

**PERANCANGAN MODEL SISTEM PENILAIAN EVALUASI KINERJA  
KARYAWAN DIVISI *HOUSEKEEPING* HOTEL AMARTHAHILLS  
MENGUNAKAN METODE *360 DEGREE FEEDBACK***

**Fitriya Gemala Dewi<sup>1</sup>, Ampar Jaya Suwondo<sup>2</sup>, Krisnadi Hariyanto<sup>3\*</sup>**

<sup>1</sup>Prodi Teknik Industri, Universitas Wijaya Putra  
<sup>1</sup>email: [fitriyagemala@uwp.ac.id](mailto:fitriyagemala@uwp.ac.id)

<sup>2</sup>Prodi Teknik Industri, Universitas Wijaya Putra  
<sup>2</sup>email: [amparj@yahoo.co.id](mailto:amparj@yahoo.co.id)

<sup>3</sup>Prodi Teknik Industri, Universitas Wijaya Putra  
<sup>3</sup>email: [krisnadi@uwp.ac.id](mailto:krisnadi@uwp.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian dalam sistem kinerja karyawan dengan metode 360 derajat ini dimaksudkan untuk mengevaluasi kelebihan, kekurangan, peluang, dan ancaman untuk divisi Housekeeping di Hotel Amarthahills. Implementasi strategi feedback 360° pada divisi Housekeeping Hotel Amarthahills adalah menciptakan penilaian kinerja yang adil dan objektif serta bertujuan menetapkan sistem kinerja bagi karyawan dengan melibatkan berbagai pihak dalam merumuskan instrumen evaluasi di setiap tingkat yang terkait. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode 360 derajat dimana metode ini merupakan sistem berbasis tujuan yang mengukur kinerja seseorang terhadap standar atau tujuan secara individu, sehingga setiap karyawan mempunyai uraian tugas dan spesifikasi pekerjaan yang jelas, terarah dan efektif. Metode 360 derajat ini melibatkan karyawan secara langsung melalui wawancara dan penyebaran kuesioner di Hotel Amarthahills. Hasil dari sistem kinerja ini dapat mengevaluasi untuk memisahkan pekerja satu dengan pekerja lain yang tidak memuaskan dan menyarankan untuk menurunkan posisinya dari sebelumnya. Kesimpulan dari hasil sistem penilaian kinerja dengan metode 360 derajat ini didapatkan bahwa nilai pengetahuan dan wawasan sebesar 13,39.

**Kata Kunci :** *Evaluasi Penilaian, Kinerja, Metode 360 Derajat, Pembobotan.*

**ABSTRACT**

*The research in employee performance systems using this 360 degree method is intended to evaluate the advantages, disadvantages, opportunities, and threats to the Housekeeping division at Hotel Amarthahills. The implementation of the 360° feedback strategy at the Housekeeping Division of Hotel Amardhahills is to create a fair and objective performance assessment and aim to establish a performance system for employees by involving various parties in formulating evaluation instruments at each related level. The method used in this study is a 360 degree method where this method is a goal-based system that measures a person's performance towards a standard or goal individually, so that each employee has a clear, targeted and effective job description and specification. This 360-degree method involves employees directly through interviews and the dissemination of questionnaires at Hotel Amarthahills. The results of this performance system can evaluate to separate one worker from another worker who is unsatisfactory and suggest to lower his position than before. The conclusion of the results of the performance assessment system with this 360 degree method is that the value of knowledge and insight is 13.39.*

