



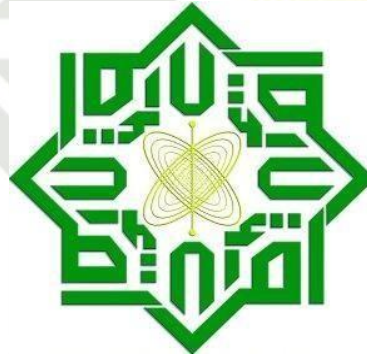
EVALUASI KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGUNAKAN METODE 360 DERAJAT DI PT. METRO RIAU PEKANBARU

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Teknik
pada Jurusan Teknik Industri

Oleh :

RYAN HIDAYAT
11552102664



UIN SUSKA RIAU

FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU

2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN

EVALUASI KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE 360 DERAJAT DI PT METRO RIAU PEKANBARU

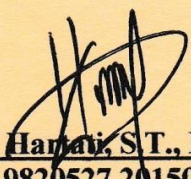
TUGAS AKHIR

oleh:

RYAN HIDAYAT
11552102664

Telah diperiksa dan disetujui sebagai laporan tugas akhir
di Pekanbaru, pada tanggal 13 Juli 2022

Ketua Jurusan




Misra Hartati, S.T., M.T.
NIP. 19820527 201503 2 002

Pembimbing I



Muhammad Nur, S.T., M.Si.
NIK. 130 512 063

Pembimbing II



Fitriani Surayya Lubis, S.T., M.Sc
NIK. 19901222 201903 2 015

LEMBAR PENGESAHAN

EVALUASI KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE 360 DERAJAT DI PT METRO RIAU PEKANBARU

TUGAS AKHIR

oleh:

RYAN HIDAYAT
11552102664

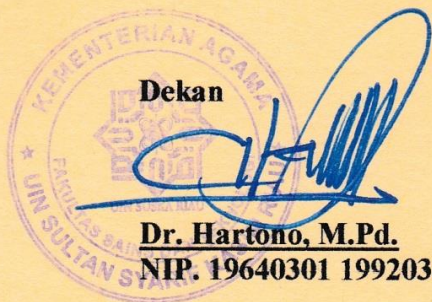
Telah dipertahankan di depan sidang dewan penguji
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik
Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di Pekanbaru, pada tanggal 13 Juli 2022

Pekanbaru, 13 Juli 2022

Mengesahkan,

Ketua Program Studi


Misra Hartati, S.T., M.T.
NIP. 19820527 201503 2 002



DEWAN PENGUJI :

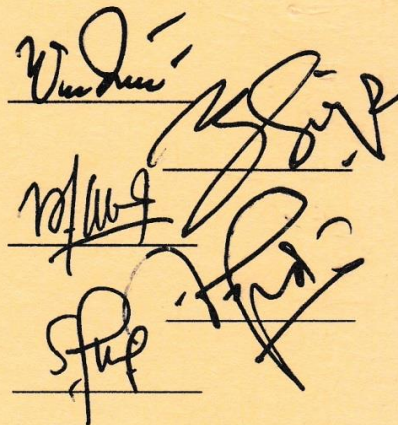
Ketua : Vera Devani, S.T., M.Sc

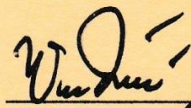
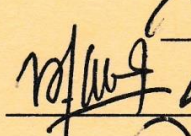
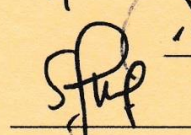
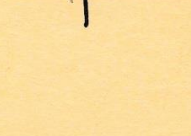

Pembimbing I : Muhammad Nur, S.T., M.Si

Pembimbing II : Fitriani Surayya Lubis, S.T., M.Sc

Penguji I : Anwardi, S.T., M.T

Penguji II : Silvia, S.Si., M.Si





Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : RYAN HIDAYAT
 NIM : 11552102664
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 09 - agustus - 1996
 Fakultas/Pascasarjana : Sains dan Teknologi
 Prodi : Teknik Industri

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Penelitian dan Analisis Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode 360
 Peringkat di PT. Metro Riau Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 13 Juli 2022
 Yang membuat pernyataan



RYAN HIDAYAT

NIM : 11552102664

- pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyesuaian laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL

Tugas Akhir yang tidak diterbitkan ini terdaftar dan tersedia di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah terbuka untuk umum dengan ketentuan bahwa hak cipta pada penulis. Referensi kepustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau ringkasan hanya dapat dilakukan seizin penulis dan harus disertai dengan kebiasaan ilmiah untuk menyebutkan sumbernya.

Penggandaan atau penerbitan sebagian atau seluruh Tugas Akhir ini harus memperoleh izin dari Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Perpustakaan yang meminjamkan Tugas Akhir ini untuk anggotanya diharapkan untuk mengisi nama, tanda peminjaman dan tanggal pinjam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan di dalam daftar pustaka.

Pekanbaru, Juli 2022
Yang membuat pernyataan,

Ryan Hidayat
Nim. 11552102664

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PERSEMBAHAN



© Hak cipta

milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur”

(Q.S Yusuf ayat: 18)

Segala puji dan syukur ku persembahkan bagi sang penggenggam langit dan bumi, dengan Rahmaan Rahiim yang menghampar melebihi luasnya angkasa raya. Dzat yang menganugerahkan kedamaian bagi jiwa-jiwa yang senantiasa merindu akan kemaha-besarannya

Lantunan sholawat beriring salam penggugah hati dan jiwa, menjadi persembahan penuh kerinduan pada sang revolusioner Islam, pembangun peradaban manusia yang beradab Muhammad Shallallahu ‘Alaihi Wasallam.

Tetes peluh yang membasahi asa, ketakutan yang memberatkan langkah, tangis keputus-asaan yang sulit dibendung, dan kekecewaan yang pernah menghiasi hari-hari kini menjadi tangisan penuh kesyukuran dan kebahagiaan yang tumpah dalam sujud panjang. Alhamdulillah maha-besar Allah, sembah sujud sedalam qalbu hamba haturkan atas karunia dan rizki yang melimpah, kebutuhan yang tercukupi, dan kehidupan yang layak.

Aku persembahkan Tugas Akhirku ini untuk kedua orang tuaku, Ayah (Maisir) dan Ibu (Noviar (almh)), beserta abangku (Septian Adrizal, S.Pd) dan adik tercintaku (Daffa Aditya Rezki) yang selalu ada dan mensupport dalam keadaan apapun, terima kasih telah mendengar segala keluh kesahku serta selalu mendoakan anakmu ini dalam meraih impian dan cita-cita serta mendapat RidhoNya...

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, Juli 2022

Ryaan Hidayat



Evaluasi Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode 360 Derajat

Studi Kasus : PT. Metro Riau Pekanbaru

Ryan Hidayat

Jurusan teknik industri universitas islam negeri sultan syarif kasim riau
 Jl. HR. Soebrantas no. 155 simpang baru, panam, pekanbaru, 28293
11552102664@students.uin-suska.ac.id

ABSTRAK

Dari rekapitulasi diketahui nilai kinerja karyawan PT Metro Riau 2020 turun bila dibandingkan dengan nilai kinerja karyawan pada 2019. bagian yang mengalami penurunan kinerja ialah pada bagian operator atau bagian percetakan. Sering terlambatnya karyawan bahkan tidak masuk kerja dengan alasannya masing masing sehingga dapat menyebabkan keberatan karyawan lainnya dalam melakukan pekerjaannya dan menambah jam kerja karyawan yang lainnya. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian evaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan metode 360 derajat. Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Metode 360 derajat adalah penilaian pegawai tidak saja diambil dari penilaian atasan langsung atau pun atasan kedua di atasnya, akan tetapi juga dimintakan dari rekan sekerja satu level maupun dari bawahan langsung yang bersangkutan. Tujuan dari penelitian ini adalah Bagaimana sistem penilaian kinerja berkaitan dengan kinerja dan pertanggung jawaban karyawan pada perusahaan dan Untuk memberi usulan kepada perusahaan berupa keputusan promosi, demosi, mutasi, pemberian bonus, pemberian pelatihan maupun pengarahan. Penelitian dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, kuesioner terdiri dari 3 yaitu penilaian atasan, rekan, dan bawahan. Kuesioner disebar ke karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru sebanyak 35 responden dengan hasil tidak ada mendapat nilai sangat baik, buruk, maupun buruk sekali. Dari hasil penilaian karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru mendapat nilai kisaran 5,6 – 9,5 atau nilainya sedang sampai baik. Karyawan yang mendapat nilai baik terdapat 31 orang sedangkan keryawan yang dapat nilai sedang terdapat 4 orang. Dapat disimpulkan penilaian dapat sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dan juga sebagai rekomendasi seperti pemberian bonus, promosi, demosi, mutasi, dan pemberian pengarahan.

Kata kunci : Evaluasi, Kinerja, Metode 360 Derajat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Employee Performance Evaluation Using the 360 Degree Method Case Study : PT. Metro Riau Pekanbaru

Ryan Hidayat

*Department of Industrial Engineering, Sultan Syarif Kasim State Islamic
University, Riau*

Jl. HR. Soebrantas no. 155 new intersection, panam, Pekanbaru, 28293

11552102664@students.uin-suska.ac.id

ABSTRACT

From the recapitulation, it is known that the performance value of PT Metro Riau 2020 employees decreased when compared to the employee performance value in 2019. The part that experienced a decrease in performance was the operator or printing section. Employees are often late and do not even come to work with their own reasons so that it can cause other employees' objections in doing their work and increase the working hours of other employees. Therefore, researchers are interested in conducting research on employee performance evaluation using the 360-degree method. Performance evaluation is a formal system used to evaluate employee performance periodically determined by the organization. The 360-degree method is an employee assessment that is not only taken from the assessment of the direct supervisor or the second superior above, but also requested from colleagues at one level or from the direct subordinate concerned. The purpose of this study is how the performance appraisal system relates to the performance and responsibility of employees in the company and to provide suggestions to companies in the form of promotion decisions, demotion, transfers, bonus giving, training and direction. The research was conducted by distributing questionnaires, the questionnaire consisted of 3 assessments namely superiors, colleagues, and subordinates. Questionnaires were distributed to employees of PT. Metro Riau Pekanbaru as many as 35 respondents with no results got very good, bad, or very bad scores. From the results of the employee assessment of PT. Metro Riau Pekanbaru scores in the range of 5.6 – 9.5 or moderate to good scores. There are 31 employees who get good grades, while there are 4 employees who get moderate grades. It can be concluded that the assessment can be used as an evaluation material for the company and also as a recommendation such as giving bonuses, promotions, demotions, transfers, and briefing.

Keywords: *Evaluation, Performance, 360 Degree Method*

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb. Al-hamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan laporan Tugas Akhir ini tepat pada waktunya dengan judul “**Evaluasi Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode 360 Derajat di PT. Metro Riau Pekanbaru**” sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana teknik pada Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang telah banyak memberi petunjuk, bimbingan, dorongan dan bantuan dalam penulisan laporan Tugas Akhir ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, terutama pada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Hartono, M.Pd selaku Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibuk Misra Hartati, ST., M.T selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Anwardi, S.T., M.T selaku Sekretaris Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Nazaruddin, S.T., M.T selaku Koordinator Tugas Akhir Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Muhammad Nur, ST, M.Si selaku dosen pembimbing I dan ibuk Fitriyani Surayya Lubis, ST, M.Sc selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan laporan Tugas Akhir ini.
7. Bapak Anwardi, ST, MT selaku penasehat akedemis yang telah banyak Membimbing, menasehati dan memberikan Ilmu Pengetahuan bagi Penulis selama masa perkuliahan.
 8. Bapak Anwardi, S.T., MT selaku dosen penguji I dan Ibuk Silvia, S.si., M.Si selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan dan saran yang membangun dalam penulisan laporan Tugas Akhir ini.
 9. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan Ilmu Pengetahuan bagi Penulis selama masa perkuliahan.
 10. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis ayah dan ibu "Maisir" dan Noviar, abang "Septian Adrizal, S.Pd", dan adik tercinta "Daffa Aditya Rezki" serta seluruh keluarga besar yang telah banyak berjasa memberikan dukungan moril dan materil serta do'a restu sehingga dapat Menyelesaikan Laporan Tugas Akhir S1 di Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 11. Terimakasih kepada calon istri, pacar, teman, sahabat, yang rangkap jadi satu yaitu Endria Julianti, S.Psi yang selalu membantu dalam penyusunan skripsi ini dari awal sampai selesai.
 12. Terima kasih kepada keluarga "om ujang" yaitu, om Ujang, ante Mita, Febriona Putri, Farel Dwi Ananda, dan Fadil Tri Satria yang telah menjadikan penulis bagaian dari keluarga dan memperbolehkan penulis tinggal dirumah oom selama penulis menyelesaikan skripsi.
 13. Terima kasih kepada keluarga di pekanbaru, keluarga tek ra, pak etek isap, cici, dya, dini, keluarga dais, keluarga riko, keluarga adik, yang telah mensupport dan memberian bantuan kepada penulis selama penulis kuliah dipekanbaru.
 14. Rekan-rekan seperjuangan, Mahasiswa/i Teknik Industri UIN SUSKA Riau khususnya Angkatan 2015, dan Para Sahabat satu kos Ronaldo, Andre Aris,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ahmad Ikhwan Hasibuan, Anas Sulaiman, dan bang Nong, yang telah banyak memberikan semangat, nasehat serta dorongan kepada Penulis.

