



Penerapan metode *rating scale* dengan pendekatan *Analytical Hierarchy Process (AHP)* pada penilaian kinerja karyawan PT. Omega Mas

Aziz Wisnu Aryaseta^{1✉}, Kusno Hadidjija², Eko Budi Utomo³, Muhammad Hengki Riawan Putra⁴
Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi dan Sains, Universitas PGRI Wiranegara, Pasuruan, Indonesia^(1,2,3,4)

DOI: [10.31004/jutin.v7i4.36682](https://doi.org/10.31004/jutin.v7i4.36682)

✉ Corresponding author:
[\[azizwisnua4@gmail.com\]](mailto:azizwisnua4@gmail.com)

Article Info	Abstrak
<p>Kata kunci: SDM; Kinerja Karyawan; AHP; Rating Scale</p>	<p>Penelitian ini menilai kinerja karyawan PT. Omega Mas dengan menggunakan metode AHP dan rating scale. Dilakukan dari Desember 2023 hingga Februari 2024, penelitian ini melibatkan 133 karyawan dari 14 departemen. Kriteria yang digunakan meliputi kematangan diri, sikap kerja, kerjasama, kedisiplinan, dan hasil kerja. Hasil menunjukkan bahwa kriteria "hasil kerja" memiliki bobot tertinggi (0,51), dengan subkriteria "kuantitas kerja" sebagai prioritas utama. Dari penilaian kinerja, 6 karyawan masuk kategori "sangat baik," 47 "baik," dan 80 "cukup." Kesimpulannya, penilaian ini membantu perusahaan meningkatkan kualitas SDM dan daya saing di pasar.</p>
<p>Keywords: HR; Employee Performance; AHP; Rating Scale</p>	<p>Abstract</p> <p>This study evaluates the employee performance of PT. Omega Mas using the AHP method and rating scale. Conducted from December 2023 to February 2024, it involved 133 employees from 14 departments. The criteria included maturity, work attitude, teamwork, discipline, and work results. The results showed that "work results" had the highest weight (0.51), with "quantitative work" as the primary sub-criterion. From the performance assessment, 6 employees were categorized as "very good," 47 as "good," and 80 as "sufficient." The conclusion is that this evaluation helps the company improve its human resources quality and competitiveness in the market.</p>

1. INTRODUCTION

Furniture merupakan sebuah istilah yang dikenal sebagai perabotan rumah. Furniture memiliki banyak fungsi yang digunakan oleh masyarakat untuk melengkapi kebutuhan rumah tangga. Furniture dapat berupa kursi, meja, lemari, tempat tidur, dan berbagai jenis perabot lainnya. Selain sebagai pelengkap rumah, furniture juga berfungsi sebagai elemen dekorasi yang memperindah tampilan ruangan. Berbagai bahan digunakan dalam pembuatan furniture, seperti kayu, logam, plastik, dan kaca. Setiap jenis furniture biasanya didesain dengan

mempertimbangkan kenyamanan, estetika, dan fungsionalitas. Dalam perkembangannya, furniture juga semakin inovatif dengan mengutamakan gaya hidup modern dan ramah lingkungan (Husna, 2019).

Kualitas furniture ditentukan dengan adanya kualitas bahan dan kualitas SDM yang dimiliki oleh pembuat furniture itu sendiri. Akan tetapi yang menjadi point penting dalam kualitas kerja hasil produksi yaitu Kualitas SDM. SDM merupakan singkatan dari sumber daya manusia, SDM merupakan sumber daya paling penting (Muktamar et al., 2023). Kualitas SDM yang terlatih dan berpengalaman akan sangat memengaruhi hasil akhir dari produk furniture. Oleh karena itu, pelatihan dan peningkatan keterampilan para pekerja dalam industri furniture menjadi aspek yang krusial. Dengan SDM yang unggul, proses produksi furniture dapat dilakukan dengan lebih efisien dan tepat, menghasilkan produk yang memiliki nilai estetika tinggi. Selain itu, SDM yang berkualitas juga mampu beradaptasi dengan teknologi terbaru dalam proses pembuatan furniture. Pada akhirnya, peningkatan kualitas SDM tidak hanya meningkatkan kualitas produk, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan di pasar (Al-Khalidi, 2021).

PT. Omega Mas adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang furniture. PT. Omega Mas telah berdiri sejak tahun 1995. Perusahaan ini menyajikan banyak produk yang bergerak dibidang furnitur mulai dari kursi, meja, lemari dan lainnya. Perusahaan ini tidak hanya produksi saja melainkan melakukan jasa pengecatan dan jasa packing dari produk dari perusahaan yang telah jadi seperti produk hiasan rumah yang berbahan kayu. Perusahaan yang terletak di pasuruan ini memiliki banyak karyawan kurang lebih 200 karyawan. Produk furniture yang dihasilkan ini telah diekspor ke berbagai negara di dunia antara lain negara Australia, negara Selandia Baru, Negara Belgia, Negara Amerika Serikat, bahkan negara dibelahan eropa lainnya. Dari produk yang dihasilkan bahwasanya SDM dari PT. Omega Mas bisa dikatakan memiliki tenaga dan pikiran yang sangat baik, akan tetapi banyak karyawan yang tidak menerapkan kedisiplinan baik dari disiplin kehadiran atau disiplin dalam mengejar target, dan juga banyak karyawan yang tidak mengerjakan sesuai dengan job desk yang ada sehingga hasil kerja yang diberikan kurang maksimal. Kondisi perusahaan tersebut dapat merugikan perusahaan dengan ini perusahaan harus memahami atau mengetahui terkait dengan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan dengan cara melakukan penilaian kinerja karyawan pada perusahaan (Simanjuntak et al., 2019).

