

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG Kebo. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(No. 2), 79–88.
- Alimuddin, A. I. (2019). Efektivitas Metode Feedback 360 Derajat Dalam Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Swadharma Sarana Informatika Di Kota Makassar. Skripsi. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Amir, H. (2016). Korelasi pengaruh faktor efikasi diri dan manajemen diri terhadap motivasi berprestasi pada mahasiswa pendidikan kimia Universitas Bengkulu. *Manajer Pendidikan*, 10(4), 336-342.
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491-6504.
- Armstrong, M. (2006). *Performance Management, Key Strategies and Practical Guidelines, Second Edition*. London: Kogan Page.
- Ayyun, Qurrota. (2011). Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 2(3).
- Bakhri, Zaiful. (2018). Analisis Pengukuran Kinerja Menggunakan Metode 360 Derajat Pada PT Karya Artha Bhakti Group. Skripsi. Universitas Hasanuddin.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Emba*, 1(3), 1080–1088.
- Gosal, T. A. M. R., & Singkoh, F. (2017). *Penyelenggaraan Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa Sebagai Pelayan Publik Pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud*. 2(2), 1–11.
- Gustian, D., Bahrum, A., & Saepudin, S. (2018). Sistem Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Analitical Hierracy Process. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 9(2), 93–95.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.
- Hasanudin, M., Marli, Y., & Hendriawan, B. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus Pada Pt . Bando Indonesia). *Seminar Nasional*

Teknologi Informasi Dan Multimedia 2018, 6(3), 91–96.

- Karundeng, C. C. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Acta Diurna*, 2(3), 1–15.
- Komara, M. G. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Beradaptasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai: Survei pada Pegawai Kantor Desa Pangliaran Kecamatan Pancatengah Kabupaten Tasikmalaya. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(10), 3707-3710.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57
- Magdalena, H. (2012). Mahasiswa Lulusan Terbaik Di Perguruan Tinggi (Studi. *Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Komunikasi (SENTIKA)*, 1(1), 49–56.
- Mailani, E. P. (2021). Pengambilan Keputusan Manajer Terhadap Penempatan Karyawan (Studi Kasus BMT Mentari KC Pekalongan). Skripsi. Lampung: IAIN Metro.
- Mufizar, T., Susanto, S., & Nurjayanti, N. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru di SDN Mohammad Toha Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP). *Proceedings Konferensi Nasional Sistem dan Informatika (KNS&I)*.
- Masruroh, N. (2012). Pengukuran Kinerja Menggunakan Human Resources Scorecard dalam rangka Meningkatkan Kinerja di PT. Rajawali Tanjungsari. *Tekmapro: Journal of Industrial Engineering and Management*, 3(1).
- Nugroho, C. F. (2018). *Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan Manajerial Di Pt. Bringin Gigantara Menggunakan Metode 360 Degree Dan Ahp*.
- Pardosi, J., M. Tambunan, M., & Syahputri, K. (2013). Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Integrasi 360° Feedback Dan Ahp Di PT. S. *Jurnal Teknik Industri USU*, 3(2), 1–7.
- Pio, E. A., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 1140-1150.
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 20-27.

- Prihatini, A. E. & Dewi, R. S. (2021). Buku Ajar Azas Azas Manajemen. Yogyakarta: CV. Istana Agency.
- Purwaningrum, E. L., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Aggionmultimex). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Rohmah, N. F. (2019). Struktur Dan Desain Organisasi. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1-13.
- Sabitah, N. M., & Susilo, H. (2017). Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback Untuk Mengukur Soft Competence Karyawan (Studi Pada PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(2), 56–62.
- Saputri, O. C., Triwibisono, C., (2019). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Integrasi 360 Degrees Feedback Dan Analytical Hierarchy Process (AHP) Pada PT Tekno Buana. *Eproceedings*, 6(2), 6954–6962.
- Sahaya, A. R., & Wahyuni, H. C. (2017). Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Dan AHP (Studi Kasus: PT. Bella Citra Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 137-145.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189-198.
- Suci, Y. R. (2017). Perkembangan UMKM (Usaha mikro kecil dan menengah) di Indonesia. *jurnal ilmiah cano ekonomos*, 6(1), 51-58.
- Supriadi, A. (2018). *Analytical Hierarchy Process (AHP) Teknik Penentuan Strategi Daya Saing Kerajinan Bordir*. Deepublish.
- Tampubolon, M. P. (2020). Change Management: Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja, Organisasi.
- Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 465–476.
- Yanuar Efranto, R., Riawati, L., & Setyoningtyas Dinaputri, R. (2015). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture Dengan Metode 360 Degrees Feedback. *Journal Of Engineering And Management Industrial System*, 3(2), 111–119.

