nilai bobot sama dengan 0,390.

**Kata Kunci** : Penilaian Kinerja Karyawan, Metode 360 derajat, AHP, SDM, CV. Mainan Kayu

### **ABSTRACT**

*CV. Wooden Toys is a manufacturing company that is engaged in making educational wooden toys which are made from wood. The number of similar businesses that are currently developing is the biggest challenge for CV. Wooden Toys to compete. Based on the results of interviews that have been conducted, this company has several problems, including a decrease in the number of sales for the January-September 2019 period, late delivery, product damage that occurs due to the delivery process, and an objective assessment of employee performance. Judging from the problems that occur, researchers will conduct research on the performance appraisal of employees of CV. Wooden Toys in the sales and marketing section. E. The purpose of this research is to determine the results of the employee performance appraisal at CV Toys Kayu using 360 degrees and AHP methods. The research method used is the 360 degree method and *Analytic Hierarchy Process* (AHP). The 360 degree method provides assessments with various angles including assessments given by superiors, coworkers and yourself, while the *Analytic Hierarchy Process* (AHP) method is used to determine the weighting of variables and subvariables that affect the*

*employee performance appraisal which will be used as material in distributing questionnaires. From the results of the integration research of AHP and the 360 Degree Method that has been carried out, the results of the performance appraisal in the online sales center section are equal to 5.65, sales representatives equal to 5.98, wholesale sales equal to 5.99, adm supervisor equal to 6.69, and administration equal to 6.55. The priority variable that affects the employee performance appraisal of CV Toys Kayu is a general trait where the general characteristic has a fairly high weight value, namely 0.390. While the priority subvariable that most influences the performance appraisal of employees of CV Toys Kayun is innovative where innovative has a weight value equal to 0.390.*

**Keywords :** *Employee Performance Evaluation, 360 degree Method, AHP, SDM, CV. Wooden Toys*

## 1. PENDAHULUAN

Sektor manufaktur dewasa ini telah menciptakan persaingan yang cukup ketat antar perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang memegang peranan sangat signifikan dalam suatu organisasi karena merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Menurut Ilham dan Rimantho dalam Jamaludin, 2018).

CV. Mainan Kayu yang berdiri sejak tahun 2008 merupakan perusahaan yang bergerak dalam pembuatan mainan anak-anak edukasi yang terbuat dari kayu. Banyaknya usaha sejenis yang berkembang saat ini menjadi tantangan terbesar bagi CV. Mainan Kayu untuk dapat bersaing dan bisa bertahan. Hasil wawancara yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa CV. Mainan Kayu melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya hanya melihat dari hasil pekerjaan yang dilakukannya ataupun sikap karyawan secara langsung dan terdapat penurunan presentasi penjualan periode bulan Januari-September 2019.

Karyawan merupakan bagian terpenting dalam perusahaan untuk mengoperasikan mesin dan untuk mengelola perusahaan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik dan mengikis prestasi kinerja dibawah strandar. Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah

melakukan pekerjaannya (Menurut Faisal dalam Jamaludin 2018).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Metode 360 derajat merupakan penilaian kinerja multiscore yaitu proses penilaian yang dilakukan oleh atasan (*downward appraisal*), rekan sejawat (*peer appraisal*), dan diri sendiri (*self appraisal*) (Menurut Dessler dalam Chasanah,dkk 2015). *Analitycal Hierarchy Process* (AHP) Merupakan salah satu metode untuk membantu menyusun suatu prioritas dari berbagai pilihan dengan menggunakan beberapa kriteria (Menurut Utomo, J.S, dkk dalam Rofif, 2019).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin meneliti lebih dalam mengenai penilaian kinerja pada CV. Mainan Kayu dengan menggunakan metode umpan balik 360 derajat serta AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil penilaian kinerja karyawan CV. Mainan Kayu yang dilakukan dengan menggunakan metode 360 derjat dan AHP serta untuk mengetahui variabel dan subvariabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mainan Kayu.

