

ABSTRAK

PT Madura Intermedia Pers merupakan biro dari PT Jawa Pos Group Multimedia yang bergerak dalam bidang jasa media informasi baik berbentuk surat kabar maupun dalam bentuk digitalisasi. Permasalahan yang dihadapi yaitu penilaian kinerja karyawan yang kurang komprehensif, tidak terukur, serta kurangnya pendisiplinan yang konsisten. Penelitian ini bertujuan untuk merancang sistem penilaian kinerja karyawan yang lebih objektif, terukur, dan menyeluruh guna meningkatkan kualitas kinerja dan efektivitas sumber daya manusia di perusahaan. Metode yang digunakan *360 Degree Feedback* melibatkan tiga jenis penilai dengan bobot masing-masing yaitu atasan (0,5), rekan kerja (0,333), dan diri sendiri (0,167) dan AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dengan tiga kriteria utama digunakan dalam yaitu kepribadian (KP), kompetensi kerja (KK), dan kreativitas (KF) dengan bobot dari masing-masing kriteria adalah 0,751; 0,070; dan 0,178, dengan aspek kepribadian menjadi prioritas utama penilaian kinerja. Penilaian kinerja terhadap 14 karyawan dari 7 divisi menunjukkan variasi hasil kinerja dari kinerja sangat tinggi hingga rendah. Evaluasi kinerja dilakukan melalui tiga aspek yaitu *maintenance*, *development*, dan *procurement*. Hasil akhir menunjukkan hanya 1 karyawan, yaitu karyawan 10 masuk dalam kategori kinerja sangat tinggi dengan nilai akhir sebesar 4,29 dengan skala nilai A. Tindakan yang diberikan termasuk dalam aspek *maintenance* dan diberikan insentif serta penghargaan berupa sertifikat.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, *360 Degree Feedback*, AHP (*Analytical Hierarchy Process*), Evaluasi Penilaian Kinerja

ABSTRACT

PT Madura Intermedia Pers is a bureau of PT Jawa Pos Group Multimedia which is engaged in information media services both in the form of newspapers and in the form of digitalisation. The problems faced are employee performance appraisals that are less comprehensive, not measurable, and lack of consistent discipline. This research aims to design a more objective, measurable, and comprehensive employee performance appraisal system to improve the quality of performance and effectiveness of human resources in the company. The method used is 360 Degree Feedback involving three types of appraisers with their respective weights, namely superiors (0.5), co-workers (0.333), and self (0.167) and AHP (Analytical Hierarchy Process) with three main criteria used in the personality (KP), work competence (KK), and creativity (KF) with the weight of each criterion is 0.751; 0.070; and 0.178, with the personality aspect being the main priority of performance appraisal. The performance assessment of 14 employees from 7 divisions showed variations in performance results from very high to low performance. Performance evaluation is carried out through three aspects, namely maintenance, development, and procurement. The final results showed that only 1 employee, namely employee 10, was in the very high performance category with a final score of 4.29 on an A scale. The actions given are included in the maintenance aspect and are given incentives and awards in the form of certificates.

Keywords: *Performance Appraisal, 360 Degree Feedback, AHP (Analytical Hierarchy Process), Performance Appraisal Evaluation*