**Keywords :** *Evaluation Assessment, Performance, 360 Degree Method, Weighing.*

## I. PENDAHULUAN

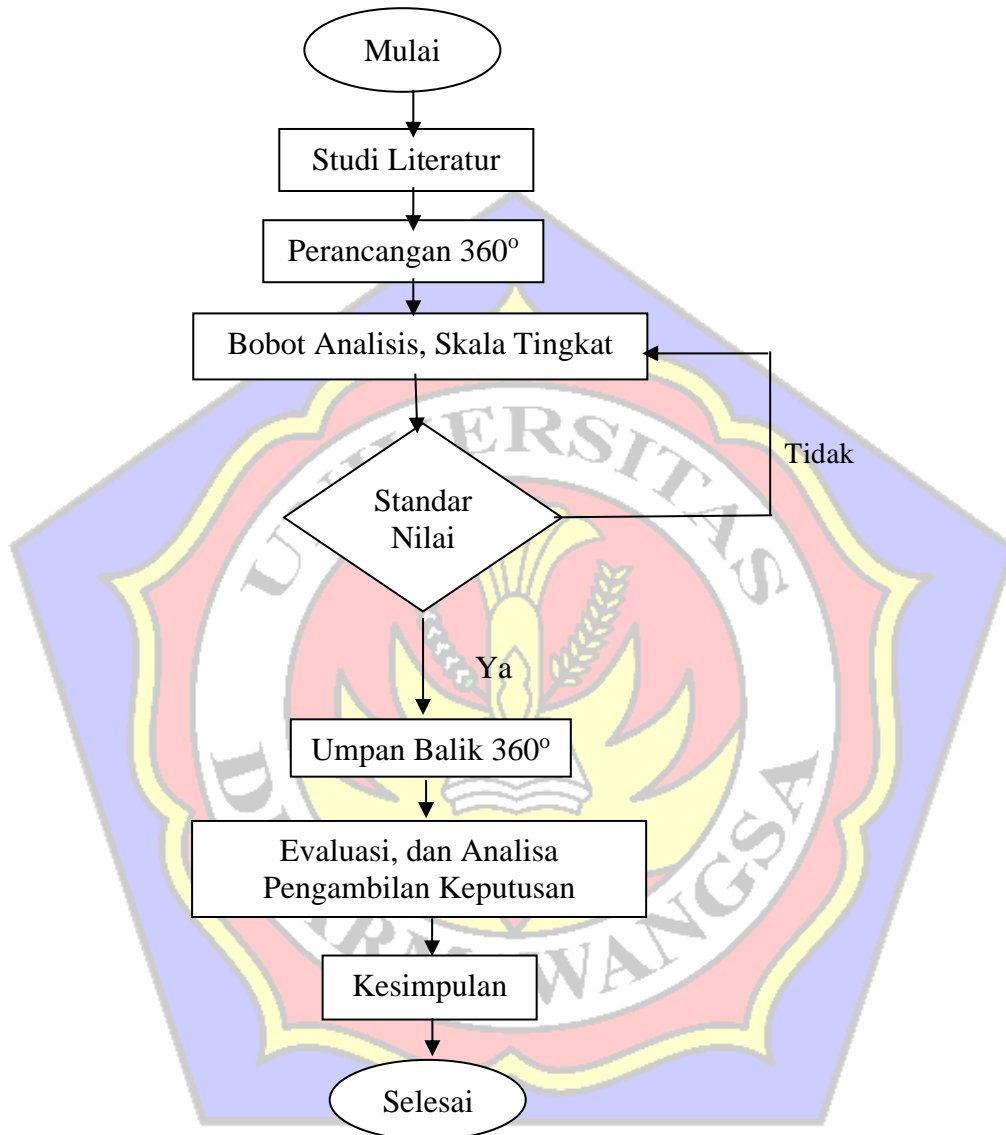
Kinerja karyawan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai rencana dan tujuan. Prestasi organisasi secara langsung terkait dengan prestasi setiap anggota. Penilaian kinerja adalah bagian penting dari sistem manajemen kinerja organisasi, dan berfungsi sebagai cara untuk menilai dan menilai seberapa baik rencana kinerja telah dicapai. Sistem penilaian kinerja akan mendorong karyawan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan (Hariyanto & Rijanto, 2018). Tujuan utama sistem penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang akan menghasilkan kesuksesan organisasi. Penilaian kinerja dapat membantu dalam pengembangan karir, pertumbuhan pribadi, dan peningkatan kinerja organisasi dan karyawan. Sistem penilaian kinerja dapat membantu karyawan menjadi lebih terlibat dengan organisasi. Secara teoritis, ada banyak cara untuk menilai kinerja karyawan dan metode penilaian kinerja harus sesuai dengan tujuan organisasi serta kondisi objek penilai. Penilaian kinerja 360 derajat adalah metode penilaian kinerja yang sangat baik yang melibatkan evaluasi dari sumber eksternal dan dari berbagai tingkat organisasi (Siregar, 2018). Sistem penilaian kinerja kerja yang berlaku menunjukkan bagaimana atasan menilai karyawannya. Sistem penilaian kinerja 360 derajat harus digunakan untuk menyediakan kerangka manajemen kinerja yang optimal untuk divisi Housekeeping Hotel Amarthahills.