## 2. METODOLOGI

Penelitian dilakukan CV. Mainan Kayu bagian penjualan dan pemasaran Jakarta Timur 13520 dan *workshop* cabang Serpong Utara. Berikut ini tahapan penelitian yang digunakan :

- a. Menentukan topik  
Tahapan ini dilakukan untuk menentukan topic yang akan menjadi pembahasan dalam penelitian yang akan dilakukan di CV. Mainan Kayu.
- b. Mencari jurnal dan buku  
Tahapan ini dilakukan untuk memperkuat penelitian yang akan dilakukan dari materi-materi yang relevan.
- c. Mengidentifikasi Permasalahan  
Tahapan ini dilakukan untuk memperoleh permasalahan yang terjadi pada CV Mainan Kayu yang akan menjadi pokok penelitian. Adapun permasalahan yang terjadi di CV Mainan Kayu adalah proses penilaian kinerja karyawan masih dilakukan oleh satu orang.
- d. Mencari data  
Tahapan ini dilakukan untuk dapat memperoleh data yang dapat diolah. Pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan secara langsung dan melakukan penyebaran kuesioner pada 10 karyawan CV Mainan Kayu.
- e. Mengolah data  
Tahapan ini dilakukan untuk mendapatkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan dengan mengolah hasil data-data yang diperoleh. Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan metode AHP dan 360 Derajat.
- f. Analisis  
Tahapan ini dilakukan untuk melihat hasil dari pengolahan yang telah dilakukan. Setelah dilakukan pengolahan maka diperoleh hasil dan terdapat masalah atau nilai yang tidak sesuai dan dilakukan perbaikan untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

### 3. LANDASAN TEORI

#### 3.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Ilham dan Rimantho dalam Jamaludin (2018) sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang memegang peranan sangat signifikan dalam suatu organisasi karena merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan

mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal, dibutuhkan pengelolaan SDM yang baik di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui penilaian kinerja karyawan atau *performance appraisal*.

#### 3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Karyawan itu adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Menurut Faisal dalam Jamaludin (2018) Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Dan penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut.

#### 3.3 Metode 360 derajat

Menurut Dessler dalam Chasanah (2015) Metode 360 derajat merupakan penilaian kinerja multiscore yaitu proses penilaian yang dilakukan oleh atasan (*downward appraisal*), rekan sejawat (*peer appraisal*), dan diri sendiri (*self appraisal*). Metode 360 derajat merupakan penilaian kinerja seorang karyawan tidak hanya dinilai dari atasan langsung, akan tetapi penilaian kinerja juga diambil dari rekan kerja satu level dan bawahan langsung dari pegawai tersebut. Metode penilaian 360 derajat memberikan pemahaman terhadap individu mengenai bagaimana efektivitasnya sebagai karyawan kolega berdasarkan pandangan orang lain.

#### 3.4 Analytical Hierarchy Process (AHP)

Menurut Utomo dalam Rofif (2019) *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Merupakan salah satu metode untuk membantu menyusun suatu prioritas dari berbagai pilihan dengan menggunakan beberapa kriteria. Menurut Ilhami dan Rimantho dalam Jamaludin (2018) *Analytical*

*Hierarchy Process* (AHP) adalah suatu metodologi yang komprehensif, yang menyediakan kemampuan untuk menggabungkan faktor kuantitatif dan kualitatif dalam pengambilan keputusan bagi individu maupun group. Model ini dikembangkan oleh Thomas L. Saaty, seorang ahli matematika di Universitas Pittsburgh, Amerika Serikat. Model ini dapat membantu kerangka berpikir manusia karena memasukkan persepsi manusia sebagai masukan kualitatif. Persepsi manusia yang dimasukan disini adalah persepsi dari para ahli (*expert*), yaitu orang yang mengerti benar permasalahan yang diajukan, merasakan akibat suatu masalah, atau mempunyai kepentingan terhadap masalah tersebut.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Responden Penelitian

Penyebaran kuesioner tahap pertama dilakukan untuk menentukan dimensi dari kinerja karyawan yang perlu dinilai pada karyawan dengan jumlah responden sama dengan 10 responden, tahap ke dua kuesioner berpasangan yang akan digunakan untuk metode AHP dengan jumlah responden sama dengan 5 responden, dan tahap ke tiga kuesioner 360 derajat dari hasil perhitungan pembobotan metode AHP dengan jumlah responden 10 yang terdiri dari atasan, rekan kerja, dan diri sendiri.