Sebuah penilaian kinerja karyawan dalam organisasi digunakan untuk melakukan evaluasi dari hasil atau pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan setiap perusahaan (Harahap & Perdana, 2021). Pada penentuan kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan biasanya berdasarkan dengan KPI (Key Performance Index). KPI sendiri merupakan sebuah indikator kinerja salah satu kunci yang akan dinilai dalam pengukuran kinerja pada karyawan (Hadidjija, 2023).

Pada latar belakang penelitian tersebut memunculkan rumusan masalah yaitu mengenai kriteria yang akan digunakan untuk menilai kinerja karyawan pada PT. Omega Mas. Setelah itu cara menentukan bobot pada tiap tiap kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. Omega Mas dengan metode AHP. Bukan hanya itu saja akan tetapi bagaimana hasil dari penilaian kinerja karyawan pada PT. Omega Mas dengan metode rating scale.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa rumusan masalah terkait penilaian kinerja karyawan di PT. Omega Mas. Rumusan masalah tersebut meliputi penentuan kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, cara menentukan bobot pada setiap kriteria penilaian kinerja menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP), dan hasil dari penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode rating scale. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses penilaian kinerja di perusahaan tersebut.

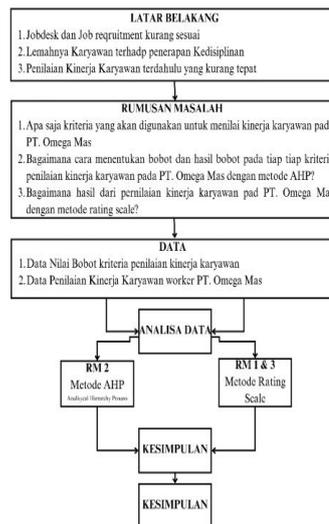
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami kriteria yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan di PT. Omega Mas, mengetahui cara menentukan bobot untuk setiap kriteria penilaian kinerja menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP), serta mengetahui hasil dari penilaian kinerja karyawan dengan metode rating scale. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih jelas dan terukur terkait evaluasi kinerja di perusahaan tersebut.

2. METHODS

Pada Penelitian dilakukan pada bulan desember 2023 sampai dengan february 2024 yang dilaksanakan di PT. Omega Mas. Populasi atau objek penelitian adalah karyawan worker pada PT. Omega Mas dengan jumlah sebesar 133 karyawan dengan 14 departemen yaitu general technician, Production technician, wood warehouse operator, hardware warehouse operator, preparation operator, processing operator, assembling operator, sanding and repair operator, CNC operator, small production operator, colouring operator, philips operator, finpack operator, dan stuffing operator.

Penelitian ini menggunakan teori dan pustaka yang digunakan sebagai acuan dalam pengerjaan dan penyusunannya. Penelitian ini termasuk penelitian metode survei. Dimana metode survei yang dimaksud yaitu melakukan dengan menggunakan angket (kuisoner) sebagai alat penelitian (Yam & Taufik, 2021). Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan angka sebagai hasil dari pengumpulan data, sedangkan pengumpulan data dari data hasil kuisoner. Penelitian ini menggunakan metode AHP dan Rating scale dalam pengerjaan nya.

Sehingga perlu dilakukan pencarian data dengan berkomunikasi oleh para pekerja khususnya atasan dari worker Produksi.



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian

3. RESULT AND DISCUSSION

3.1 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Pada penentuan kriteria penilaian kinerja karyawan ini memiliki beberapa proses, Hal ini dikarenakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan perlu sekali dilakukan penyesuaian antara aspek dengan kondisi lapangan atau area produksi. Pada penentuan kriteria penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan melakukan studi literatur dari berbagai teori dan Pustaka yang ada serta mencampurkan dengan penilaian kinerja karyawan terdahulu. Setelah melakukan studi literatur maka dilakukan diskusi antara departemen HRD & GA dan direktur untuk menentukan kriteria pada penilaian kinerja karyawan. Setelah diskusi maka dilakukan pengelompokan sub kriteria penilaian kinerja karyawan. Pada Tabel 1 kriteria dan sub kriteria dalam penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1. Kriteria dan Sub Kriteria dalam Penilaian Kinerja Karyawan

No	Kriteria
1	Kematangan Diri
	Sub Kriteria :
	A. Objektivitas
	B. Pendekatan Masalah
	C. Kemauan Untuk Belajar
2	Sikap Kerja
	Sub Kriteria :
	A. Tanggung Jawab
	B. Rasa Memiliki
	C. Inisiatif
3	Kerja Sama
	Sub Kriteria :
	A. Kepedulian
	B. Kesiediaan Membantu
	C. Komunikasi
4	Kedisiplinan
	Sub Kriteria :
	A. Ketaatan terhadap peraturan

	B. Ketaatan pada SOP
	C. Ketaatan pada perintah atasan
5	Hasil Kerja
	Sub Kriteria :
	A. Kualitas Kerja
	B. Kuantitas Kerja
	C. Ketepatan Waktu

Pada tabel tersebut dinyatakan bahwasanya terdapat 5 Kriteria penilaian dengan 3 subkriteria pada tiap kriteria penilaian kinerja karyawan.