Divisi *Housekeeping* Hotel Amarthahills dilakukan penilaian dengan rekan kerja di tingkat yang sama, dan atau bawahannya langsung berhak atas penilaian perilaku kerja. Ini sesuai dengan apa yang disebut sebagai sistem penilaian kinerja *feedback* 360 derajat. Ini adalah pendekatan untuk menilai kinerja yang melibatkan lebih dari satu sumber informasi untuk evaluasi (Sofalina & Mansur, 2022). Di setiap tingkat organisasi, atasan, rekan kerja, dan bawahannya akan memberikan umpan balik yang berkaitan dengan evaluasi karyawan. Penelitian ini mengkaji kelemahan dan ancaman yang dihadapi divisi *Housekeeping* Hotel Amarthahills terhadap sistem penilaian kinerja 360 derajat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemikiran kepada pembuat kebijakan bahwa sistem penilaian kinerja *feedback* 360 derajat dapat membantu kinerja pegawai divisi Housekeeping Hotel Amarthahills. Ada dua hal yang perlu diketahui, pertama, bagaimana mengukur kinerja pegawai divisi Housekeeping Hotel Amarthahills dengan sistem penilaian kinerja 360 derajat, Kedua, bagaimana menentukan kekuatan dan keuntungan yang diperoleh divisi *Housekeeping* Hotel Amarthahills dari sistem penilaian ini. Sistem penilaian kinerja 360 derajat adalah metode yang melibatkan lebih dari satu sumber informasi untuk evaluasi (Azizah et al., 2021). Selain itu, akan menerima umpan balik dari rekan kerja, atasan, dan kolega di setiap tingkat yang terkait dengan karyawan.

Kinerja 360 derajat sebagai proses formal di mana seorang individu menerima umpan balik dari beberapa individu atau "penilai" yang secara teratur berinteraksi dengan orang yang diperiksa (Lubis et al., 2016). Penilaian kinerja 360 derajat ini digunakan untuk mengidentifikasi, pengembangan dan memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan berdasarkan perilaku, hasil, dan keahlian yang dimiliki yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Gunawan et al., 2020). Persepsi karyawan tentang keadilan sistem penilaian organisasi dipengaruhi oleh sistem penilaian kinerja 360 derajat. Penilaian kinerja dapat mendorong kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Penilaian kinerja umpan balik 360 derajat, keadilan organisasi, dan keberlanjutan organisasi berkorelasi positif (Dwiyanti et al., 2020). Analisis berdasarkan konsep kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis sumber daya dan kompetensi inti yang dimiliki sebuah organisasi. Analisis ini juga menjelaskan bahwa untuk mencapai tujuan yang diharapkan, sebuah organisasi harus menyesuaikan kegiatan internalnya dengan hal-hal yang terjadi di luar (Susanti, 2021). Umpan balik 360 derajat merupakan metode penilaian kinerja yang menggunakan penilaian berdasarkan perilaku terhadap seseorang, atasan, rekan kerja, bawahan, anggota tim proyek lainnya, pelanggan, dan pemasok. Selain itu, metode evaluasi umpan balik 360 derajat terdiri dari berbagai sudut pandang dari atasan, bawahan, dan rekan kerja, yang membuatnya sangat obyektif (Hartati & Hikmah, 2022). Idealnya, evaluasi kinerja karyawan harus melibatkan partisipasi semua karyawan di Perusahaan dan hasilnya akan membantu karyawan dalam menilai diri mereka sendiri dengan lebih baik berdasarkan penilaian karyawan lain. Penilaian kinerja 360 derajat adalah teknik evaluasi kinerja yang melibatkan berbagai aspek. Metode ini mencakup penilaian dari berbagai sudut pandang. Penilaian ini dipergunakan untuk menilai perilaku kerja para pekerja berdasarkan penilaian dari minimal dua sumber, mulai dari manajer,

teman kerja, serta bawahan (Kunang & Samsil, 2019). Penerapan strategi umpan balik 360° di divisi *Housekeeping* Hotel Amarthahills bertujuan untuk menciptakan penilaian kinerja yang adil dan objektif serta memberikan gambaran sistem evaluasi bagi karyawan dengan melibatkan berbagai pihak dalam merancang instrumen evaluasi di setiap tingkatan yang relevan. Hasil dari evaluasi kinerja ini dapat digunakan untuk membedakan antara pekerja yang memuaskan dan tidak memuaskan, serta menyarankan penurunan jabatan dari posisi sebelumnya.