- Yona, M. (2018). Pengaruh penempatan kerja, keahlian (skill) dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Osi Electronics Batam. *BENING*, 5(1), 26-37.
- Yudithama, D., Nugraha, F. N., & Pratami, D. (2018). Performance appraisal design using 360 Degree feedback at University X. *Leadership*, 6(3), 195-200.
- Zaini, H., & Suryadi, A. (2020). Analisis Kinerja Perusahaan Dengan Metode Human Resource Scorecard (HRSC) Di CV. XYZ. *JUMINTEN*, 1(1), 151-161.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penilaian Kinerja SDM

KUISIONER PENILAIAN KINERJA SDM

Oleh *Top Management*

Dengan hormat,

Saya Devina Yulia Viranda, mahasiswa Teknik Industri Universitas Hasanuddin sedang melaksanakan penelitian tugas akhir dengan judul “Analisis Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Menggunakan Metode 360° *Feedback* Untuk Meningkatkan *Performance* UMKM”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menilai kinerja SDM pada Malukah *bakery*. Pada kesempatan ini saya ingin meminta, agar kiranya Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini dan bersedia untuk mengisi kuisisioner penilaian kinerja SDM dengan memberikan tanda *Check list* (√) atau centang pada kotak yang tersedia. Atas partisipasinya saya ucapkan banyak terima kasih.

Adapun ketentuan pengisian kuisisioner ini menggunakan skala penilaian sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|-----|
| 1. Sangat tidak setuju | = 1 |
| 2. Tidak setuju | = 2 |
| 3. Ragu-ragu | = 3 |
| 4. Setuju | = 4 |
| 5. Sangat setuju | = 5 |

Identitas Responden

Jabatan (Min. 3 bulan kerja) :

Nama yang dinilai :

Posisi yang dinilai :

No	List Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	R	S	SS
1	Bawahan saya mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan UMKM					
2	Bawahan saya mampu mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan UMKM					
3	Bawahan saya dapat menjadi teladan bagi orang lain dalam berkomitmen untuk mencapai misi UMKM					
4	Bawahan saya dapat mempercayai rekan kerjanya untuk mengikuti pekerjaan yang diberikan					
5	Bawahan saya mampu menyampaikan visi dan misi UMKM dengan jelas					
6	Bawahan mampu meningkatkan semangat kerja dalam tim					
7	Bawahan saya mampu menjalin hubungan harmonis dengan atasan					
8	Bawahan saya mampu mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan UMKM					
9	Bawahan saya dapat menjadi teladan bagi orang lain dalam berkomitmen untuk mencapai misi UMKM					
10	Bawahan saya dapat mempercayai rekan kerjanya untuk mengikuti pekerjaan yang diberikan					
11	Bawahan saya memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan utamanya					
12	Bawahan saya selalu hadir di kantor sesuai dengan standar kehadiran yang ditetapkan					
13	Bawahan saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
14	Bawahan saya memiliki sikap dan pribadi yang baik					
15	Bawahan saya mampu membuat perencanaan pekerjaan					
16	Bawahan saya selalu menjalankan pekerjaan dengan jujur					
17	Bawahan saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif					
18	Bawahan saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien					
19	Bawahan saya dapat menyampaikan pesan lisan dengan jelas					
20	Bawahan saya dapat menyampaikan informasi dengan akurat					
21	Bawahan saya memiliki niat untuk mencapai tujuan UMKM					
22	Bawahan saya mampu bekerja secara terorganisir untuk mencapai tujuan UMKM					
23	Bawahan saya mampu melihat masalah dari berbagai perspektif					
24	Bawahan saya menggunakan fasilitas dengan optimal untuk mencapai tujuan UMKM					
25	Bawahan saya mampu mengolah fasilitas untuk tujuan UMKM					
26	Bawahan saya mampu mengalokasikan fasilitas untuk tujuan UMKM					
27	Bawahan saya menghargai kontribusi rekan kerja dalam mencapai tujuan UMKM					