15 Terima kasih kepada rekan rekan mahasiswa yang berjuang dengan penulis sampai semester akhir yang ada grup wa tingkat akhir yaitu amri, fandi, fauzi, riski, opal, haikal, randi, resti, ronaldo, yogi, said, amin, fauzi tigo laleh, reski 16, fajri, duri.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Laporan ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari laporan Tugas Akhir ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 2022
Penulis,

Ryan Hidayat
11552102664

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR RUMUS	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Batasan Penelitian	7
1.6 Posisi Penelitian.....	8
1.7 Sistematika Penelitian	10
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Evaluasi Kinerja	11
2.1.1 Pengertian Evaluasi	11
2.1.2 Pengertian Kinerja	12
2.1.3 Pengertian Evaluasi Kinerja	12
2.2 Metode 360 Derajat	16

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.1 Pengertian Metode 360 Derajat	16
2.2.2 Manfaat Penilaian 360 Derajat	16
2.2.3 Kelebihan Penilaian 360 Derajat	17
2.2.4 Kekurangan Penilaian 360 Derajat	17
2.2.5 Faktor Keberhasilan Penilaian 360 Derajat	19
2.2.6 Kriteria Penilaian 360 Derajat	20
2.2.7 Tahap Pelaksanaan Penilaian Metode 360 Derajat.....	20

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Studi Pendahuluan	24
3.2 Studi Literatur.....	24
3.3 Identifikasi Masalah	24
3.4 Perumusan Masalah.....	24
3.5 Tujuan Penelitian.....	24
3.6 Pengumpulan Data.....	24
3.6.1 Data Primer.....	25
3.6.2 Data Sekunder	27
3.7 Pengolahan Data.....	28
3.8 Analisa.....	29
3.9 Kesimpulan dan Saran.....	29

BAB IV PEGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Pengumpulan Data.....	30
4.1.1 Data Primer.....	30
4.1.2 Data Sekunder.....	30
4.1.2.1 Profil Perusahaan	30
4.1.2.2 Sejarah Singkat PT. Metro Riau	31
4.1.2.3 Visi dan Misi	31
4.1.2.4 Aktivitas Perusahaan	32
4.1.2.5 Organisasi Dan Manajemen Perusahaan	32
4.2 Pengolahan Data.....	35
4.2.1 Menentukan Penilaian dan Bobot.....	35



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2.2	Menentukan Kriteria dan Bobotnya.....	36
4.2.3	Menentukan Sub Kriteria dari Setiap Penilai	36
4.2.4	Proses Penilaian Kinerja Karyawan.....	37
4.2.5	Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan	73
4.2.6	Evaluasi Hasil Penilaian	74

BAB V ANALISA

5.1	Analisa Pengumpulan Data	75
5.2	Analisa Pengolahan Data.....	76
5.2.1	Menentukan Jenis Penilai Dan Kategori Penilai	76
5.2.2	Menentukan Kriteria Dan Bobot	76
5.2.3	Menentukan Subkriteria Dan Bobot Dari Setiap Penilai	77
5.2.4	Rekapitulasi Penilaian	78
5.2.5	Analisa Nilai Evaluasi, Hasil Evaluasi, dan, Opsi Evaluasi	78

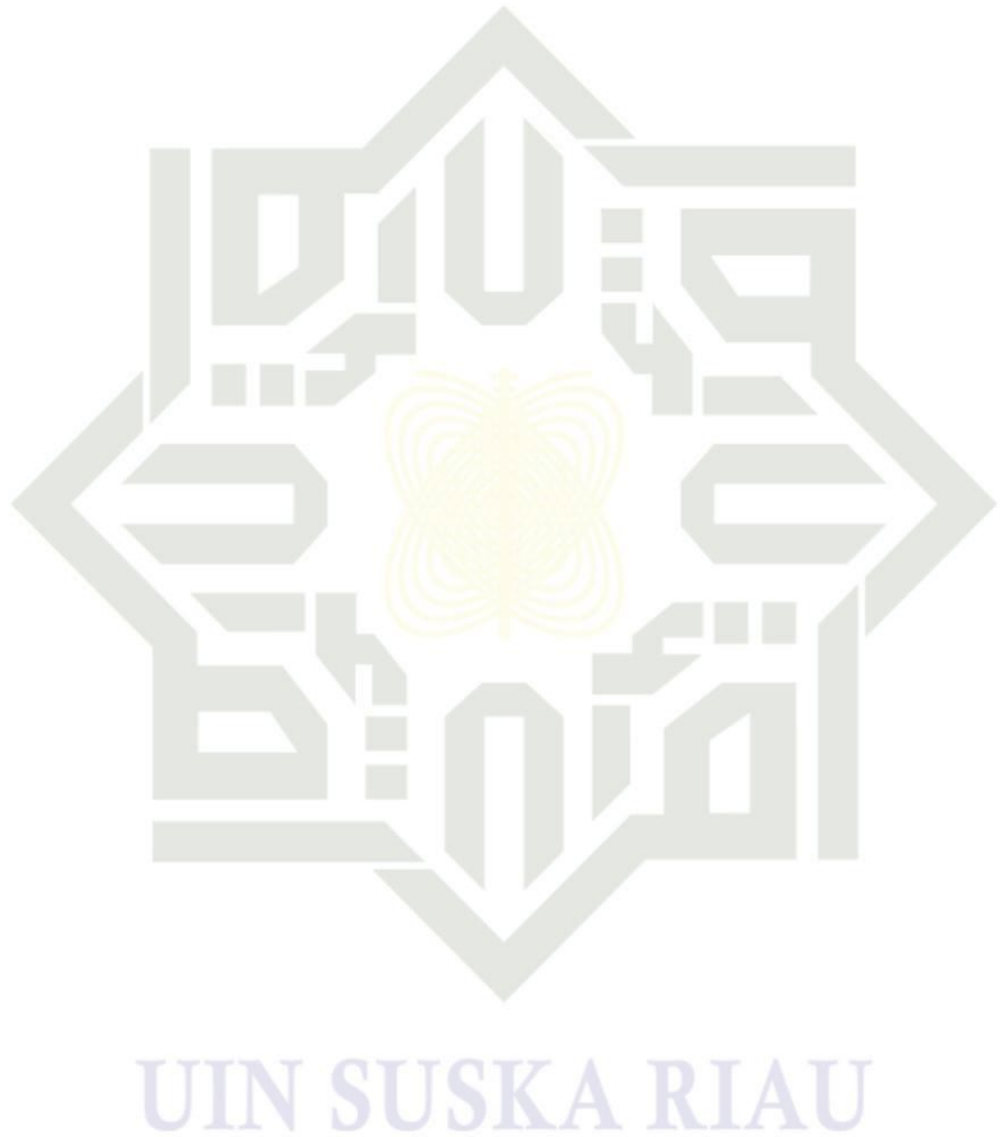
BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan.....	80
6.2	Saran	80

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Gambar <i>Roll</i> Tinta Mesin Cetak.....	4
1.2. Kertas Produksi yang Cacat	5
3. <i>Flowchart</i>	23
4. Struktur Organisasi	34



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1	Data Karyawan PT. Metro Riau 3
1.2	Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru Tahun 2019-2020 3
1.3	Posisi Penelitian 8
2.1	Perbandingan Metode Penilaian Kinerja Karyawan 18
2.2	Bobot Penilaian 20
2.3	Kriteria Dan Bobot Penilaian 21
2.4	Tabel Kriteria Dan Bobot Penilaian Oleh Atasan 21
2.5	Kriteria Dan Bobot Penilaian Oleh Rekan Kerja 21
2.6	Kriteria Dan Bobot Penilai Oleh Bawahan 22
3.1	Penilaian atasan 26
3.2	Penilaian Rekan Kerja 26
3.3	Penilaian Bawahan 27
3.4	Hasil Evaluasi Kinerja 29
4.1	Penilai dan Bobot 35
4.2	Kriteria dan Bobot Penilaian 36
4.3	Kriteria dan Bobot Penilaian Oleh Atasan 37
4.4	Kriteria dan Bobot Penilaian Oleh Rekan Kerja 37
4.5	Kriteria dan Bobot Penilaian Oleh Bawahan 37
4.6	Data Karyawan FW PT. Metro Riau Pekanbaru 48
4.7	Data Karyawan T PT. Metro Riau Pekanbaru 49
4.8	Data Karyawan LN PT. Metro Riau Pekanbaru 40
4.9	Data Karyawan WSP PT. Metro Riau Pekanbaru 41
4.10	Data Karyawan VE PT. Metro Riau Pekanbaru 42
4.11	Data Karyawan ZD PT. Metro Riau Pekanbaru 43
4.12	Data Karyawan S PT. Metro Riau Pekanbaru 44
4.13	Data Karyawan HG PT. Metro Riau Pekanbaru 45