**II. METODE PENELITIAN**



Gambar 1. Diagram Alir Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif berupa data pengamatan, wawancara, kuesioner, dokumentasi, arsip data dan berbagai sumber referensi. Objek yang diteliti adalah divisi *Housekeeping* Hotel Amarthahills. Metode umpan balik 360 derajat melibatkan input, proses, dan output dalam proses penilaian kerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian penilaian kinerja feedback 360 derajat berupa komponen kompetensi di divisi *Housekeeping*. Kompetensi penilaian kinerja karyawan diukur dengan indikator seperti keterampilan tugas terhadap pekerjaan yang dilakukan lebih dari satu tugas sekaligus dan keterampilan manajemen yang mengelola banyak tugas dalam satu pekerjaan. Indikator untuk mengukur variabel sikap atau perilaku di dalam

penilaian kinerja adalah keterampilan dasar, keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, dan kemampuan pemecahan masalah.

Indikator untuk mengukur variabel pengetahuan / pemahaman adalah ruang lingkup tugas dan pekerjaan, pemahaman tentang prosedur untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, pemahaman tentang tantangan dalam melaksanakan tugas berkaitan dengan proses untuk mempercepat logika, membantah, dan memecahkan masalah. Desain evaluasi kinerja dalam sistem 360 derajat ditentukan oleh standar penilaian terhadap atasan, rekan kerja, bawahan dan diri sendiri. Hasil dari standar penilaian kinerja karyawan ini yang nantinya digunakan sebagai pengambil keputusan dalam mengevaluasi setiap kriteria dengan nilai bobot keseluruhan 100 %. Desain penilaian kinerja merupakan bentuk untuk mengevaluasi pengguna, kriteria, dan standar yang ditetapkan. Mengevaluasi kinerja pekerjaan seorang karyawan dengan sistem penilaian feedback 360 derajat ini penilai dapat melakukan analisis hasil kinerja karyawan lebih sistematis dan terukur. Hasil analisa evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai umpan balik dalam mengambil keputusan yang menjelaskan hasil kepada atasan, rekan kerja, bawahan dan diri sendiri.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan survei terhadap sepuluh anggota staf hotel Amarthahills ini membentuk suatu unit kerja yang menangani bidang-bidang tertentu. Hotel Amarthahills memiliki 8 jam kerja per hari atau 40 jam per minggu, atau 5 hari kerja sesuai jadwal. Dalam mengolah data ini, metode 360 derajat digunakan untuk mendapatkan hasil pendapat karyawan yang dikumpulkan dari rekan satu tingkat, bawahan langsung dan atasan langsung.

**Tabel 1.**  
**Kriteria dan Bobot Penilaian Oleh Atasan**

Kriteria	Bobot	Nilai Bobot	Hasil Akhir
KR1	7%	0,66	0,503
KR2	5%	0,66	0,503
KR3	7%	0,90	0,686
KR4	6%	0,90	0,686
KR5	9%	0,72	0,549
KR6	10%	0,72	0,549
KR7	12%	0,86	0,655
KR8	12%	0,64	0,475
KR9	15%	0,66	0,491
KR10	17%	0,90	0,669

**Tabel 2.**  
**Kriteria dan Bobot Penilaian Rekan Kerja**

Kriteria	Bobot	Nilai Bobot	Hasil Akhir
KR1	20%	0,40	0,163
KR2	15%	0,42	0,172
KR3	15%	0,34	0,139
KR4	10%	0,52	0,212
KR5	15%	0,40	0,163
KR6	10%	0,42	0,172
KR7	15%	0,36	0,147



**Tabel 3.**  
**Kriteria dan Bobot Penilaian Bawahan**

Kriteria	Bobot	Nilai Bobot	Hasil Akhir
<b>KR1</b>	35%	0,93	0,325
<b>KR2</b>	40%	1,16	0,403
<b>KR3</b>	25%	1,38	0,481

**Tabel 4.**  
**Rekapitulasi Penilaian Atasan**

No.	Pernyataan	Bobot	Nilai Karyawan Ke -									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	Team Work											
1	Komunikasi dengan atasan	7%	0,21	0,14	0,28	0,21	0,21	0,28	0,14	0,28	0,28	0,28
2	Komunikasi dengan karyawan antar tim	5%	0,15	0,1	0,2	0,15	0,15	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2
3	Kerjasama tim	7%	0,28	0,35	0,28	0,35	0,35	0,28	0,35	0,28	0,28	0,35
4	Kemampuan adaptasi dengan lingkungan kerja	6%	0,24	0,24	0,3	0,3	0,3	0,24	0,24	0,3	0,3	0,24
B	Tanggung Jawab dan Hasil Kerja											
1	Kualitas kerja	9%	0,36	0,36	0,36	0,27	0,36	0,36	0,36	0,27	0,27	0,27
2	Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target dan tepat waktu	10%	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3
3	Pekerjaan sesuai SOP	12%	0,48	0,48	0,48	0,6	0,48	0,48	0,6	0,6	0,48	0,48
C	Kreativitas											
1	Kreatif dan inovatif	12%	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,48	0,36	0,48	0,24	0,48
2	Kemampuan membuat keputusan	15%	0,45	0,6	0,45	0,45	0,45	0,6	0,45	0,6	0,3	0,6
3	Pengetahuan dan wawasan	17%	0,85	0,68	0,85	0,68	0,85	0,68	0,85	0,68	0,85	0,68