28	Dalam pengambilan keputusan, bawahan saya selalu mempertimbangkan ide orang lain						
29	Bawahan saya selalu konsisten dalam pengambilan keputusan						
30	Dalam pengambilan keputusan, bawahan saya selalu melakukannya secara objektif						
31	Bawahan saya dapat menempatkan pertimbangan yang cermat dan teliti dalam pengambilan keputusan						
32	Bawahan saya memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan internal						
33	Bawahan saya memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan eksternal						
34	Bawahan saya mampu memberikan nasehat sesuai dengan kemampuan kepada orang lain						
35	Bawahan saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja						
36	Bawahan saya mampu beradaptasi dengan baik dengan pekerjaan baru						



KUISIONER PENILAIAN KINERJA SDM

Oleh Diri Sendiri

Dengan hormat,

Saya Devina Yulia Viranda, mahasiswa Teknik Industri Universitas Hasanuddin sedang melaksanakan penelitian tugas akhir dengan judul “Analisis Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Menggunakan Metode 360° *Feedback* Untuk Meningkatkan *Performance* UMKM”. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menilai kinerja SDM pada Malukah *bakery*. Pada kesempatan ini saya ingin meminta, agar kiranya Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini dan bersedia untuk mengisi kuisisioner penilaian kinerja SDM dengan memberikan tanda *Check list* (✓) atau centang pada kotak yang tersedia. Atas partisipasinya saya ucapkan banyak terima kasih.

Adapun ketentuan pengisian kuisisioner ini menggunakan skala penilaian sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------|---|---|
| 1. Sangat tidak setuju | = | 1 |
| 2. Tidak setuju | = | 2 |
| 3. Ragu-ragu | = | 3 |
| 4. Setuju | = | 4 |
| 5. Sangat setuju | = | 5 |

Identitas Responden

Jabatan (Min. 3 bulan kerja) :

Nama yang dinilai :

Posisi yang dinilai :

No	List Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan UMKM					
2	Saya mampu mengarahkan rekan kerja saya untuk mencapai tujuan UMKM					
3	Saya dapat menjadi teladan dalam berkomitmen untuk mencapai misi UMKM					
4	Saya mempercayai rekan kerja saya untuk mengikuti pekerjaan yang diberikan					
5	Saya mampu menyampaikan visi dan misi UMKM dengan jelas					
6	Saya mampu meningkatkan semangat kerja dalam tim					
7	Saya mampu menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja					
8	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja					
9	Saya menghargai tindakan timbal balik yang diberikan rekan kerja					
10	Saya berkontribusi pada kegiatan UMKM					
11	Saya memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan utama					
12	Saya selalu hadir di kantor sesuai dengan standar kehadiran yang ditetapkan					
13	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
14	Saya memiliki sikap dan pribadi yang baik					
15	Saya mampu membuat perencanaan pekerjaan					
16	Saya selalu menjalankan pekerjaan dengan jujur					
17	Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif					
18	Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien					
19	Saya dapat menyampaikan pesan lisan dengan jelas					
20	Saya dapat menyampaikan informasi dengan akurat					
21	Saya memiliki niat untuk mencapai tujuan UMKM					
22	Saya mampu bekerja secara terorganisir untuk mencapai tujuan UMKM					
23	Saya mampu melihat masalah dari berbagai perspektif					
24	Saya menggunakan fasilitas dengan optimal untuk mencapai tujuan UMKM					
25	Saya mampu mengolah fasilitas untuk tujuan UMKM					
26	Saya mampu mengalokasikan fasilitas untuk tujuan UMKM					
27	Saya menghargai kontribusi rekan kerja dalam mencapai tujuan UMKM					
28	Dalam pengambilan keputusan, saya mempertimbangkan ide orang lain					