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

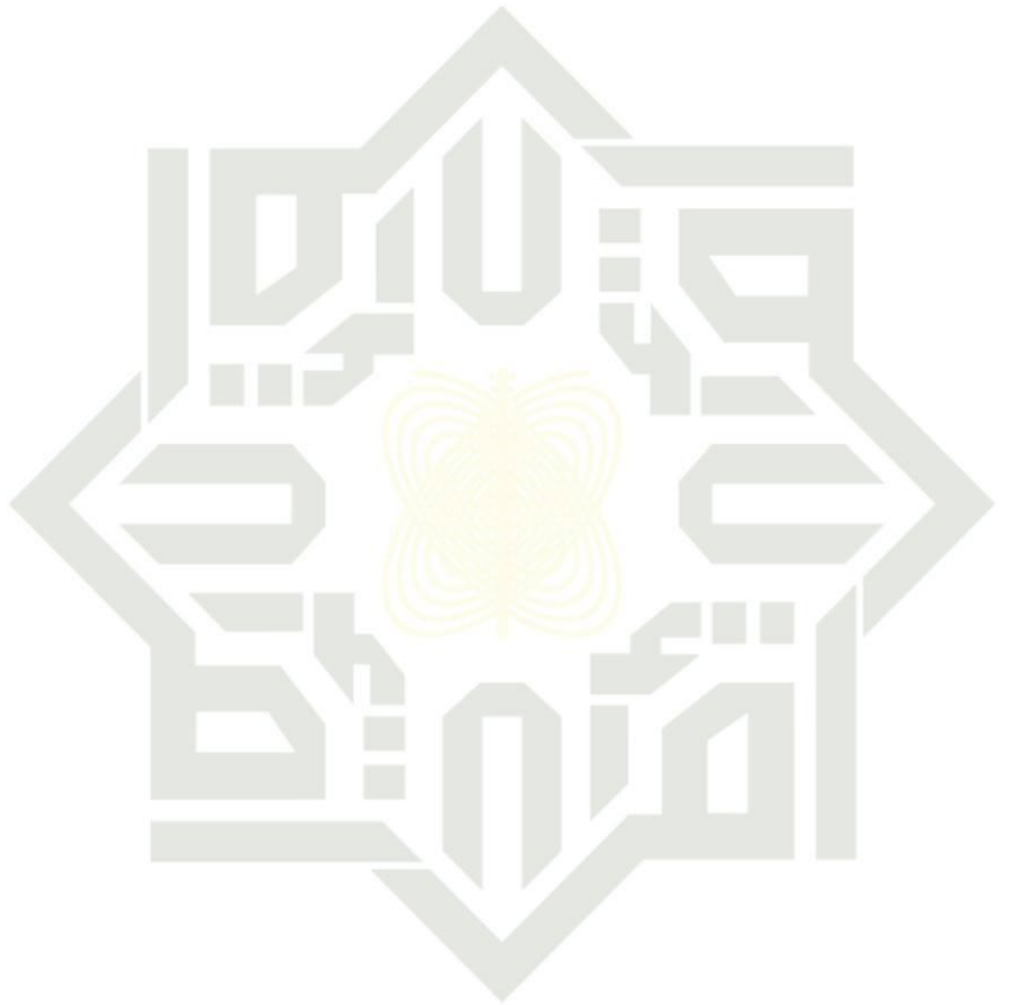
4.14	Data Karyawan MC PT. Metro Riau Pekanbaru.....	46
4.15	Data Karyawan N PT. Metro Riau Pekanbaru	47
4.16	Data Karyawan ES PT. Metro Riau Pekanbaru	48
4.17	Data Karyawan SB PT. Metro Riau Pekanbaru	49
4.18	Data Karyawan IMA PT. Metro Riau Pekanbaru	50
4.19	Data Karyawan EE PT. Metro Riau Pekanbaru	51
4.20	Data Karyawan BP PT. Metro Riau Pekanbaru	52
4.21	Data Karyawan DA PT. Metro Riau Pekanbaru	53
4.22	Data Karyawan Z PT. Metro Riau Pekanbaru.....	54
4.23	Data Karyawan IS PT. Metro Riau Pekanbaru	55
4.24	Data Karyawan FH PT. Metro Riau Pekanbaru.....	56
4.25	Data Karyawan DS PT. Metro Riau Pekanbaru	57
4.26	Data Karyawan NK PT. Metro Riau Pekanbaru	58
4.27	Data Karyawan AF PT. Metro Riau Pekanbaru	59
4.28	Data Karyawan AJP PT. Metro Riau Pekanbaru	60
4.29	Data Karyawan AI PT. Metro Riau Pekanbaru.....	61
4.30	Data Karyawan RW PT. Metro Riau Pekanbaru.....	62
4.31	Data Karyawan W PT. Metro Riau Pekanbaru	63
4.32	Data Karyawan TAP PT. Metro Riau Pekanbaru.....	64
4.33	Data Karyawan S PT. Metro Riau Pekanbaru.....	65
4.34	Data Karyawan AF PT. Metro Riau Pekanbaru	66
4.35	Data Karyawan RA PT. Metro Riau Pekanbaru	67
4.36	Data Karyawan I PT. Metro Riau Pekanbaru.....	68
4.37	Data Karyawan AH PT. Metro Riau Pekanbaru	69
4.38	Data Karyawan S PT. Metro Riau Pekanbaru.....	70
4.39	Data Karyawan DP PT. Metro Riau Pekanbaru.....	71
4.40	Data Karyawan ST PT. Metro Riau Pekanbaru	72
4.41	Rekapitulasi Hasil Penilaian.....	73
4.42	Hasil Evaluasi Kinerja.....	74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
2.1. Nilai Kriteria	21
2.2. Nilai Akhir Penilaian.....	22



UIN SUSKA RIAU



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan energi, tenaga kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktifitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi (Ayun, 2011). Diantara sumber daya tersebut yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mesinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Arti penting sumber daya manusia adalah bermuara dari kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam organisasi. Organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produktifitas dan labanya tanpa adanya karyawan-karyawan kompeten yang berdidikasi terhadap keinginan perusahaan.

Salah satu proses manajemen sumber daya manusia adalah pengevaluasian kinerja karyawan, evaluasi kinerja itu sendiri adalah suatu sistem penilaian sistematis yang dilakukan oleh penilai untuk menilai kinerja karyawan dalam suatu periode tertentu. Menurut Wirawan (Hartono dan Setiawardani, 2017) mengatakan evaluasi kinerja merupakan proses penilai pejabat yang melakukan penilaian mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai pegawai yang dinilai yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkan dengan standar kinerja secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia.

Evaluasi kinerja harus dilaksanakan secara objektif sesuai dengan teori dalam ilmu evaluasi kinerja. Ketidakobjektifan melaksanakan evaluasi kinerja akan menimbulkan masalah hubungan industrial. Evaluasi kinerja tidak boleh dilakukan berdasarkan suka atau tidak suka penilai terhadap ternilai. Jika hal ini terjadi, evaluasi kinerja akan menjadi tidak produktif. Suatu sistem evaluasi kinerja yang disusun berdasarkan teori ilmu evaluasi kinerja dan dilaksanakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

secara objektif akan berdampak positif bagi para pegawai atau karyawan dan organisasi. Manfaat lain dari evaluasi kinerja yaitu sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, motivasi, pemberhentian, sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan pelatihan bagi karyawan, sebagai kriteria penempatan karyawan dan juga sebagai memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

Hasil evaluasi kinerja dapat diperoleh dengan cara melakukan pengukuran kinerja yang diperlukan untuk dapat memberikan penilaian seberapa besar perbedaan antara kinerja aktual saat ini dengan kinerja yang diharapkan. Dengan diketahuinya perbedaan tersebut, maka upaya perbaikan dan peningkatan kinerja dapat dilakukan. Dalam penelitian ini penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan metode 360 derajat. Metode penilaian 360 derajat merupakan penilaian multi sumber dengan penilaian dari atasan, bawahan, rekan kerja dan penilaian diri sendiri. Metode ini merupakan penilaian kinerja untuk menilai prestasi kerja karyawan sesuai perilaku dalam bekerja (Sabitah dan Heru, 2017).

Namun setiap perusahaan memiliki sistem evaluasi yang berbeda-beda karena organisasi bergerak di bidang yang bermacam-macam, jenis pekerjaan bermacam-macam, dan perbedaan *job description*. Begitu juga dengan PT. Metro Riau Pekanbaru. PT. Metro Riau Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan koran yang berlokasi di jalan Soekarno Hatta No. 20-28, yang terbit setiap pagi dengan jumlah produksi 50.000 eksemplar peredisi yang kemudian akan di distribusikan ke daerah-daerah yang telah berlangganan kepada perusahaan. Perusahaan selain mencetak media sendiri juga menerima percetakan dari media massa lainnya seperti: Rakyat Riau, Istana News, Pelalawan Tribun, Titi Investigatif, Riau Baru, Putra Riau, Radar Riau, Gema Siak, Gema Pesisir.

Dalam menunjang pekerjaan di PT metro Riau terdapat beberapa divisi dalam aktivitas pekerjaannya, divisi tersebut yaitu divisi redaksi & produksi, divisi umum administrasi & keuangan, divisi pemasaran, dan divisi iklan. Hal tersebut dapat terlihat dari data jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT Metro Riau pada Tabel 1.1 :



Tabel 1.1 Data karyawan PT. Metro Riau

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	HRD	4
2	Redaksi	7
3	Marketing	4
4	IT	3
5	Wartawan	11
6	Keuangan	2
7	Umum	4
8	Operator	4
9	Cleaning Service	1
Jumlah karyawan		40

(Sumber : Pengumpulan Data, 2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 maka dapat dilihat keseluruhan jumlah karyawan yang dimiliki PT Metro Riau berjumlah 40 orang. Secara kualitas yang merupakan mutu atau hasil pekerjaan yang mampu dihasilkan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Hal tersebut digambarkan dari penilaian kinerja pada karyawan PT. Metro Riau pada Tabel 1.2 rekapitulasi penilaian kinerja karyawan :

Tabel 1.2 Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru Tahun 2019-2020

Yudisium Kinerja	Tahun 2019		Tahun 2020	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Baik Sekali	29	82,8	28	80
Baik	6	17,2	7	20
Cukup	0	-	-	-
Kurang	0	-	-	-
Tidak Baik	0	-	-	-
Jumlah	35	100	35	100

(Sumber : Pengumpulan Data, 2021)

Dari rekapitulasi ini diketahui nilai kinerja karyawan PT Metro Riau 2020 turun bila dibandingkan dengan nilai kinerja karyawan pada 2019. Karyawan yang memperoleh nilai A turun dari 29 (82,8%) orang menjadi 28 (80%) orang. Sedangkan untuk nilai B bertambah dari sebelumnya 6 (17,2%) orang menjadi 7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

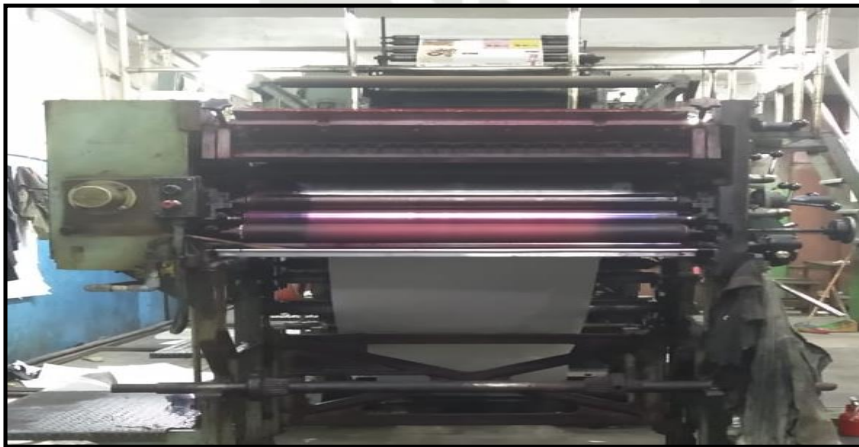
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



(20%) orang. Sedangkan karyawan yang mendapat nilai C,D,E tidak ada pada tahun 2019 dan 2020.

Dari data rekapitulasi penilaian kinerja di PT. Metro Riau tersebut bagian yang mengalami penurunan kinerja ialah pada bagian operator atau bagian percetakan. Bagian operator ini 4 orang, terdiri kabag operator dan 3 orang anggota operator. Bagian ini mengalami penurunan kinerja disebabkan oleh sering lalai nya karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang mana harus selesai jam 12 malam menjadi jam 1 malam bahkan pernah sampai jam 3 malam sehingga menyebabkan keterlambatan packing dan bagi karyawan itu sendiri menyebabkan lamanya pulang karyawan tersebut.

Menurunnya kinerja karyawan pada bagian operator atau percetakan berdampak juga pada perusahaan seperti produk cacat. Pronduk yang dihasil cacat terjadi karena ada gangguan pada bagian roller tinta pada mesin produksi yang tidak berfungsi dengan baik, hal ini disebabkan karena terjadinya ketidakseimbangan antara pengeluaran tinta dengan air tinta pada mesin produksi tersebut. Air tinta itu berfungsi untuk mencairkan tinta agar dapat menempel dengan baik pada kertas, namun jika air dan tinta tidak berjalan dengan normal maka tinta yang keluarakan akan menempel kuat pada kertas sehingga hasil cetakan yang dihasil akan terlihat sangat buruk.



Gambar 1.1 Gambar Roll Tinta Mesin Cetak
(Sumber: Pengumpulan Data, 2021)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gangguan pada roller tinta juga dapat terjadi dikarenakan para pekerja lupa menambahkan cairan pembersih tinta pada mesin produksi sehingga menyebabkan tinta yang keluar menjadi tidak baik kemudian hasil cetaknya akan menjadi cacat. Masalah ini tentu perlu adanya proses pembersihan dan perawatan secara rutin pada mesin produksi agar tidak terjadi kecacatan produk.