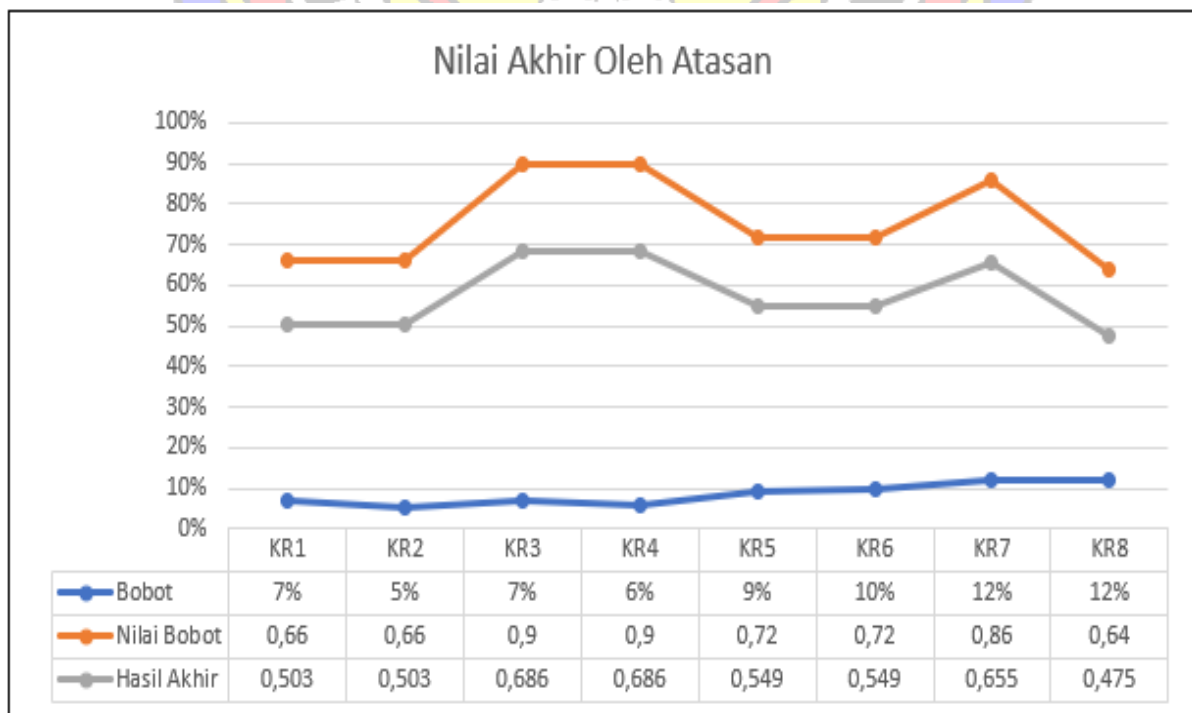
**Tabel 5.**  
**Rekapitulasi Penilaian Rekan Kerja**

No.	Pernyataan	Bobot	Nilai Karyawan Ke -									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	Team Work											
1	Komunikasi dengan atasan	20%	0,4	0,6	0,2	0,4	0,4	0,4	0,6	0,2	0,4	0,4
2	Komunikasi dengan karyawan antar tim	15%	0,3	0,3	0,15	0,45	0,3	0,6	0,3	0,15	0,3	0,3
3	Kerjasama tim	15%	0,45	0,15	0,3	0,3	0,3	0,3	0,15	0,3	0,15	0,15
4	Kemampuan adaptasi dengan lingkungan kerja	10%	0,2	0,2	0,2	0,4	0,4	0,4	0,2	0,2	0,2	0,2
C	Kreativitas											
1	Kreatif dan inovatif	15%	0,3	0,3	0,45	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,15
2	Kemampuan membuat keputusan	10%	0,2	0,1	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,4	0,2	0,1
3	Pengetahuan dan wawasan	15%	0,3	0,3	0,15	0,15	0,3	0,15	0,3	0,3	0,45	0,3