29	Saya selalu konsisten dalam pengambilan keputusan					
30	Dalam pengambilan keputusan, saya melakukannya secara objektif					
31	Saya mampu menempatkan pertimbangan yang cermat dan teliti dalam pengambilan keputusan					
32	Saya memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan internal					
33	Saya memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan eksternal					
34	Saya mampu memberikan nasehat sesuai dengan kemampuan saya					
35	Saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja saya					
36	Saya mampu beradaptasi dengan baik dengan pekerjaan baru					



KUISIONER PENILAIAN KINERJA SDM

Oleh Rekan Kerja

Dengan hormat,

Saya Devina Yulia Viranda, mahasiswa Teknik Industri Universitas Hasanuddin sedang melaksanakan penelitian tugas akhir dengan judul “Analisis Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Menggunakan Metode 360° *Feedback* Untuk Meningkatkan *Performance* UMKM”. Pada kesempatan ini saya ingin meminta, agar kiranya Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini dan bersedia untuk mengisi kuisisioner penilaian kinerja SDM dengan memberikan tanda *Check list* (✓) atau centang pada kotak yang tersedia. Atas partisipasinya saya ucapkan banyak terima kasih.

Adapun ketentuan pengisian kuisisioner ini menggunakan skala penilaian sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju = 1
2. Tidak setuju = 2
3. Ragu-ragu = 3
4. Setuju = 4
5. Sangat setuju = 5

Identitas Responden

Jabatan (Min. 3 bulan kerja) :

Nama yang dinilai :

Posisi yang dinilai :

No	List Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	R	S	SS
1	Rekan kerja saya mampu mempengaruhi rekan kerja lainnya untuk mencapai tujuan UMKM					
2	Rekan kerja saya mampu mengarahkan rekan kerja lainnya untuk mencapai tujuan UMKM					
3	Rekan kerja saya dapat menjadi teladan bagi rekan kerja lainnya dalam berkomitmen untuk mencapai misi UMKM					
4	Rekan kerja saya dapat mempercayai rekan kerjanya untuk mengikuti pekerjaan yang diberikan					
5	Rekan kerja saya mampu menyampaikan visi dan misi UMKM dengan jelas kepada rekan kerja					
6	Rekan kerja saya mampu meningkatkan semangat kerja sesama rekan kerja					
7	Rekan kerja saya mampu menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja lainnya					
8	Rekan kerja saya mampu mengarahkan rekan kerja lainnya untuk mencapai tujuan UMKM					
9	Rekan kerja saya dapat menjadi teladan bagi rekan kerja lainnya dalam berkomitmen untuk mencapai misi UMKM					
10	Rekan kerja saya dapat mempercayai rekan kerja lainnya untuk mengikuti pekerjaan yang diberikan					
11	Rekan kerja saya memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan utama					
12	Rekan kerja saya selalu hadir di kantor sesuai dengan standar kehadiran yang ditetapkan					
13	Rekan kerja saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
14	Rekan kerja saya memiliki sikap dan pribadi yang baik					
15	Rekan kerja saya mampu membuat perencanaan pekerjaan					
16	Rekan kerja saya selalu menjalankan pekerjaan dengan jujur					
17	Rekan kerja saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif					
18	Selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien					
19	Rekan kerja saya dapat menyampaikan pesan lisan dengan jelas					
20	Rekan kerja saya dapat menyampaikan informasi dengan akurat					
21	Rekan kerja saya memiliki niat untuk mencapai tujuan UMKM					
22	Rekan kerja saya mampu bekerja secara terorganisir untuk mencapai tujuan UMKM					
23	Rekan kerja saya mampu melihat masalah dari berbagai perspektif					
24	Rekan kerja saya menggunakan fasilitas dengan optimal untuk mencapai tujuan UMKM					
25	Rekan kerja saya mampu mengolah fasilitas untuk tujuan UMKM					
26	Rekan kerja saya mampu mengalokasikan fasilitas untuk tujuan UMKM					
27	Rekan kerja saya menghargai kontribusi rekan kerja dalam mencapai tujuan UMKM					