Gambar 1.2 Kertas Produksi yang Cacat
(Sumber: Pengumpulan Data, 2022)

Berdasarkan wawancara dengan bapak Saparudin Koto selaku pimpinan perusahaan, mengatakan penilaian karyawan sebelumnya terdapat pada tanggung jawab karyawan pada kerjanya pada bidangnya masing-masing, seperti tim redaksi mempunyai target pengumpulan berita sebelum jam 10 malam, tim percetakan, mencetak koran 500 – 600 lembar perhari, dan divisi divisi lainnya sesuai tanggung jawabnya masing-masing. Menurut bapak pimpinan bahkan aben tidak dipentingkan dalam menilai kinerja karyawan di Metro Riau. Tidak jarang ditemukan karyawan yang memanfaatkan situasi tersebut, yang disebabkan oleh kelonggaran kelonggaran penilaian kinerja seperti bagi karyawan redaksi atau wartawan melakukan *copy paste* berita yang dapat menyebabkan kesamaan berita dengan perusahaan lain sehingga dapat menimbulkan *plagiat* dalam memuat satu berita.

Begitu juga di divisi lain seperti bagian operator atau percetakan yang mana karyawan sering terlambat bahkan tidak masuk kerja dengan alasannya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masing masing sehingga dapat menyebabkan keberatan karyawan lainnya dalam melakukan pekerjaannya dan menambah jam kerja karyawan yang lainnya. Bahkan hal ini dilakukan bergantian secara terus menerus oleh karyawan Metro Riau. Jika hal ini terus berkelanjutan maka bisa menyebabkan kinerja karyawan menurun yang mana juga berdampak pada perusahaan seperti seringnya terjadi produk cacat dan banyak menyebabkan sampah.

Oleh karena itu beberapa metode penilaian terbaik untuk pengukuran produktivitas karyawan dalam bekerja yaitu metode 360 derajat, metode evaluasi kebiasaan karyawan memanfaatkan waktunya, metode evaluasi berdasarkan target yang telah dicapai, namun dalam penelitian ini berfokus pada metode 360 derajat. Metode penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan 360 derajat ini memberikan penilaian yang objektif dan akurat terhadap karyawan melalui berbagai sumber penilaian yang terdiri dari penilaian atasan, bawahan, rekan kerja. Penilaian kinerja dilakukan untuk membandingkan hasil penilaian kinerja diri sendiri dengan penilaian orang lain.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi pada PT. Metro Riau diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Evaluasi Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode 360 Derajat “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode 360 derajat di PT. Metro Riau?
2. Apakah penilaian kinerja berkaitan dengan kinerja dan pertanggung jawaban pada perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang ada maka tujuan ataupun maksud dari penelitian ini adalah :

1. Untuk bahan evaluasi kinerja dan pertanggung jawaban karyawan pada perusahaan.



2. Untuk memberi usulan kepada perusahaan berupa keputusan promosi, demosi, mutasi, pemberian bonus, pemberian pelatihan maupun pengarahan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari judul penelitian “Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan menggunakan Metode 360 Derajat Studi Kasus di PT. Metro Riau”. Peneliti berharap akan memberikan manfaat yang berarti baik secara teoritis maupun secara praktis. Berikut ini manfaat yang diharapkan oleh peneliti yang di antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi pengetahuan mengenai PT. Metro Riau
 - b. Diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran khususnya bagi pengembangan ilmu Teknik Industri tentang evaluasi kinerja karyawan
 - c. Diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang kesamaan variabel penelitian
2. Manfaat Praktis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di PT.Metro Riau
 - b. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat mengenai kinerja karyawan di PT. Metro Riau

1.5 Batasan Masalah

Pada pengevaluasian kinerja karyawan di PT. Metro Riau meliputi batasan yaitu hanya menggunakan sebanyak 35 orang karyawan sebagai subjek penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.6 Posisi Penelitian

Penelitian mengenai penilaian performanssi kerja telah dilakukan sebelumnya. Agar dalam penelitian ini tidak terjadi penyimpangan dan penyalinan maka perlu ditampilkan posisi penelitian, berikut adalah posisi penelitian.

Tabel 1.3 Posisi Penelitian

No	Judul dan Penulis	Permasalahan	Metode	Hasil
1	Implementasi metode penilaian kinerja 360 <i>degree feedback</i> untuk mengukur <i>soft competence</i> karyawan. (Heru Susilo, 2017)	Sistem penilaian yang digunakan untuk mengukur <i>soft competence</i> baru diterapkan pada tahun 2013, sistem penilaian kinerja yang masih baru membutuhkan perbaikan dan pengembangan kedepanya.	360 derajat dan AHP	Penilaian kinerja merupakan tahapan dalam menentukan bagaimana kinerja karyawan telah berhasil dan mencapai target yang diharapkan perusahaan.
2	Efektivitas metode feedback 360 derajat dalam penilaian kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika di Kota Makassar (A. Iqbal Alimuddin, 2019)	Penilai masih memiliki kompetensi yang kurang dalam menilai	360 derajat	Metode feedback 360 derajat berjalan secara efektif di PT. Swadharma Sarana Informatika karena perusahaan telah mengikuti tahap prosedur pelaksanaan penilaian yaitu input process dan output yang menjadi kunci efektivitas.

(sumber : Pengumpulan Data, 2021)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.3 Posisi Penelitian (Lanjutan)

No	Judul dan Penulis	Permasalahan	Metode	Hasil
3	Pengaruh penilaian prestasi kerja 360 derajat terhadap keadilan prosedural dengan persepsi karyawan sebagai variabel intervening (Melsa Mulyani, 2020)	Perusahaan masih menggunakan penilaian kinerja pada karyawan secara tradisional dan penilaian prestasi kerja yang diterapkan pada perusahaan terkesan subjektif	360 derajat	Terdapat pengaruh positif antara penilain prestasi kerja 360 derajat terhadap keadilan prosedural PT. Bank BNI Syariah wilayah Medan, hal ini bisa dilihat dari analisis regresi linier sederhana dengan hasil T hitung lebih besar daripada T tabel.
4.	Analisis metode 360 derajat untuk penilaian kinerja karyawan pada sistem informasi manajemen sumber daya manusia (Rani susanto,2019)	Masalah dalam proses penilaian kinerja karyawan yaitu sering terjadi kesalahan dimana penilaian yang dilakukan dinilai tidak objektif dan masih diragukan hasilnya.	360 derajat	Dari analisis yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Metode ini dapat digunakan untuk proses penilaian kinerja karyawan dan juga dapat membantu pihak perusahaan dalam mendapatkan rekomendasi hasil penilaian yang lebih objektif.
5.	Evaluasi kinerja karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru dengan menggunakan metode 360 derajat (Ryan Hidayat, 2021)	Perusahaan masih menggunakan penilaian kinerja pada karyawan secara tradisional dan penilaian prestasi kerja yang diterapkan pada perusahaan terkesan subjektif	360 derajat	Dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan tsb

(sumber : Pengumpulan Data, 2021)



1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan penelitian ini secara sistematis diatur dan disusun dalam lima bab, yang masing masing terdiri dari sub. Adapun urutan dari bab pertama sampai bab terakhir adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Berisikan tentang latar belakang, Rumusan masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan

BAB II Landasan Teori

Bab ini berisikan konsep dan prinsip dasar yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian, dasar-dasar teori untuk (mendukung kajian yang akan dilakukan.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan tentang kerangka dan bagan aliran penelitian, teknik yang dilakukan, tata cara penelitian dan data yang akan dikaji serta cara analisis yang dipakai dan sesuai dengan bagan alir yang telah dibuat.

BAB IV Pengumpulan dan pengolahan data

Bab ini tentang cara pengumpulan data dan bagaimana pengumpulan datanya, analisis dan hasi yang termasuk table-table yang di peroleh.

BAB V Analisa

Bab Ini Melakukan pembahasan hasil yang diperoleh selama penelitian dan kesesuaian hasil dengan tujuan penelitian sehingga dapat menghasilkan rekomendasi.

Bab VI Penutup

Menyimpulkan inti dari hasil tugas akhir dan memberikan saran.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Evaluasi Kinerja

2.1.1 Pengertian Evaluasi

Secara umum evaluasi adalah suatu proses dalam menyediakan informasi untuk mengetahui sejauh mana kegiatan tersebut telah dicapai. Evaluasi mengukur suatu pekerjaan atau hal-hal yang dilakukan, evaluasi sangat berguna atau bermanfaat karena dapat mengetahui tingkatan pekerjaan dan juga sebagai penilaian terhadap apa yang telah kerjakan atau lakukan. Pengertian Evaluasi yang lain adalah suatu proses sistematis dalam menentukan atau membuat keputusan terhadap sejauh mana program atau sistem suatu aplikasi telah tercapai. Evaluasi adalah penaksiran terhadap pertumbuhan dan kemajuan ke arah tujuan atau nilai-nilai yang telah ditetapkan (Wrigstone, dikutip oleh Larasati 2020).

Sedangkan dalam perusahaan, pengertian evaluasi adalah proses pengukuran akan efektifitas strategi dalam upaya mencapai tujuan bagi perusahaan. Contohnya evaluasi proyek. Hal-hal yang dievaluasi dalam proyek adalah tujuan dan pembangunan proyek, apakah sudah tercapai atau tidak, apakah sesuai dengan rencana atau tidak, jika tidak, apa yang membuatnya tidak tercapai, apa yang harus dilakukan agar sesuai. Evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan. Fungsi utama evaluasi dalam hal ini adalah menyediakan informasi-informasi yang berguna bagi pihak decision maker untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan (Larasati, 2020).

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan, pengumpulan informasi untuk membantu pengambilan keputusan dan didalamnya terdapat perbedaan mengenai siapa yang dimaksudkan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dengan pengambilan keputusan. Sesuatu yang berharga tersebut dapat berupa informasi tentang suatu program.

2.1.2 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagai mana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Abdullah, 2020) kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam artian simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya dengan petunjuk, arahan yang diberikan pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Selanjutnya Armstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Pengertian Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja disebut juga *performance evaluation* atau *performance appraisal* berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Dalam rumusan yang lain, evaluasi kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran (Abdullah, 2020).

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan oleh Leon C. Menggison dalam buku A.A Anwar Prabu Mangkunegara adalah suatu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun barang, (Mangkunegara, 2020).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

1. Fungsi Evaluasi Kinerja

Fungsi evaluasi kinerja dilihat dari perspektif pengembangan perusahaan atau pengembangan SDM yang dikemukakan (Abdullah, 2020) sebagai berikut :

- a. Memperkuat posisi tawar antara perusahaan dengan karyawan.
- b. Memperbaiki kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.
- c. Menyesuaikan pembayaran kompensasi kepada karyawan.
- d. Sebagai dasar pembuat keputusan dalam penempatan karyawan.
- e. Sebagai dasar untuk menetapkan pelatihan dan pengembangan.
- f. Sebagai dasar untuk menyusun perencanaan dan pengembangan karier karyawan.
- g. Sebagai dasar defisiensi (meninjau ulang) prosedur penempatan karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2020) fungsi evaluasi kinerja sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan.
- d. sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- g. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

2. Tujuan Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan (Sunyoto, 1999 dikutip oleh Mangkunegara, 2020) adalah :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
 - e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.
3. Sasaran Evaluasi Kinerja
- Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan (Sunyoto, 1999 dikutip oleh Mangkunegara 2020) sebagai berikut:
- a. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
 - b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
 - c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan bauku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - d. Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan yaitu (*reward system recommendation*).
- Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksanaannya, yaitu para karyawannya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam Corporate Planning-nya. Untuk itu pula, perhatian hendaknya ditujukan kepada



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik, (Mangkunegara, 2020).