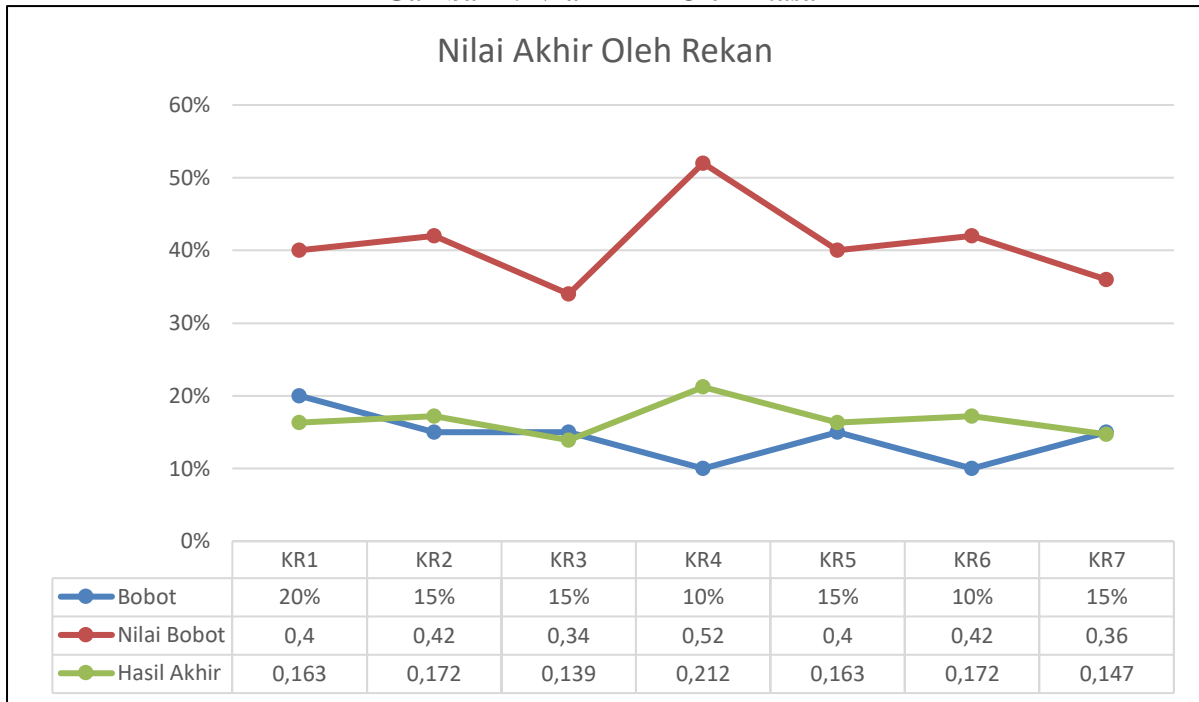
**Tabel 6.**  
**Rekapitulasi Penilaian Bawahan**

No.	Pernyataan	Bobot	Nilai Karyawan Ke -										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
A	Team Work												
1	Komunikasi dengan atasan	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Komunikasi dengan karyawan antar tim	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Kerjasama tim	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Kemampuan adaptasi dengan lingkungan kerja	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	Tanggung Jawab dan Hasil Kerja												
1	Kualitas kerja	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target dan tepat waktu	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Pekerjaan sesuai SOP	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	Kreativitas												
1	Kreatif dan inovatif	35%	0,7	1,05	0,7	1,75	1,4	0,352	0,7	1,05	0,7	1,25	
2	Kemampuan membuat keputusan	40%	1,6	1,6	1,2	1,6	1,4	0,7	0,7	1,05	0,7	1,05	
3	Pengetahuan dan wawasan	25%	1	1	1	1,25	1,6	1,6	1,6	1,6	1,2	2	

Hasil evaluasi akan ditentukan oleh analisis prosedur penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil dari penilaian kinerja karyawan ini menunjukkan bahwa ada karyawan yang nilainya sangat baik, buruk, atau sangat buruk dan sebaliknya ada karyawan yang nilai baik dan sedang. Berdasarkan nilai ini, karyawan yang menerima opsi untuk bonus dan pelatihan, sedangkan karyawan dengan nilai sedang menerima opsi untuk instruksi dan pelatihan. Nilai evaluasi adalah nilai akhir yang diterima oleh karyawan, yang terdiri dari 0 hingga 10. Nilai evaluasi adalah pengkategorian dari nilai evaluasi yang telah ditentukan, yang terdiri dari 0 hingga 10. Berikut adalah opsi evaluasi berdasarkan hasil evaluasi.