28	Dalam pengambilan keputusan., rekan kerja saya selalu mempertimbangkan ide orang lain						
29	Rekan kerja saya selalu konsisten dalam pengambilan keputusan						
30	Dalam pengambilan keputusan, rekan kerja saya selalu melakukannya secara objektif						
31	Rekan kerja saya dapat menempatkan pertimbangan yang cermat dan teliti dalam pengambilan keputusan						
32	Rekan kerja saya memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan internal						
33	Rekan kerja saya memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan eksternal						
34	Rekan kerja saya mampu memberikan nasehat sesuai dengan kemampuan kepada rekan kerjanya						
35	Rekan kerja saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja						
36	Rekan kerja saya mampu beradaptasi dengan baik dengan pekerjaan baru						



KUISIONER PENILAIAN KINERJA SDM

Oleh Bawahan

Dengan hormat,

Saya Devina Yulia Viranda, mahasiswa Teknik Industri Universitas Hasanuddin sedang melaksanakan penelitian tugas akhir dengan judul “Analisis Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Menggunakan Metode 360° *Feedback* Untuk Meningkatkan *Performance* UMKM”. Pada kesempatan ini saya ingin meminta, agar kiranya Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini dan bersedia untuk mengisi kuisisioner penilaian kinerja SDM dengan memberikan tanda *Check list* (✓) atau centang pada kotak yang tersedia. Atas partisipasinya saya ucapkan banyak terima kasih.

Adapun ketentuan pengisian kuisisioner ini menggunakan skala penilaian sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju = 1
2. Tidak setuju = 2
3. Ragu-ragu = 3
4. Setuju = 4
5. Sangat setuju = 5

Identitas Responden

Jabatan (Min. 3 bulan kerja) :

Nama yang dinilai :

Posisi yang dinilai :

No	List Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	R	S	SS
1	Atasan saya mampu mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan UMKM					
2	Atasan saya mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan UMKM					
3	Atasan saya dapat menjadi teladan bagi bawahannya dalam berkomitmen untuk mencapai misi UMKM					
4	Atasan saya dapat mempercayai bawahannya untuk mengikuti pekerjaan yang diberikan					
5	Atasan saya mampu menyampaikan visi dan misi UMKM dengan jelas kepada bawahannya					
6	Atasan saya mampu meningkatkan semangat kerja terhadap bawahan					
7	Atasan saya mampu menjalin hubungan harmonis dengan bawahannya					
8	Atasan saya mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan UMKM					
9	Atasan saya dapat menjadi teladan bagi bawahannya dalam berkomitmen untuk mencapai misi UMKM					
10	Atasan saya dapat mempercayai bawahannya untuk mengikuti pekerjaan yang diberikan					
11	Atasan saya memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan utama					
12	Atasan saya selalu hadir di kantor sesuai dengan standar kehadiran yang ditetapkan					
13	Atasan saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
14	Memiliki sikap dan pribadi yang baik					
15	Atasan saya mampu membuat perencanaan pekerjaan					
16	Atasan saya selalu menjalankan pekerjaan dengan jujur					
17	Atasan saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif					
18	Atasan saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien					
19	Atasan saya dapat menyampaikan pesan lisan dengan jelas					
20	Atasan saya dapat menyampaikan informasi dengan akurat					
21	Atasan saya memiliki niat untuk mencapai tujuan UMKM					
22	Atasan saya mampu bekerja secara terorganisir untuk mencapai tujuan UMKM					
23	Atasan saya mampu melihat masalah dari berbagai perspektif					
24	Atasan saya menggunakan fasilitas dengan optimal untuk mencapai tujuan UMKM					
25	Atasan saya mampu mengolah fasilitas untuk tujuan UMKM					
26	Atasan saya mampu mengalokasikan fasilitas untuk tujuan UMKM					
27	Atasan saya menghargai kontribusi bawahan dalam mencapai tujuan UMKM					
28	Dalam pengambilan keputusan, atasan saya selalu mempertimbangkan ide orang lain					

29	Atasan saya selalu konsisten dalam pengambilan keputusan					
30	Dalam pengambilan keputusan, atasan saya selalu melakukannya secara objektif					
31	Atasan saya dapat menempatkan pertimbangan yang cermat dan teliti dalam pengambilan keputusan					
32	Atasan saya memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan internal					
33	Atasan saya memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan eksternal					
34	Atasan saya mampu memberikan nasehat sesuai dengan kemampuan kepada bawahannya					
35	Atasan saya dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja					
36	Atasan saya mampu beradaptasi dengan baik dengan pekerjaan baru					