2.2 Metode 360 Derajat

2.2.1 Pengertian Metode 360 Derajat

Metode penilaian 360 derajat adalah penilaian pegawai tidak saja diambil dari penilaian atasan langsung atau pun atasan kedua di atasnya, akan tetapi juga dimintakan dari rekan sekerja satu level maupun dari bawahan langsung yang bersangkutan. berbeda dengan penilaian konvensional, metode penilaian 360 derajat mengungkap mekanisme dimana kinerja seorang karyawan dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengannya – atasan, rekan kerja, mitra, anak buah, pelanggan. Pendek kata metode ini mencoba mengumpulkan masukan dari berbagai narasumber di lingkungan kerja karyawan (Susanto dan Andriana, 2019).

Menurut (Rohaini, 2018) Metode umpan balik 360 derajat adalah proses dimana seorang karyawan menerima informasi tentang bagaimana dirinya dinilai oleh sekelompok orang yang berinteraksi sehari-hari di dalam pekerjaannya. Umpan balik 360 derajat disebut juga dengan *multirater feedback*, *multi source feedback*, atau *multisource assessment*. Intinya adalah umpan balik berasal dari seputar karyawan, dimana penggunaan 360 derajat berarti derajat lingkaran penuh dengan karyawan berada di pusatnya. Dengan demikian umpan balik datang dari beberapa arah sekaligus, yaitu dari bawahan, rekan, dan atasan. Termasuk di dalamnya adalah asesmen diri. Sedangkan Menurut (Karmawidjadja, 2020) metode 360 derajat adalah proses penilaian kinerja dengan sumber penilaian berdasarkan 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 supplier.

2.2.2 Manfaat Penilaian 360 Derajat

Manfaat sistem penilaian kinerja 360 derajat menurut (Karmawidjadja, 2020) adalah :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Meningkatkan kompetensi organisasi karena mempermudah dalam melihat posisi organisasi untuk menghadapi tantangan baru.
2. Meningkatkan kesadaran karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaanya.
3. Perubahan perilaku karyawan yang disesuaikan dengan perubahan lingkungan.
4. Menyelaraskan perilaku karyawan dengan visi, misi dan nilai-nilai organisasi.

2.2.3 Kelebihan Penilaian 360 Derajat

Menurut (Mathis 2000, dikutip oleh Sabita dan Heru, 2017) metode 360 derajat memiliki kelebihan sebagai berikut :

1. Input performance appraisal merupakan feedback dari berbagai sumber.
2. Evaluasi dari berbagai sumber lebih objektif, valid dan dapat mengurangi bias.
3. Perumusan pengembangan kemampuan karyawan dan perusahaan yang berkelanjutan karena mempermudah proses identifikasi kekuatan yang berkelanjutan.
4. Membantu proses pengembangan tim

2.2.4 Kekurangan Penilaian 360 Derajat

Menurut (Bacal 2002, dikutip oleh Sabita dan Heru, 2017) kekurangan sistem penilaian 360 derajat adalah sebagai berikut:

1. Melibatkan jauh lebih banyak data dan informasi dibandingkan metode umpan balik satu sumber.
2. Pendekatan ini menggunakan skala penilaian sehingga dirasa kurang spesifik untuk membantu karyawan mengetahui apa yang diperlukan untuk meningkatkan diri.

Tabel 2.1 Perbandingan Metode Penilaian Kinerja Karyawan

No	Meode	Penjelasan	Keuntungan	Kerugian
1	<i>Rating method</i>	Menilai kinerja seluruh karyawan dengan mengurutkan karyawan dengan nilai terburuk hingga karyawan dengan nilai terbaik	Cepat, transparan, menghemat biaya, sederhana dan mudah digunakan	Kurang objektif, berpotensi menimbulkan konflik, sesuai untuk lingkungan kerja yang kecil, kekuatan dan kelemahan karyawan tidak dapat didefenisikan.
2	<i>Rating scale method</i>	Skala dibuat melalui beberapa karakteristik penilaian, dilakukan dengan mengidentifikasi kondisi yang paling sesuai menggambarkan performansi karyawan	Sederhana, mudah untuk dirancang, mudah untuk digunakan, meminimalkan bias	Penilaian berpotensi bersifat objektif, setiap karakteristik penilaian bersifat sama penting
3	<i>Critical incident method</i>	Menilai melalui rekaman pekerjaan karyawan	Mudan untuk di kembangkan, berdasarjan pengamatan langsung	Membutuhkan banyak waktu, membutuhkan analisis untuk menyimpulkan data, sulit untu menyakinkan karyawan untuk merekan kegiatnnya
4	<i>Narrative essays method</i>	Penilai menulis penjelasan mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan serta saran untuk pengembangannya diakhir priode penilaian	Menunjukkan performansi secara jelas, menyediakan hubungan timbal balik	Tidak memperhitungkan faktor kejujuran, integritas, kualitas; interpretasi tujuan bervariasi antar manajer dan amtar karyawan ; membutuhkan banyak watu, rumit

(sumber : Efranto dkk, 2015)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.1 Perbandingan Metode Penilaian Kinerja Karyawan (Lanjutan)

No	Meode	Penjelasan	Keuntungan	Kerugian
5	<i>Behavoirally anchored rating scale method</i>	BARS mengkombinasikan metode <i>critical incedent</i> dan <i>graphic rating scale</i> , supervisor menilai karyawan brdasarkan pada item skala numerik	<i>Job behavior</i> mendeskripsikan performansi karyawan dengan baik, lebih objektif	<i>Behavior</i> mengacu pada aktivitas, bukan hasil, membutuhkan sangat banyak waktu, setiap pekerjaan memerlukan bars scale terpisah
6	<i>Assesment centers method</i>	Karyawan dievaluasi berdasarkan <i>behavior</i> dari beberapa contoh tugas	Metode fleksibel, dapat mengukur <i>multiple attributes</i>	Membutuhkan banyak penilai, membutuhkan sangat banyak waktu
7.	<i>360 degree feedback method</i>	Berdasakan penilaian oleh <i>superior, colleagues, subordinates, bahkan customers suppliers</i>	Merupakan teknik pengembangan yang sangat baik, merupakan sistem yang akurat, realibel dan kredibel, lebih objektif karena banyaknya penilai	Memakan waktu, sulit diterpakt pada <i>cross functional system</i>

(sumber : Efranto dkk, 2015)

2.2.5 Faktor Keberhasilan Penilaian 360 Derajat

Menurut (Mathis 2000, dikutip oleh Sabita dan Heru, 2017) faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam merancang keberhasilan evaluasi kinerja dengan menggunakan metode *360 degree feedback* :

1. Sistem yang disusun harus valid, mudah diadministrasikan, mudah dipahami dan diinterpretasi.
2. Umpan balik dari evaluasi harus menyamakan narasumber.
3. Semua komponen penilai harus diberikan pemahaman mengenai sistem yang akan dijalankan, termasuk proses pengelolaan data.
4. Sistem hanya digunakan untuk tujuan pengembangan (*continuous improvement*).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.2.6 Kriteria Penilaian Metode 360 Derajat

Dalam menentukan kriteria atau aspek penilaian ada beberapa kriteria digunakan dan ada beberapa lainnya yang tidak digunakan karena kurang sesuai nilai kerja dan kondisi kerja di perusahaan. Pemilihan aspek atau kriteria dilakukan melalui diskusi dengan pimpinan perusahaan. Ada 3 kriteria atau aspek penilaian yang meliputi team work atau kerjasama kelompok, tanggung jawab dan hasil kerja, kreativitas.

1. *Team work* atau kerja sama kelompok

Karyawan bersangkutan memiliki dorongan dan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan menjadi bagian dari suatu kelompok dalam melaksanakan suatu tugas.

2. Tanggung jawab dan Hasil kerja

Karyawan dapat bertanggung jawab tentang hasil kerja yang dikerjakan sesuai yg diinstruksikan oleh pihak perusahaan

3. Kreativitas

Karyawan harus kreatif dalam bekerja seperti membuat, mengumpulkan, mendesain produk semanarik mungkin

2.2.7 Tahapan Pelaksanaan Penilaian Metode 360 Derajat

Menurut Susanto dan Anna adapun tahapan pelaksanaan penilaian kinerja dengan sistem 360 derajat adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Penilai Dan Bobot

Jenis dan bobot penilai dibedakan atas 3 penilai, yaitu pimpinan, rekan kerja, dan bawahan. Setiap jenis penilai memiliki bobot yang berbeda. Untuk setiap penilai dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 2.2 Bobot Penilaian

No	Jenis penilai	Tiga penilai	Dua penilai		Satu penilai
		Bobot	Bobot	bobot	Bobot
1	Pimpinan	50	60	70	100
2	Rekan	30	40	-	-
3	Bawahan	20	-	30	-

(Sumber : Susanto dan Andriana, 2019)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Menentukan Kriteria dan Bobotnya

Ada 3 kriteria atau aspek penilaian yang meliputi team work atau kerjasama kelompok, tanggung jawab dan hasil kerja, kreativitas. Dapat dilihat pada Tabel 2.3.

2.3.

Tabel 2.3 Kriteria dan Bobot Penilaian

No	Nama Kriteria	Bobot Penilai		
		Pimpinan	Rekan	Bawahan
1	Team work	30	50	-
2	Tanggung jawab dan hasil kerja	40	-	-
3	Kreativitas	30	50	100

(Sumber : Susanto dan Andriana, 2019)

3. Menentukan Sub Kriteria dari Setiap Penilai

Bobot kriteria untuk atasan, rekan kerja, dan bawahan terdapat pada tabel 2.4, 2.5, 2.6

Tabel 2.4 Tabel Kriteria dan Bobot Penilaian oleh Atasan

No	Kriteria	Subkriteria	bobot
1	Team work	Komunikasi dengan atasan	7,5
		Komunikasi dengan karyawan antar tim	7,5
		Kerjasama tim	7,5
		Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja	7,5
2	Tanggung jawab dan hasil kerja	kualitas kerja	15
		kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target dan tepat waktu	15
		Pekerjaan sesuai sop	10
3	Kreativitas	Kreatif dan inovatif	10
		Kemampuan membuat keputusan	10
		Pengetahuan dan wawasan	10

(Sumber : Susanto dan Andriana, 2019)

Tabel 2.5 Kriteria Dan Bobot Penilaian Oleh Rekan Kerja

No	Kriteria	Subkriteria	Bobot
1	Team work	Komunikasi dengan atasan	15
		Komunikasi dengan karyawan antar tim	15
		Kerjasama tim	15
		Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja	5
2	Kreativitas	Kreatif dan inovatif	15
		Kemampuan membuat keputusan	15
		Pengetahuan dan wawasan	20

(Sumber : Susanto dan Andriana, 2019)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.6 kriteria dan bobot penilai oleh bawahan

No	Kriteria	Subkriteria	Bobot
1	Kreativitas	Kreatif dan inovatif	30
		Kemampuan membuat keputusan	30
		Pengetahuan dan wawasan	40

(Sumber : Susanto dan Andriana, 2019)

4. Proses perhitungan penilaian

Proses perhitungan penilaian menggunakan rumus :

$$nilai\ kriteria_i = \sum_{j=0}^m \{ \sum_{k=1}^n (nilai\ subkriteria_{ik} * bobot_{ik}) \} bobot\ penilai_{ij}$$

Dimana :

$nilai\ kriteria_i$ = total nilai dari subkriteria ke-i

$nilai\ subkriteria_{ik}$ = nilai subkriteria dari kriteria ke-i pada bobot ke-k

$bobot_{ik}$ = tingkat kepentingan (bobot) kriteria ke-k

$i = 1,2,3...n$; n = jumlah kriteria

$j = 1,2,3...m$; m = jumlah bobot penilai

$k = 1,2,3...m$; m = jumlah bobot

Untuk hasil akhir penilaian digunakan rumus :

$$nilai\ akhir\ penilaian = \frac{\sum_{i=0}^n nilai\ ktiteria_{ij}}{\sum\ penilai} \dots\dots\dots(2.2)$$

Keterangan :