**Gambar 2. Nilai Akhir Oleh Atasan**



**Gambar 3. Nilai Akhir Oleh Rekan**



**Gambar 4. Nilai Akhir Oleh Bawahan**

**Tabel 7.**  
**Hasil Akhir Penilaian**

No.	Pernyataan	Bobot	Nilai Karyawan Ke -									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	Team Work											
1	Komunikasi dengan atasan	2,31	8,73	8,57	9,15	8,48	9,03	9,24	8,89	9,22	8,09	8,96
2	Komunikasi dengan karyawan antar tim	1,65	6,24	6,12	6,53	6,06	6,45	6,60	6,35	6,58	5,78	6,40
3	Kerjasama tim	3,15	11,91	11,69	12,47	11,56	12,32	12,60	12,13	12,57	11,03	12,22
4	Kemampuan adaptasi dengan lingkungan kerja	2,70	10,21	10,02	10,69	9,91	10,56	10,80	10,40	10,77	9,45	10,48
B	Tanggung Jawab dan Hasil Kerja											
1	Kualitas kerja	3,24	13,61	13,36	14,26	13,21	14,08	14,40	13,86	14,36	12,60	13,97
2	Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target dan tepat waktu	3,60	19,50	19,14	20,43	18,94	20,18	20,64	19,87	20,59	18,06	20,02
3	Pekerjaan sesuai SOP	5,16	14,52	14,25	15,21	14,09	15,01	15,36	14,78	15,32	13,44	14,90
C	Kreativitas											
1	Kreatif dan inovatif	3,84	28,92	28,38	30,29	28,08	29,91	30,60	29,45	30,52	26,78	29,68
2	Kemampuan membuat keputusan	4,95	144,59	141,91	151,47	140,38	149,56	153,00	147,26	152,62	133,88	148,41
3	Pengetahuan dan wawasan	7,65	14,46	14,19	15,15	14,04	14,96	15,30	14,73	15,26	13,39	14,84
			Grade 7	Grade 8	Grade 3	Grade 9	Grade 4	Grade 1	Grade 5	Grade 2	Grade 10	Grade 6

Nilai evaluasi adalah nilai akhir yang diterima oleh karyawan, yang terdiri pengkategorian dari nilai evaluasi yang telah diberikan berdasarkan *grade* 1-10. Apabila perusahaan menaikkan posisi di divisi masing-masing, karyawan berhak mendapatkan rekomendasi promosi pada karyawan nomor 6 dengan nilai 15,30 (*grade 1*). Pemberi bonus karyawan yang nilai baik mendapatkan rekomendasi bonus dari perusahaan tentang waktu bekerja, refreasing, dan hal-hal lain sesuai kebijakan perusahaan. Memberikan pengarahan dan pelatihan kepada karyawan yang mendapat nilai sedang, mereka harus mendapatkan pelatihan dan pengarahan dari perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja di setiap divisi (*grade 5* dengan nilai 14,73 pada karyawan nomor 7).

Memberikan warning, perusahaan harus memberikan peringatan kepada karyawan yang memiliki nilai buruk, baik melalui surat maupun teguran langsung. Karyawan dengan nilai yang buruk diberikan pelatihan mutasi di divisi lain agar mereka dapat dipindahkan ke divisi yang lebih rendah. Demosi karyawan yang memiliki nilai buruk dan rekomendasi karyawan untuk ditempatkan ke jabatan yang lebih rendah dari sebelumnya (*grade 10* dengan nilai 13,39 pada karyawan nomor 9). Hasil evaluasi akhir secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian pegawai dinilai sangat baik, buruk, atau sangat buruk dan sebaliknya, hanya karyawan yang mendapat penilaian baik dan rata-rata. Berdasarkan skor tersebut, pegawai dengan nilai rata-rata akan mendapatkan pilihan bonus dan pelatihan, sedangkan pegawai dengan nilai rata-rata akan mendapatkan pilihan pendidikan dan pelatihan. Skor dari penilaian tersebut dapat menunjukkan hasil *grade* mulai *grade 1* (paling baik) sampai dengan *grade 10* (paling buruk) pada masing-masing karyawan yang diukur.