##### 4.2 Pembobotan Hasil Penilaian AHP pada setiap Variabel

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil perhitungan pembobotan pada variabel terpilih. Berikut ini merupakan hasil perhitungan :

**Tabel 1.** Hasil perhitungan bobot variabel

Variabel	Bobot
Karakteristik Pribadi	0,372
Kompetensi kerja	0,238
Sifat Umum	0,390

Dari perhitungan diatas makan dapat dilihat nilai tertinggi dalam perhitungan adalah sifat umum dengan nilai 0,390 dan nilai terendah adalah kompetensi kerja dengan nilai sama dengan 0,238.

##### 4.3 Pembobotan Hasil Penilaian AHP pada Subvariabel Karakteristik Pribadi

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil perhitungan pembobotan pada variabel terpilih. Berikut ini merupakan hasil perhitungan :

**Tabel 2.** Hasil bobot subvariabel karakteristik pribadi

Subvariabel	Bobot
Perbaikan terus menerus	0.093
Pendengar dan penerima komentar	0.079
Motivator	0.111
Pekerja tim	0.099
Disiplin	0.116
Pengetahuan tentang pemasaran dan penjualan	0.131
Kejujuran	0.129
Kepatuhan terhadap peraturan	0.124
Tanggung jawab	0.120

Dari perhitungan yang telah dilakukan maka dapat dilihat nilai tertinggi adalah pengetahuan tentang penjualan dan pemasaran dengan nilai sama dengan 0,131 dan nilai terendah adalah pendengar dan penerima komentar dengan nilai sama dengan 0,079.

##### 4.4 Pembobotan Hasil Penilaian AHP pada Subvariabel Kompetensi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil perhitungan pembobotan pada variabel terpilih. Berikut ini merupakan hasil perhitungan :

**Tabel 3.** Hasil bobot perhitungan sub variabel kompetensi kerja

Subvariabel	Bobot
Kemampuan mengevaluasi kinerja	0.141
Penghematan dalam menggunakan sumber-sumber dalam organisasi	0.183
Kemampuan mencapai target	0.133
Kemampuan menyusun target dan tujuan kerja	0.130
Kemampuan dalam mengambil keputusan teknis	0.145
Kemampuan mengatasi konflik di lapangan	0.132
Target Kecepatan kerja	0.135

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan maka dapat dilihat nilai tertinggi adalah penghematan menggunakan sumber-sumber sama dengan 0,183 dan nilai terendah adalah kemampuan menyusun target dan tujuan kerja dengan nilai sama dengan 0,130.

#### 4.5 Pembobotan Hasil Penilaian AHP pada Subvariabel Sifat Umum

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil perhitungan pembobotan pada variabel terpilih. Berikut ini merupakan hasil perhitungan :

**Tabel 4.** Hasil bobot subvariabel sifat umum

Subvariabel	Bobot
Emosional	0.222
Responsibilitas	0.250
Loyalitas	0.138
Inovatif	0.390

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai tertinggi adalah inovatif dengan nilai sama dengan 0,390 dan nilai terendah loyalitas sama dengan 0,138.

#### 4.6 Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode 360 Derajat

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan penilaian kinerja untuk *Online sales center* mendapatkan nilai rata-rata oleh atasan dengan nilai tertinggi adalah sifat umum dengan nilai 1.65, oleh diri sendiri adalah karakteristik pribadi dengan nilai 2.80 dan rekan kerja adalah sifat umum dengan nilai 2.00. *Sales representative* mendapatkan nilai rata-rata tertinggi oleh atasan adalah sifat umum dengan nilai 2.00, diri sendiri adalah karakteristik pribadi adalah 2.60, dan rekan kerja adalah sifat umum dengan nilai 2.15. Penjualan grosir mendapatkan hasil rata-rata tertinggi oleh atasan adalah karakteristik pribadi dengan nilai 1.97, oleh diri sendiri adalah karakteristik pribadi dengan nilai 3.19, dan rekan kerja adalah karakteristik dengan nilai 2.07. Adm supervisor mendapatkan nilai rata-rata tertinggi oleh atasan adalah karakteristik pribadi dengan nilai 2.09, oleh diri sendiri adalah karakteristik dengan nilai 2.45, dan oleh rekan kerja adalah sifat umum dengan nilai 2.75. Administrasi mendapatkan nilai rata-rata tertinggi oleh atasan adalah karakteristik pribadi dengan nilai 1.81, oleh diri sendiri adalah karakteristik pribadi dengan nilai 3.07, dan oleh rekan kerja adalah kompetensi kerja dengan nilai 2.39.