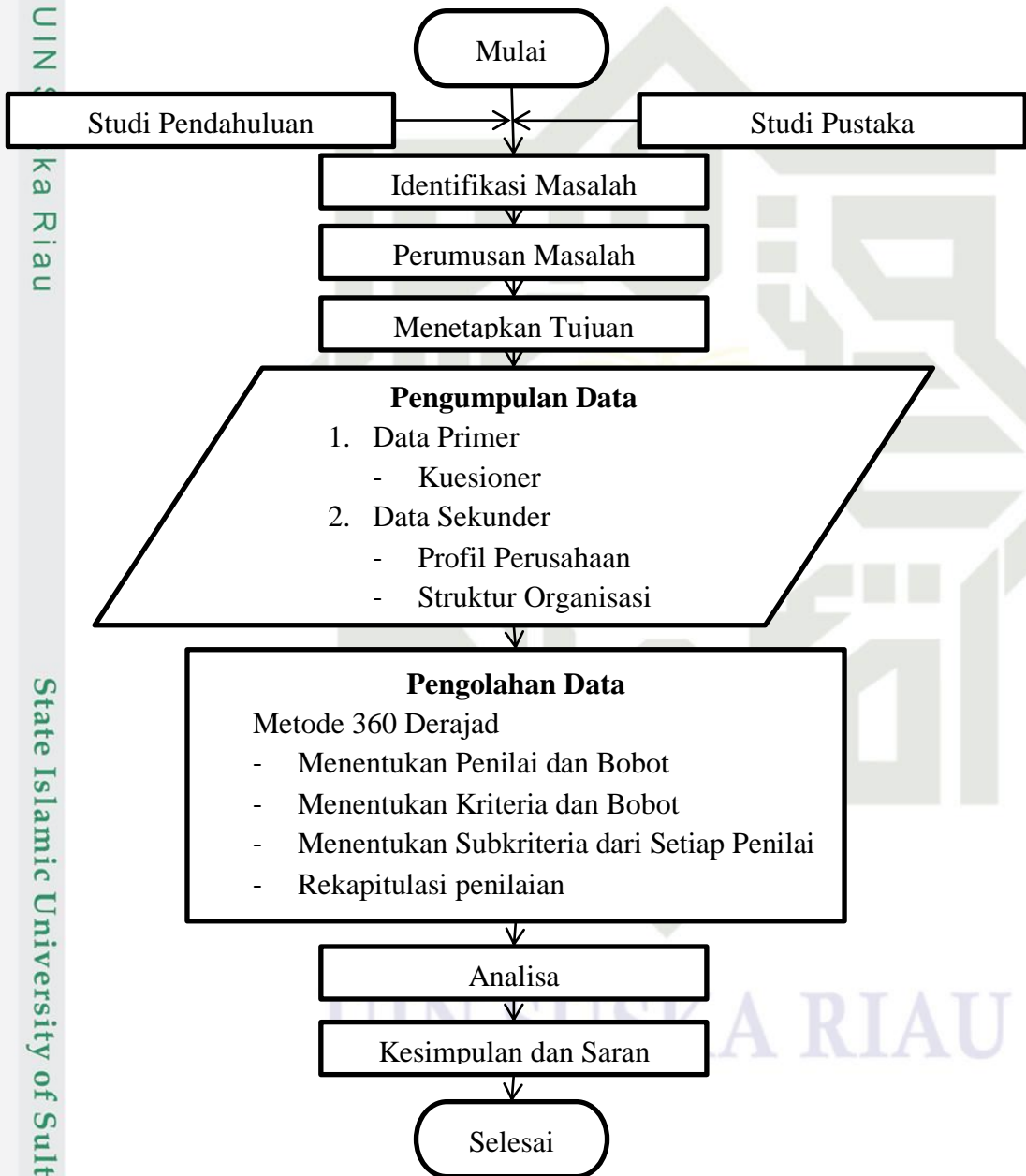
Nilai akhir penilaian = total nilai dari kriteria ke-i

$nilai\ kriteria_i$ = nilai dari kriteria ke=i

$i = 1,2,3...n$; n = jumlah kriteria

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan langkah-langkah dari penelitian yang akan dilakukan. Dimana metodologi penelitian ini akan membantu menyelesaikan penelitian secara terstruktur dan terarah berikut metodologi penelitian yang akan dilakukan :



Gambar 3.1 *Flow Chart* Metodologi Penelitian

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3.1 Studi Pendahuluan

Studi pendahuluan merupakan tahap awal memulai penelitian, penelitian terlebih dahulu melakukan identifikasi jenis penelitian yang akan dilakukan. Hal ini dilakukan dengan studi kepustakaan serta membandingkan penelitian-penelitian yang sudah ada, sehingga peneliti mendapatkan tema evaluasi kinerja karyawan berdasarkan metode 360 derajat.

3.2 Studi Literatur

Studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan kelayakan pengevaluasian kinerja karyawan untuk mengetahui apa itu evaluasi, kinerja, evaluasi kinerja karyawan, dan metode 360 derajat di PT. Metro Riau.

3.3 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang ada dalam perusahaan. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan ditemukan masalah penurunan kinerja PT. Metro Riau dari 2019 sampai 2020.

3.4 Perumusan Masalah

Setelah masalah yang akan diteliti ditentukan, maka bagaimana hasil evaluasi kinerja karyawan di PT. Metro Riau dengan menggunakan metode 360 derajat ?

3.5 Tujuan Penelitian

Untuk evaluasi terhadap karyawan berupa keputusan promosi, demosi, mutasi, pemberian bonus, pemberian pelatihan maupun pemberian pengarahan dan untuk mengetahui evaluasi penilaian kinerja berkaitan dengan kinerja dan pertanggung jawaban karyawan pada perusahaan.

3.6 Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data yang baik harus memenuhi syarat seperti, tujuan, data diperoleh dari lapangan dan dilaporkan sebagaimana adanya, Relevan, data harus sesuai dengan masalah yang diteliti, Up To Date, data harus

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

selalu mengikuti perkembangan tidak boleh ketinggalan jaman, representatif, data harus diperoleh dari sumber yang sesuai dan mewakili kondisi sebenarnya dari suatu kelompok atau populasi. Dalam melakukan pengumpulan data terdiri dari dua data yaitu data primer dan data sekunder.

3.6.1 Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber untuk kemudian dilakukan pengukuran. secara umum, terdapat 4 teknik dalam pengumpulan data primer, yaitu angket (kuesioner), wawancara (interview), pengamatan (observasi), dan dokumentasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan meyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden, wawancara adalah mengajukan pertanyaan pertanyaan langsung kepada responden, observasi adalah mengamati secara langsung kegiatan perusahaan sehingga dapat menentukan kriteria-kriteria evaluasi kinerja karyawan. Sedangkan dokumentasi catatan pribadi atau keterangan tulisan yang dibuat seseorang dan dokumen resmi antara lain memo, pengumuman, surat resmi, laporan rapat dan lain-lain.

Metode pengumpulan data kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden. Kuesioner ini dilakukan untuk mengetahui kriteria dalam pengevaluasian kinerja di PT. Metro Riau. Adapun penyebaran untuk kuesioner pada penelitian ini ditujukan kepada setiap divisi yang ada di PT. Metro Riau. Divisi tersebut ialah redaksi, marketing, IT, wartawan, keuangan, umum dan operator. Setiap divisi ini berjumlah 35 orang yang menjadi responden dari kuesioner dari penelitian ini.

Berikut contoh kuisoner yang akan disebarakan ke setiap responden dari tiga penilai yaitu atasan, rekan kerja dan bawahan.

Tabel 3.1 Penilaian Atasan

No.	Pernyataan	Nilai									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A.	Team work										
1.	Komunikasi dengan atasan										
2.	Komunikasi dengan karyawan antar tim										
3.	Kerjasama tim										
4.	Kemampuan adaptasi dengan lingkungan kerja										
B.	Tanggung Jawab Dan Hasil Kerja										
1.	Kualitas kerja										
2.	Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target dan tepat waktu										
3.	Pekerjaan sesuai sop										
B.	Kreativitas										
1.	Kreatif dan inovatif										
2.	Kemampuan membuat keputusan										
3.	Pengetahuan dan wawasan										

(Sumber : Pengumpulan Data, 2021)

Tabel 3.2 Penilaian Rekan Kerja

No	Pernyataan	Nilai									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A.	Team work										
1.	Komunikasi dengan atasan										
2.	Komunikasi dengan karyawan antar tim										
3.	Kerjasama tim										
4.	Kemampuan adaptasi dengan lingkungan kerja										
B.	Kreativitas										
1.	Kreatif dan inovatif										
2.	Kemampuan membuat keputusan										
3.	Pengetahuan dan wawasan										

(Sumber : Pengumpulan Data, 2021)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.3 Penilaian Bawahan

No	Pernyataan	Nilai									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	Kreativitas										
1	Kreatif dan inovatif										
2	Kemampuan membuat keputusan										
3	Pengetahuan dan wawasan										

(Sumber, Pengumpulan Data, 2021)

Dalam penelitian ini meliputi tahapan tahapan sebagai berikut :

1. Penyebaran Kuesioner

Penyebaran untuk kuesioner pada penelitian ini ditujukan kepada setiap divisi yang ada di PT. Metro Riau. Divisi tersebut ialah redaksi, marketing, IT, wartawan, keuangan, umum dan operator. Setiap divisi ini berjumlah 35 orang yang menjadi responden dari kuesioner dari penelitian ini.

2. Pemeriksaan

Setelah data terkumpul, maka perlu pemeriksaan kelengkapan kuesioner isi dan jawaban responden terhadap pertanyaan yang telah disebar.

3. Data Direkap

Jika jawaban sudah terkumpul dan diperiksa kelengkapannya maka perlu dilakukan rekapitulasi data.

Setelah mengmpulkan data baru selanjutnya mengimplementasikan metode kedalam permasalahan yang dibahas. dari data yang telah diperoleh diolah dengan metode 360 derajat sehingga nanti dapat hasil dari evaluasi kinerja karyawan di PT Metro Riau Pekanbaru.

3.6.2 Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang digunakan sebagai pendukung data data primer yang telah didapat, data sekunder diperoleh dengan meminta kepada perusahaan langsung. Adapun data langsung yang peneliti peroleh dari pihak perusahaan yaitu

1. Data profil perusahaan
2. Data jumlah karyawan PT. Metro Riau
3. Data nilai kinerja karyawan sebelumnya tahun 2019 dan 2020



3.8 Pengolahan Data

Adapun langkah langkah dalam pengolahan data menggunakan metode derajat adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Penilai Dan Bobot

Jenis dan bobot penilai dibedakan atas 3 penilai, yaitu pimpinan, rekan kerja, dan bawahan. Setiap jenis penilai memiliki bobot yang berbeda. Pimpinan bobot penilaian 50%,rekan kerja bobot penilaian 30% dan bawahan bobot penilaian 20%.

2. Menentukan Kriteria Dan Bobotnya

Ada 3 kriteria atau aspek penilaian yang meliputi team work atau kerjasama kelompok, tanggung jawab dan hasil kerja, kreativitas. Dari kriteria team work bobot penilaian pimpinan 30% rekan kerja 50% sedangkan bawahan 0%, dari kriteria tanggung jawab dan hasil kerja bobot penilaian pimpinan 40% sedangkan rekan dan bawahan 0%, kriteria kreativitas bobot penilaian pimpinan 30%, bobot penilaian rekan kerja 50%,dan dari bawahan 100%.

Sehingga dapat disimpulkan penilaian bobot dari atasan meliputi kriteria team work (30%) kriteria tanggung jawab dan hasil kerja (40%) kreativitas (30%), rekan kerja kriteria team work (50%) kriteria tanggung jawab dan hasil kerja (0%) kriteria kreativitas (50%), sedang kan bobot penilaian dari bawahan kriteria team work dan tanggung jawab dan hasi kerja (0%) kriteria kreativitas (100%).