Peringkat ulasan adalah peringkat akhir yang diterima karyawan, yang mencakup klasifikasi peringkat ulasan yang ditetapkan berdasarkan skor 1 hingga 10. Jika perusahaan menaikkan jabatan di departemennya masing-masing, Karyawan berhak merekomendasikan promosi ke karyawan nomor 6 (tipe 1). Mereka yang memberi penghargaan kepada karyawan dengan nilai bagus akan menerima usulan penghargaan dari perusahaan mengenai waktu kerja, relaksasi dan hal-hal lain sesuai kebijakan perusahaan. Menginstruksikan dan melatih karyawan dengan nilai rata-rata yang harus dilatih dan dibimbing oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas prestasi kerja di setiap departemen (level 5 untuk karyawan nomor 7). Dalam memberikan peringatan, perusahaan harus memberikan peringatan kepada karyawan yang mempunyai penilaian buruk melalui surat atau peringatan tatap muka. Karyawan yang nilainya buruk dilatih untuk dipindahkan ke departemen lain untuk dipindahkan ke departemen yang lebih rendah. Menghapus karyawan dengan penilaian buruk dan merekomendasikan untuk



menempatkan mereka pada posisi yang lebih rendah dari sebelumnya (grade 10 untuk karyawan nomor 9).

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data menggunakan metode 360 derajat degree feedback dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatan pengambilan data ini melibatkan pegawai langsung yang berbentuk seperti wawancara dan ada penyebaran kuesioner pada pegawai Hotel Amarthahills, sedangkan pada data ini didapatkan melalui data dari perusahaan langsung. Nilai evaluasi adalah nilai akhir yang diterima oleh karyawan, yang terdiri dari 0 hingga 10. Menginstruksikan dan melatih karyawan dengan nilai rata-rata yang harus dilatih dan dibimbing oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas prestasi kerja di setiap departemen (level 5 untuk karyawan nomor 7 dengan nilai 14,73). Menghapus karyawan dengan penilaian buruk dan merekomendasikan untuk menempatkan mereka pada posisi yang lebih rendah dari sebelumnya (grade 10 untuk karyawan nomor 9 dengan nilai 13,39).

#### V. REFERENSI

- Azizah, A. N., Umam, M. I., Kusumanto, I., Devani, V., & Silvia. (2021). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Umpan Balik 360 Derajat Dan Analytical Hierarchy Process. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Dwiyanti, S., Dian Nathasia, N., Informasi, S., & Teknologi Komunikasi Dan Informatika, F. (2020). *Employee Performance Appraisal by Determining Key Performance Indicators Using the Balanced Scorecard Method and Web-Based 360 Degree Feedback*. 4(3), 2245–2250.
- Gunawan, F., Triayudi, A., Tri, E., & Handayani, E. (2020). Collaboration of the Analytical Hierarchy Process (AHP) Method with Simple Additive Weighting (SAW) in Determining the Recipients of Direct Cash Assistance (BLT). *Jurnal Mantik*, 4(3), 2155–2163.
- Hariyanto, K., & Rijanto, O. A. W. (2018). Perancangan Pengukuran Kinerja Menggunakan Performance Prism Dan Scoring Omax (Objective Matrix) Pada Sektor UMKM (Studi Kasus Kluster Umkm Batik Tanjung Bumi Bangkalan-Madura). *Prosiding SNasPPM*, 3(September), 442–448. [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).
- Hartati, T., & Hikmah, N. (2022). Employee Performance Assessment of PT.Satria Manunggal Petrolindo Using 360-Degree Feedback Method. *Sinkron*, 7(2), 384–391. <https://doi.org/10.33395/sinkron.v7i2.11340>.
- Kunang, S. O., & Samsil, A. B. (2019). Penerapan Metode 360 Derajat Dan Analytical Hierarchy Process (Ahp) Dalam Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Rumah Sakit Fadilah Prabumulih). *Jurnal Ilmiah Matrik*, 20(3), 179–191. <https://doi.org/10.33557/jurnalmatrik.v20i3.466>.
- Lubis, A. M., Salmah, U., Syahri, I. M., Keselamatan, D., Fakultas, K., & Masyarakat, K. (2016). Perancangan Sistem Penilaian Kinerja 360° Berdasarkan Metode Kompetensi Spencer Bagian Medis Di Rasyida Medan. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 05(04), 176–183.
- Siregar, M. J. (2018). Rancang Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode 360 Degree di Departemen Warehouse. *Profisiensi*, 6(1), 33–40.
- Sofalina, F. D. J., & Mansur, A. (2022). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Sales Lapangan dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dan 360°. *Jurnal Sistem Komputer Dan Informatika (JSON)*, 3(3), 333. <https://doi.org/10.30865/json.v3i3.3951>

Susanti, R. M. (2021). Pengukuran Kinerja Organisasi. *Ekasakti Educational Journal*, 1(2), 313–319.