Lampiran 2 Kuesioner AHP

KUISIONER PEMBOBOTAN AHP

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Dengan Hormat,

Saya Devina Yulia Viranda mahasiswa Teknik Industri Universitas Hasanuddin sedang melaksanakan penelitian tugas akhir dengan judul “Analisis Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Menggunakan Metode 360° *Feedback* Untuk Meningkatkan *Performance* UMKM”. Pada kesempatan ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Bapak/Ibu dapat memberi tanggapan dengan cara memberikan tanda silang (X) atau Lingkaran (O) pada kuisioner ini. Atas Perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

A. Biodata

Nama :

Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

Untuk menyamakan pemahaman dan prosedur, maka terdapat aturan dalam pengisian kuisioner pembobotan berikut ini.

1. Pembobotan dilakukan dengan perbandingan berpasangan, yaitu membandingkan kriteria penilaian disebelah kiri dengan kriteria penilaian di sebelah kanan.
2. Kolom penilaian sebelah kiri (Kolom sama penting (1) ke kiri) digunakan jika kriteria atau indikator sebelah kiri mempunyai derajat lebih tinggi . sebaliknya, kolom penilaian disebelah kanan (kolom sama

penting (1) ke kanan) digunakan jika kriteria atau indikator sebelah kanan mempunyai derajat lebih tinggi.

3. Bapak/Ibu diminta memberi tanda silang (X) atau melingkari (O) pada angka yang sesuai dengan arti penilaian sebagai berikut.

Tabel Skala Perbandingan Berpasangan

Intensitas kepentingan	Definisi	Penjelasan
1	Kedua elemen sama pentingnya	Dua elemen penyumbang sama besar pada sifat itu
3	Agak lebih penting yang satu atas lainnya	Pengalaman dan pertimbangan sedikit menyokong satu elemen atas lainnya
5	Cukup penting	Pengalaman dan pertimbangan dengan kuat menyokong satu elemen atas lainnya
7	Sangat penting	Satu elemen disokong dengan kuat dan dominannya terlihat dalam praktik
9	Kepentingan yang ekstrim	Bukti menilai satu aktifitas atas yang lain sangat kuat
2,4,6,8	Nilai tengah diantara dua keputusan yang berdekatan	Kompromi diperlukab antara dua pertimbangan

4. Usahakan penilaian Bapak/Ibu konsisten. Misalnya Bapak/Ibu menyatakan A lebih penting dari B, dan B lebih penting daari C, maka penilaian Bapak/Ibu tidak konsisten jika menyatakan C lebih penting dari A
5. Apabila ada keraguan dalam perbandingan tingkat kepentingan antar faktor tersebut, dapat diatasi dengan jalan mengisi tanda bulat hitam (.) di antara dua angka di atas, menunjukkan arti penilaian diantara dua angka ganjil yang bersebelahan tersebut.
6. Berikut adalah contoh pengisian Kuisisionernya:

Kriteria	Penilaian			Kriteria
A	9,7,5,3	1	3,5,7,9	B

A	9,7,5,3	1	3,5,7,9	C
B	9,7,5,3	1	3,5,7,9	C

Keterangan:

1 : Sama pentingnya

3 : Sedikit lebih penting

5 : Lebih penting daripada

7 : Jauh lebih penting

9 : Mutlak lebih penting

2,4,6,8 : Nilai antara dua pertimbangan yang berdekatan

Arti pengisian di atas:

a. B pada tingkat kepentingan sedikit lebih penting daripada A

b. A pada tingkat kepentingan jauh lebih penting daripada C

c. B pada tingkat kepentingan mutlak lebih penting daripada C

C. Kuisisioner

Tingkat kepentingan elemen-elemen dan unsur-unsur untuk menentukan pilihan kriteria *performance* karyawan dengan melihat yang terpenting.