3. Mentukan Subkriteria Dari Setiap Penilai

Kriteria team work subkriteria Komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan karyawan antar tim, kerjasama tim, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kriteria tanggung jawab dan hasil kerja subkriteria kualitas kerja, kemampuan, menyelesaikan tugas sesuai target dan tepat waktu, Pekerjaan sesuai sop. Kriteria kreativitas subkriteria Kreatif dan inovatif, kemampuan membuat keputusan, pengetahuan dan wawasan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4. Rekapitulasi Penilaian

Langkah terakhir dalam pengolahan data adalah rekapitulasi penilaian, yang mana data yang telah dikumpul dijadikan satu pengolahan sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan.

3.9 Analisa

Proses penilaian kinerja karyawan yang sudah dilakukan sebelumnya akan menentukan hasil evaluasi. Hasil evaluasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.4

Tabel 3.4 : Hasil Evaluasi Kinerja

Nilai Evaluasi	Hasil Evaluasi Kinerja	Opsi Evaluasi
9,6 – 10	Sangat baik	Promosi
7,6 – 9,5	Baik	Pemberian bonus
5,6 – 7,5	Sedang	Pemberian pengarahan Pelatihan
3,6 – 5,5	Buruk	Pemberian peringatan Pelatihan Mutasi Demosi
0 – 3,5	Sangat buruk	Demosi

(Sumber : Susanto dan Andriana, 2020)

3.10 Kesimpulan Dan Saran

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa metode 360 derajat dapat digunakan untuk melakukan proses penilaian kinerja karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru. Metode ini juga dapat membantu pihak perusahaan dalam mendapatkan rekomendasi hasil penilaian yg lebih objektif.

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB V ANALISA

5.1 Analisa Pengumpulan Data

Analisa pengumpulan data ini dilakukan dengan melakukan wawancara dengan dengan pegawai dan juga penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data- data yang diperlukan, dan juga ada data mentahan dari perusahaan tersebut berupa informasi dan juga data-data yang berupa angka. Dalam kegiatan pengumpulan data primer ini melibatkan pegawai langsung yang berbentuk seperti wawancara dan akan ada penyebaran kuesioner pada pegawai PT. Metro Riau, sedangkan pada data sekunder ini didapatkan melalui data dari perusahaan langsung. Dan data sekunder yang diperlukan dalam penelitian saya ini adalah data profil perusahaan, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, aktivitas perusahaan, organisasi dan manajemen perusahaan.

Pada penelitian ini akan mengambil tentang percetakan dan juga pendistribusian koran di PT. Metro Riau. Yang dimana dalam percetakan koran ini devisi sirkulasi mengorder sebanyak mungkin yang dapat diharapkan bagi atau bias juga dikatakan untuk mengantar koran tersebut untuk keluar kota maupun dalam kota, bagi atau bias merupakan devisi dari sirkulasi mengorder cetak koran yang telah disebutkan ke percetakan koran dan hal ini dilakukan agar koran yang di cetak sesuai pesanan dan tidak adanya kelebihan cetakan. Sedangkan pendistribusian koran merupakan pengantaran koran kepada pelanggan, pengecer, asongan dan juga biro, biro yang dimaksud disini yaitu yang mengurus pendistribusian koran diluar kota sehingga pendistribusian dapat diantarkan dengan tepat waktu dan akan dibutuhkan oleh pelanggan.

PT. Metro Riau ini membentuk suatu unit kerja yang menangani bidang-bidang tertentu dengan memiliki pegawai sebanyak 40 orang karyawan. Dan dimana PT. Riau metro memiliki jam kerja yang telah ditetapkan yaitu 8 jam kerja/ hari atau 40 jam/seminggu atau juga bisa disebut 5 hari kerja yang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan telah yang telah dirincikan pada bab 4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pengumpulan data. Dan juga di PT. Metro Riau ini memiliki 3 shift kerja yang telah dibagi selama 24 jam.

5.2 Analisa Pengolahan Data

Analisa dalam pengolahan data ini dilakukan dengan menggunakan metode 360 derajat, yang mana metode tersebut ialah penilaian karyawan tidak saja diambil dari penilaian atasan langsung ataupun atasan kedua di atasnya, akan tetapi juga dimintakkan dari rekan sekerja satu level maupun dari bawahan langsung yang bersangkutan.

Penelitian dengan menggunakan metode 360 derajat ini bertujuan sebagai bahan evaluasi penilaian kinerja berkaitan dengan kinerja dan pertanggung jawaban karyawan pada perusahaan dan untuk memberi usulan kepada perusahaan berupa keputusan promosi, demosi, mutasi, pemberian bonus, pemberian pelatihan, maupun pemberian pengarahan. Berikut ini tahap analisa dari pengolahan data yang akan dikerjakan.

5.2.1 Analisa Menentukan Jenis Penilai dan Kategori Penilai

Menentukan penilai dan jenis penilai ini adalah salah satu langkah dalam menggunakan metode 360 derajat, yang mana penilai dibedakan atas 3 penilai yaitu dari atasan, rekan dan bawahan. Dari kategori penilaian juga dibedakan atas 3 penilaian yaitu dari 3 penilai, atasan-rekan-bawahan, 2 penilai, atasan-rekan, atasan-bawahan, dan 1 penilai yaitu hanya dari atasan. Dalam penilaian ini hanya menggunakan kategori penilaian dari 3 penilai yaitu dari atasan-rekan-bawahan dan kategori 2 penilai yang hanya dari atasan-rekan.

5.2.2 Analisa Menentukan Kriteria Dan Bobot

Ada 3 kriteria atau aspek penilaian yang meliputi *team work* atau kerjasama kelompok, tanggung jawab dan hasil kerja, kreativitas. Kriteria dan bobot pada setiap penilai berbeda-beda. Penilaian dari atasan mendapat 3 kriteria penilaian karena atasan yang bertanggung jawab pada perusahaan. Kriteria tersebut yaitu *team work* dengan bobot 30% tanggungjawab dan hasil kerja 40% dan kreativitas 30%. Dari penilaian rekan kriteria yang dinilai hanya 2 kriteria

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



yaitu team work 50% dan kreativitas 50%, sedangkan rekan tidak menilai tanggungjawab dan hasil kerja karena kriteria tersebut dipertanggungjawabkan pada atasan. Penilaian dari bawahan hanya menilai kriteria kreativitas 100%, sedangkan team work dan tanggung jawab dan hasil kerja tidak.

5.2.3 Menentukan Subkriteria Dan Bobot Dari Setiap Penilai

Setelah menentukan kriteria dan bobotnya, selanjutnya yaitu menentukan subkriteria dan bobot dari kriteria terhadap setiap penilai.

1. Penilaian Atasan

Penilaian dari atasan terdapat 3 kriteria yaitu team work (30%), tanggung jawab dan hasil kerja (40%), kreativitas (30%). Sub kriteria dari team work adalah komunikasi dengan atasan (7,5%), komunikasi dengan karyawan antar tim (7,5%), kerjasama tim (7,5%), dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja (7,5%). Subkriteria dari tanggung jawab dan hasil kerja (40%) adalah kualitas kerja (15%), kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target dan tepat waktu (15%), dan pekerjaan sesuai sop (10%). Subkriteria dari kreativitas adalah kreatif dan inovatif (10%), kemampuan membuat keputusan (10%), dan pengetahuan dan wawasan (10%).

2. Penilaian Dari Rekan

Penilaian dari rekan kerja terdapat 2 kriteria yaitu team work (50%) dan kreativitas (50%). Subkriteria dan bobot dari team work adalah komunikasi dengan atasan (15%), komunikasi dengan karyawan antar tim (15%), kerjasama tim (15%), dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja (5%). Subkriteria dari kreativitas adalah kreatif dan inovatif (30%), kemampuan membuat keputusan (30%), pengetahuan dan wawasan (40%).

5.2.4 Rekapitulasi Penilaian

Analisa proses penilaian kinerja karyawan yang sudah dilakukan sebelumnya akan menentukan hasil evaluasi. Dari hasil rekapitulasi penilaian tidak ada karyawan yang mendapat nilai sangat baik, buruk, maupun sangat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

buruk. Hasil penilaian karyawan hanya mendapatkan nilai baik dan sedang dari kisaran nilai 5,6 – 9,5. Dari hasil penilaian tersebut karyawan hanya mendapat opsi kalau nilai baik opsi pemberian bonus dan pelatihan sedangkan nilai sedang pemberian pengarahan dan pelatihan.

Dari 35 orang karyawan PT Metro Riau Pekanbaru yang dinilai terdiri dari 7 divisi yaitu redaksi, marketing, IT, wartawan, keuangan, umum, dan operator. Dari 7 divisi tersebut terdapat 31 karyawan yang mendapat nilai baik, dan 4 orang karyawan mendapat nilai sedang.

5.2.5 Analisa Nilai Evaluasi, Hasil Evaluasi, dan Opsi Evaluasi

Nilai evaluasi adalah nilai akhir yang didapat oleh karyawan PT Metro Riau Pekanbaru, nilai evaluasi evaluasi tersebut terdiri dari 0 – 10. Hasil evaluasi adalah pengkategorian dari nilai evaluasi yang telah ditentukan, nilai evaluasi yang terdiri dari 0 – 10. Hasil evaluasi kinerja yaitu 9,6 – 10 sangat baik, 7,6 -9,5 baik, 5,6 – 7,5 sedang, 3,6 -5,5 buruk, 0 – 3,5 sangat buruk. Opsi evaluasi berdasarkan dari hasil evaluasi dan nilai evaluasi. Berikut adalah opsi evaluasi berdasarkan hasil evaluasi dan nilai evaluasi karyawan PT Metro Riau Pekanbaru.

1. sangat baik (9,6-10)

- Promosi

Karyawan yang mendapatkan nilai 9,6-10 berhak mendapatkan rekomendasi promosi apabila pihak perusahaan mengadakan kenaikan jabatan pada divisi masing-masing.

2. baik (7,6-9,5)

- Pemberian bonus

Karyawan yang nilai baik mendapatkan rekomendasi bonus dari pihak perusahaan waktu dalam bekerja, refreasing, dan lain lain sesuai kebijakan perusahaan.

3. sedang (5,6-7,5)

- Pemberian pengarahan dan pelatihan

Karyawan yang mendapat nilai sedang rekomendasi yaitu mendapatkan pengarahan dari pihak perusahaan dan pelatihan sehingga lebih meningkatkan kualitas kinerja sesuai divisi masing-masing.

4. buruk (3,6-5,5)

- Memberikan peringatan

Karyawan yang mendapat nilai buruk harus diberi peringatan oleh pihak perusahaan, peringatan tersebut bisa berupa surat atau teguran langsung.

- Pelatihan mutasi

Karyawan yang mendapat nilai buruk diberikan pelatihan mutasi di divisi lain agar dapat dipindahkan ke divisi tersebut

5. sangat buruk (0-3,5)

- Demosi

Karyawan yang mendapat nilai sangat buruk rekomendasi karyawan dipindahkan ke jabatan yang lebih rendah dari sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpulan data dan pengolahan data berdasarkan penetapan tujuan yang ingin dicapai maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Evaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan metode 360 derajat dapat dilakukan sebagai bahan evaluasi penilaian kinerja berkaitan dengan kinerja dan pertanggung jawaban karyawan pada karyawan. Dapat dilihat pada hasil kinerja karyawan dari 35 karyawan PT. Metro Riau terdapat 31 orang dengan nilai kinerja baik dan 4 orang nilai sedang.
2. Metode ini juga dapat membantu pihak perusahaan dalam mendapatkan rekomendasi hasil penilaian yang lebih objektif. Seperti opsi evaluasi yaitu keputusan promosi, demosi, mutasi, pemberian bonus, pemberian pelatihan, maupun pemberian pengarahan.