### 5. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan metode 360 derajat diperoleh rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan bagian *Online Sales Center* oleh atasan sama dengan 1.54, rekan kerja sama dengan 1.82, dan diri sendiri sama dengan 2.71. Karyawan bagian *sales representative* oleh atasan sama dengan 1.73, rekan kerja sama dengan 1.89, dan diri sendiri sama dengan 2.86. karyawan bagian penjualan grosir oleh atasan sama dengan 1.80, rekan kerja sama dengan 1.98, dan diri sendiri

sama dengan 2.96. Karyawan bagian adm supervisor oleh atasan sama dengan 1.64, rekan kerja sama dengan 2.27, diri sendiri sama dengan 2.26. Karyawan bagian administrasi oleh atasan sama dengan 1.67, rekan kerja sama dengan 2.21, dan diri sendiri sama dengan 2.94. Penilaian kinerja karyawan tertinggi pada bagian penjualan grosir dan penilai kinerja karyawan bagian *Online Sales Center*.

- b. Berdasarkan perhitungan pembobotan maka diperoleh kriteria yang paling berpengaruh terhadap kinerja CV. Mainan Kayu, kriteria tersebut terdiri dari 3 faktor dan 11 sub faktor yaitu faktor karakter pribadi adalah perbaikan terus menerus. Faktor kompetensi kerja adalah penghematan dalam menggunakan sumber-sumber dalam organisasi. Faktor sifat umum adalah emosional.

#### Saran

- a. Adanya penekanan terhadap variabel dan subvariabel yang menjadi sumber pertanyaan sehingga tidak menjadi penilaian subjektif.
- b. Pengolahan yang dilakukan harus lebih dalam lagi sehingga memperoleh hasil yang maksimal untuk dapat diterapkan ke dalam perusahaan CV. Mainan Kayu dengan maksimal.
- c. Perusahaan harus menilai kinerja karyawan secara berkala agar tetap baik dan lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. "Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan." Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Afatha, H. 2019. "Analisis Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process* Dan Umpan Balik 360 Derajat." Jurusan

- Teknik Industri. Fakultas Teknik. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arifin, N. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jepara: Unisnu Press.
- Bukit, B., Malusa, Tasman., & Rahmat, A. 2017."Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta :Zahir Publishing.
- Chasanah, T. D., Effendi, U., & Silalahi, R. L. R. 2015. "Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Personalia Berdasarkan Kompetensi Dengan Metode 360 Derajat (Studi Kasus Di Pg Kebon Agung – Malang)." *Jurnal Industria*. Vol. 4 No. 1. 31-40.
- Efranto, R. Y., Riawati, L., & Dinaputri, R. S. 2015. "Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Furniture* dengan Metode 360 *Degrees Feedback*." *Jurnal JEMIS (Faculty of Engineering, Industrial Engineering Department)*, Universitas Brawijaya. Vol. 3. No. 2. 111-119.
- Hartati, Y., & Ratnasari, S, L. 2019. "Manajemen Kinerja dalam Organisasi." Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Haryono, S. 2018. "Manajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasi." Jakarta Timur : Luxima Metro Media.
- Hutomo, H. A., Setyanto, N. W., & Efranto, R. Y. 2016. "Analisis *Performance Appraisal* Karyawan Menggunakan Metode 360 Derajat. *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Industri*." Jurusan Teknik Industri Universitas Brawijaya. Vol. 3. No.2. 233-243.
- Indrasari, M. 2017. "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Edisi Pertama." Yogyakarta: Indomedia Pustaka.