Perbandingan berpasangan antar kriteria

Kriteria	Penilaian			Kriteria
Kepemimpinan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	<i>Team Player/Management people</i>
Kepemimpinan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Manajemen diri
Kepemimpinan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Komunikasi
Kepemimpinan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	<i>Visioner</i>
Kepemimpinan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Kemampuan organisasional
Kepemimpinan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Pengambilan Keputusan
Kepemimpinan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Keahlian
Kepemimpinan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Kemampuan beradaptasi
<i>Team Player/Management people</i>	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Manajemen diri
<i>Team Player/Management people</i>	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Komunikasi

<i>Team Player/Management people</i>	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	<i>Visioner</i>
<i>Team Player/Management people</i>	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Kemampuan organisasional
<i>Team Player/Management people</i>	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Pengambilan Keputusan
<i>Team Player/Management people</i>	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Keahlian
<i>Team Player/Management people</i>	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Kemampuan beradaptasi
Manajemen diri	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Komunikasi
Manajemen diri	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	<i>Visioner</i>
Manajemen diri	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Kemampuan organisasional
Manajemen diri	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Pengambilan Keputusan
Manajemen diri	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Keahlian
Manajemen diri	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Kemampuan beradaptasi
Komunikasi	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	<i>Visioner</i>
Komunikasi	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Kemampuan organisasional
Komunikasi	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Pengambilan Keputusan
Komunikasi	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Keahlian
Komunikasi	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Kemampuan beradaptasi
<i>Visioner</i>	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Kemampuan organisasional
<i>Visioner</i>	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Pengambilan Keputusan
<i>Visioner</i>	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Keahlian
<i>Visioner</i>	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Kemampuan beradaptasi
Kemampuan organisasional	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Pengambilan Keputusan
Kemampuan organisasional	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Keahlian
Kemampuan organisasional	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Kemampuan beradaptasi
Pengambilan Keputusan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Keahlian
Pengambilan Keputusan	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Kemampuan beradaptasi
Keahlian	9 8 7 6 5 4 3 2	1	2 3 4 5 6 7 8 9	Kemampuan beradaptasi

Keterangan:

- 1) Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi atau mengarahkan orang lain baik sesama rekan kerja, bawahan atau pun dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan dan visi misi dari UMKM.
- 2) *Team player/management people* adalah kemampuan untuk dapat bekerja sama dengan orang lain dalam tim baik sesama rekan kerja, atasan maupun bawahan serta mampu berhubungan baik dengan anggota tim.

- 3) Manajemen diri adalah mengatur dan mengembangkan kemampuan pribadi untuk mencapai tujuan UMKM.
- 4) Komunikasi adalah kemampuan menyampaikan suatu informasi baik berupa ide ataupun gagasan kepada orang lain.
- 5) *Visioner* adalah kemampuan mengemukakan dan merealisasikan visi atau cita-cita UMKM dengan menciptakan hasil kinerja yang optimal.
- 6) Kemampuan organisasional adalah kemampuan untuk mengatur waktu, seseorang dan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.
- 7) Pengambilan keputusan merupakan suatu kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat berdasarkan pertimbangan dan alternatif pilihan dalam menyelesaikan masalah pada UMKM.
- 8) Keahlian yaitu memiliki pengalaman khusus untuk mengajukan solusi dan memecahkan suatu masalah serta memiliki pengetahuan yang luas terhadap pekerjaannya.
- 9) Kemampuan beradaptasi adalah kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja UMKM.

Lampiran 3 Kuesioner AHP *Human Resource Scorecard*

Lampiran Pembobotan Kriteria dengan perbandingan berpasangan AHP

No	Kriteria A	Skala																	Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	<i>Financial</i>									√									<i>Customer</i>
2	<i>Financial</i>									√									<i>Internal Business Process</i>
3	<i>Financial</i>											√							<i>Learning and Growth</i>

No	Kriteria A	Skala																	Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	<i>Customer</i>											√							<i>Internal Business Process</i>
2	<i>Customer</i>									√									<i>Learning and Growth</i>

No	Kriteria A	Skala																	Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	<i>Internal Business Process</i>									√									<i>Learning and Growth</i>