6.2 Saran

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan dalam penelitian ini diharapkan pada pimpinan PT. Metro Riau Pekanbaru memberikan *reward* atau bonus kepada karyawan yang mendapat nilai tinggi atau konsisten dan tanggung jawab kepada pekerjaannya sehingga kerja keras karyawan tersebut merasa dihargai atas pencapaiannya.
2. Berdasarkan dalam penelitian ini, karyawan diharapkan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya sesuai divisi masing-masing, dan dengan adanya penilaian dari atasan, rekan, dan bawahan dapat menimbulkan kedekatan antar karyawan dan saling menghargai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. *Aswaja Pressindo*. Yogyakarta.
- Ayun, Qurrotu. 2011. Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) Pada Karyawan Di Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika* Vol. 2 No. 3.
- Hartono, Asep Rudi Dan Maya Setiawardani. 2017. Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*. Vol. 3. No. 1.
- Larasati, Inggrit. 2020. Evaluasi Penggunaan *Website* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta Dengan Menggunakan Metode Testing. *Journal Of Computer Science And Information System*. Vol. 4 No. 1. 68-77
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2020. Evaluasi Kinerja SDM. *PT. Refika Aditama*. Bandung.
- Ratnaningsih, Ika Zenita. 2011. Metode Umpan Balik 360 Derajat Untuk Mengembangkan Kepemimpinan Dalam *Talent Management System*.
- Rohaini, Eni. 2018. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 Derajat Pada Stikom Dinamika Bangsa Jambi. *Jurnal Ilmiah Media Sisfo*. Vol.12. No. 2.
- Sabitah, Nadiya Muhana Dan Heru Susilo. 2017. Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 *Degree Feedback* Untuk Mengukur *Soft Competence* Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 47. No. 1
- Setiaji, Gunawan Dan Hidayat Amir. 2005. Evaluasi Kinerja Sistem Perpajakan Indonesia. *Jurnal Ekonomi*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Susanto, Rani Dan Annda Dara Andriana. Analisis Metode 360 Derajat Untuk Penilaian Kinerja Karyawan Pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Majalah Ilmiah*. Vol. 17. No. 1.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR KARYAWAN METRO RIAU

NO	NAMA	JABATAN	2019	2020
001	HERIC RAKASIWA	KOMISARIS UTAMA	A	A
002	MASKUR	PIMPINAN UMUM	A	A
003	ADLIS PITRAJAYA	PEMIMPIN REDAKSI	A	A
004	SAPARUDIN KOTO	PIMPINAN PERUSAHAAN	A	A
005	HERLINA	GM	A	A
006	FAJAR WINDIARTO	REDAKTUR PELAKSANA	A	A
007	LINDA NOVIA	KORDINATOR LIPUTAN	A	A
008	SANTOSO	REDAKTUR	A	A
009	ZAMZAMI DELFI	ASSISTEN REDAKTUR PELAKSANA	A	A
010	WISLI SUSANTO PUTRA	REDAKTUR	A	A
011	VIVI ELIYATI	REDAKTUR	A	A
012	TRIYONO	KABAG KOLEKTOR	A	A
013	SAMSUL BAHRI	KBAG LAYOUT	A	A
014	HENDRA GUNAWAN	MARKETING/AE	A	A
015	BAMBANG PRAYETNO	KA.PERWAKILAN DUMAI	A	A
016	DASMUN AHMAD	WARTAWAN DAERAH	A	A
017	ZULKARNAEN	WARTAWAN DAERAH	A	A
018	IDI SUSANTO	WARTAWAN DAERAH	A	A
019	FERRY HENDRAWAN	WARTAWAN DAERAH	A	A
020	DIANA SARI	WARTAWAN DAERAH	A	A
021	NOVI KAWANDI	WARTAWAN	A	A

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

022	AFRIZAL	WARTAWAN DAERAH	B	B
023	ADI JONDRI PUTRA	WARTAWAN DAERAH	A	A
024	ALI IMRAN	WARTAWAN DAERAH	A	A
025	WAHYUNI	KASIR	A	A
026	RESTI ARDIANI	ACCOUNTING	A	A
027	ALFIAN FARHAANI	STAFF DISTRIBUSI	B	B
028	ERI ERMANTO	LAYOUT	B	B
029	INDRA MAULANA ALI	LAYOUT	A	B
030	INDRAWATI	CLEANING SERVICE	A	A
031	EKO SATRIA	AE	A	A
032	NURHASANAH	AE	B	A
033	SUPARMAN	WQ.QUALITY CONTROL & UMUM	A	B
034	AHMAD HAJIRIN	KABAG OPERATOR	A	B
035	SUYATNO	WA.MONTING	A	A
036	DIDI PURWANTO	OPERATOR	A	A
037	SUTEKNO	OPERATOR	A	B
038	RIVO WIJAYA	WARTAWAN	B	A
039	MULYADI CHANDRA	AE	B	A
040	TRI AULIA PUTRI	STAFF PAJAK	A	A

NB
 : 91-100 = A
 76-90 = B
 61-75 = C
 51-60 = D
 50 Kebawah = E

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

Data Penilaian Kinerja Karyawan

PT. Metro Riau Pekanbaru Tahun 2019-2020

Yudisium Kinerja	Tahun 2019		Tahun 2020	
	Jml Karyawan	%	Jml Karyawan	%
Baik Sekali	34	85	33	82,5
Baik	6	15	7	17,5
Cukup	0	-	-	-
Kurang	0	-	-	-
Tidak Baik	0	-	-	-
Jumlah	40	100	40	100

Dokumentasi Karyawan Metro Riau



UIN SUSKA RIAU

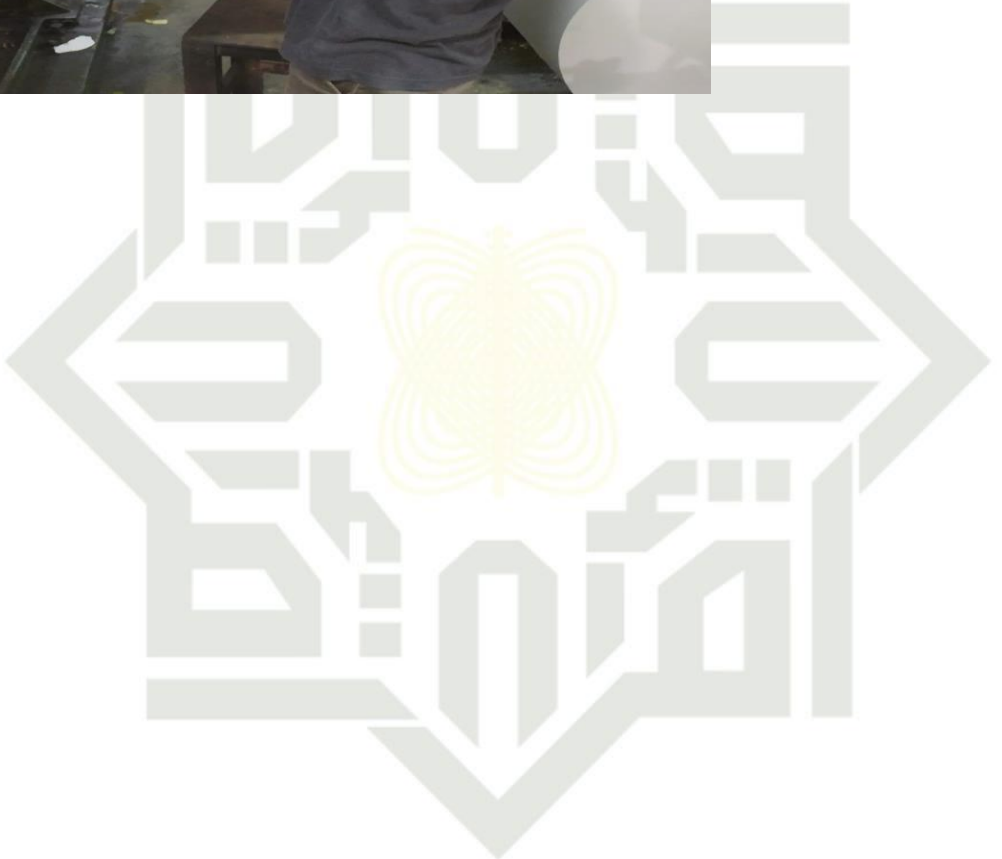


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



UIN SUSKA RIAU



Kuesioner penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode 360 derajat penilaian dari atasan

Identitas responden

Nama :

Jabatan :

Identitas yang dinilai

Nama :

Jabatan :

Petunjuk penilaian

Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara

Kriteria penilaian :

Sangat buruk :

Buruk :

Sedang :

Baik :

Amat baik :

No.	Pernyataan	Nilai									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A.	Team work										
1	Komunikasi dengan atasan										
2	Komunikasi dengan karyawan antar tim										
3	Kerjasama tim										
4	Kemampuan adaptasi dengan lingkungan kerja										
B.	Tanggung Jawab Dan Hasil Kerja										
1	Kualitas kerja										
2	Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target dan tepat										

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



	waktu																		
3.	Pekerjaan sesuai sop																		
B:	Kreativitas																		
1	Kreatif dan inovatif																		
2	Kemampuan membuat keputusan																		
3	Pengetahuan dan wawasan																		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kuesioner penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode 360 derajat penilaian dari rekan

Identitas responden

Nama :

Jabatan :

Identitas yang dinilai

Nama :

Jabatan :

Petunjuk penilaian

Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara

Kriteria penilaian :

Sangat buruk :

Buruk :

Sedang :

Baik :

Sangat baik :

Tabel Penilaian Rekan Kerja

No	Pernyataan	Nilai									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A.	Team work										
1	Komunikasi dengan atasan										
2	Komunikasi dengan karyawan antar tim										
3	Kerjasama tim										
4	Kemampuan adaptasi dengan lingkungan kerja										
B.	Kreativitas										
1	Kreatif dan inovatif										
2	Kemampuan membuat keputusan										
3	Pengetahuan dan wawasan										

Kuesioner penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode 360 derajat penilaian dari bawahan

Identitas responden

Nama :

Jabatan :

Identitas yang dinilai

Nama :

Jabatan :

Petunjuk penilaian

Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara

Kriteria penilaian :

Sangat buruk :

Buruk :

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sedang :
Baik :
Amat baik :

Tabel Penilaian Bawahan

No	Pernyataan	Nilai									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A:	Kreativitas										
1.	Kreatif dan inovatif										
2.	Kemampuan membuat keputusan										
3.	Pengetahuan dan wawasan										

Rekap Hasil Kuesioner

No	Nama Karyawan PT Metro Riau (Inisial)	Jabatan	Penilai		
			Atasan (P1)	Rekan (P2)	Bawahan (P3)
1.	FW	Kabag Redaksi	8,86	9,20	9,00
2.	T	Redaksi	8,53	8,70	-
3.	LN	Redaksi	8,25	8,25	-
4.	WSP	Redaksi	8,88	8,80	-
5.	VE	Redaksi	8,19	7,35	-
6.	ZD	Redaksi	8,14	8,70	-
7.	S	Redaksi	8,96	8,50	-
8.	HG	Kabag Marketing	9,06	9,00	9,00
9.	MC	Marketing	7,84	7,35	-
10.	N	Marketing	8,00	8,35	-
11.	ES	Marketing	7,75	8,15	-
12.	SB	Kabag IT	9,18	8,95	9,30
13.	IMA	IT	9,00	9,00	-
14.	EE	IT	9,00	9,00	-
15.	BP	Kabag Wartawan	9,00	9,20	9,30
16.	DA	Wartawan	8,24	8,00	-
17.	Z	Wartawan	7,85	7,95	-
18.	IS	Wartawan	8,15	8,00	-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

19.	FH	Wartawan	7,44	6,80	-
20.	DS	Wartawan	9,00	9,00	-
21.	NK	Wartawan	8,68	8,15	-
22.	AF	Wartawan	8,21	9,00	-
23.	AJP	Wartawan	7,94	6,65	-
24.	AI	Wartawan	9,00	9,00	-
25.	RW	Wartawan	8,68	8,15	-
26.	W	Kasir	9,00	9,00	-
27.	TAP	Staff Pajak	9,00	9,00	-
28.	S	Quality Control	9,00	9,00	8,30
29.	AF	Distribusi	6,49	6,85	-
30.	RA	Accounting	7,72	8,00	-
31.	I	Umum	7,77	7,85	-
32.	AH	Kabag Operator	9,16	9,15	9,00
33.	S	Operator	7,64	7,50	-
34.	DP	Operator	6,37	6,00	-
35.	ST	Operator	7,99	7,65	-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.