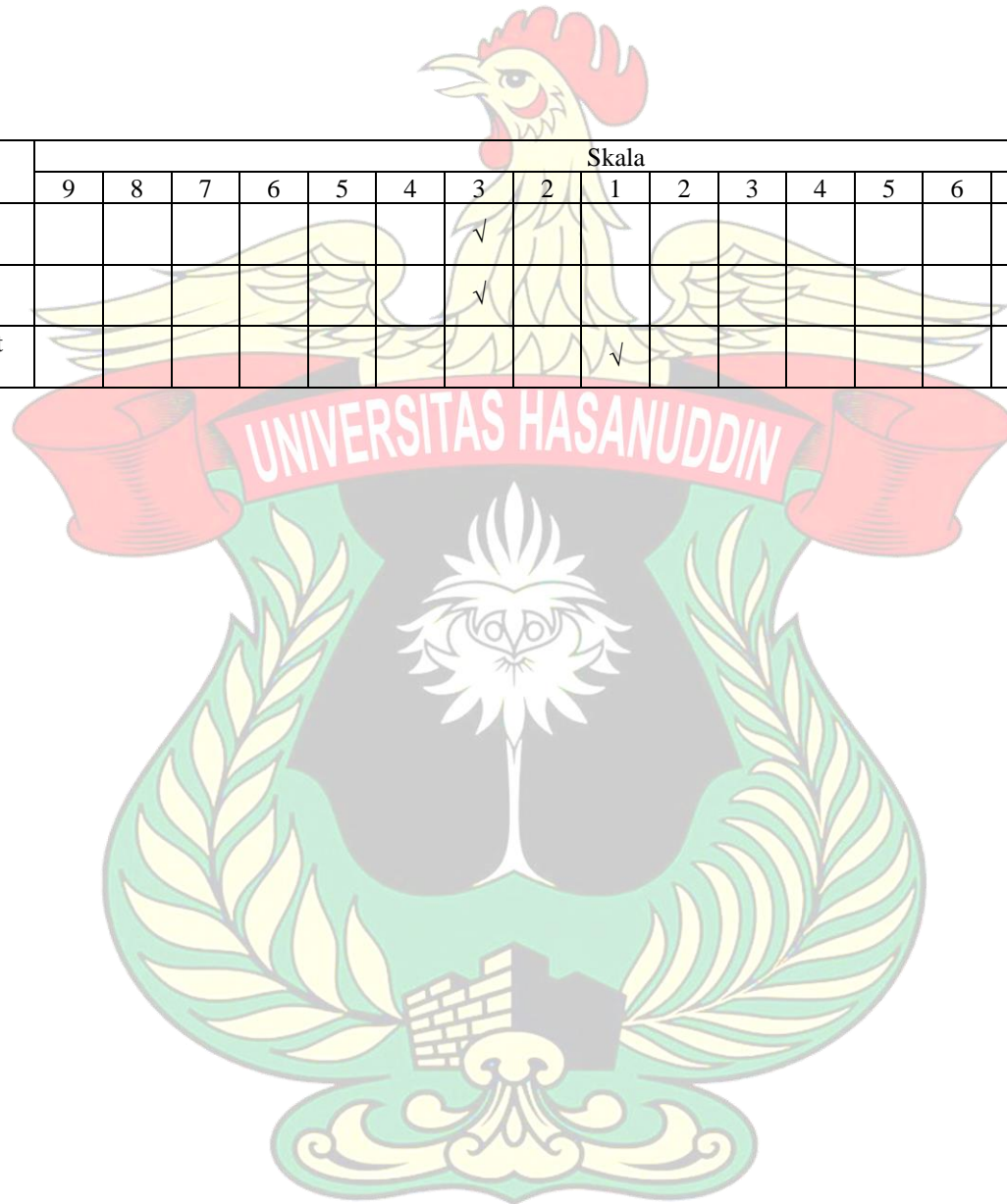
Kepentingan Faktor dan Sub Faktor dari Masing-masing Perspektif

Perspektif *Financial*

No	Kriteria A	Skala																	Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	<i>Peningkatan Revenue</i>								√										<i>Efisiensi Biaya</i>

Perspektif *Financial*

No	Kriteria A	Skala																	Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Pelaksanaan SOP tiap divisi							√											Mendapatkan sertifikat halal MUI
	Pelaksanaan SOP tiap divisi							√											PT Terdaftar di notaris
	Mendapatkan sertifikat halal MUI									√									PT Terdaftar di notaris



Lampiran 4 Dokumentasi Pengambilan Data di Malukah Bakery