3.2 Bobot Kriteria dan sub kriteria

Setelah mengetahui seluruh kriteria dan subkriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan maka selanjutnya dilakukan pembobotan nilai kinerja karyawan. Penentuan bobot kriteria dan subkriteria dilakukan dengan menggunakan metode AHP atau analytical hierarcy process.

Hasil Bobot pada Kriteria

Pada tabel 2 menjelaskan bahwasanya Kriteria Hasil kerja menjadi kriteria dengan nilai bobot tertinggi dengan nilai sebesar 0,51. Hasil kerja merupakan sebuah kriteria yang didasarkan pada kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan dan juga ketepatan waktu dalam melakukan penyelesaian pekerjaan. Hal tersebut bahwasanya karyawan perlu sekali dalam memberikan kontribusi yang terbaik kepada Perusahaan terkait dengan hasil kerja yang diberikan.

Tabel 2 Bobot Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

No	Kriteria	Bobot
1	Kematangan Diri	0,05
2	Sikap Kerja	0,13
3	Kerja sama	0,05
4	Kedisiplinan	0,26
5	Hasil Kerja	0,51

Setelah mengetahui nilai bobot tertinggi adalah hasil kerja maka selanjutnya kriteria kedisiplinan lalu kriteria sikap kerja, dan yang terakhir yaitu kriteria kematangan diri dan kerjasama yang memiliki nilai seimbang. Hasil bobot yang disajikan memiliki nilai yang valid dimana telah dilakukan uji konsistensi dengan nilai 0,02. Nilai tersebut berada dibawah nilai 0,1 sehingga data tersebut valid.

Hasil Bobot pada Sub Kriteria

Setelah mengetahui nilai bobot pada tiap kriteria maka dilakukan pencarian nilai bobot subkriteria pada tiap kriteria. Pada perhitungan pencarian nilai bobot subkriteria ini menggunakan metode yang sama yaitu metode analytical hierarcy process (AHP).

Tabel 3 Bobot subkriteria kematangan diri

No	Subkriteria	Bobot
1	Objektivitas	0,1
2	Pendekatan masalah	0,26
3	Kemauan untuk belajar	0,63

Pada tabel 3 disajikan nilai bobot subkriteria pada kriteria kematangan diri. Prioritas dalam kriteria kematangan diri ini adalah kemauan untuk belajar. Hal tersebut mengartikan bahwasanya karyawan harus dapat memberikan kontribusi berupa rasa ingin mempelajari ilmu yang diberikan agar dapat mengembangkan dirinya.

Nilai tersebut dilihat dari inisiatif dalam memperdalam ilmu dengan memberikan untuk dapat mengembangkan diri dan juga memberikan solusi dalam tertimpa masalah dalam lingkup kerjanya.

Setelah subkriteria kemauan untuk belajar nilai bobot selanjutnya pendekatan masalah setelah itu Objektivitas. Hasil nilai bobot yang dihasilkan sudah memiliki nilai yang valid dengan nilai uji konsistensi sebesar 0,02 dengan nilai dibawah 0,1 sehingga dinyatakan hasil yang dsajikan valid.

Tabel 4 Bobot subkriteria sikap kerja

No	Subkriteria	Bobot
1	Tanggung Jawab	0,64
2	Rasa memiliki	0,25
3	Inisiatif	0,11

Pada tabel 4 menyajikan nilai bobot dari subkriteria pada kriteria sikap kerja. Dimana nilai prioritas yaitu pada subkriteria tanggung jawab dengan nilai sebesar 0,64. Subkriteria tanggung jawab ini memberikan petunjuk bagaimana karyawan dapat memelihara atau menjaga tanggung jawab atas apa yang dimiliki nya baik asset fisik atau kepercayaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan.

Setelah itu nilai yang mendominasi selanjutnya yaitu subkriteria rasa memiliki, dan terakhir yaitu subkriteria inisiatif. Bobot dari tabel 4 tersebut sudah dilakukan uji konsistensi dengan nilai valid. Dimana nilai dari CR atau consistan ratio dengan nilai 0,007 dengan nilai dibawah 0,1 sehingga data yang dinyatakan valid.

Tabel 5 Bobot subkriteria kerjasama

No	Subkriteria	Bobot
1	Kepedulian	0,26
2	Kesediaan membantu	0,63
3	Komunikasi	0,11

Pada tabel 5 menyajikan nilai bobot dari subkriteria pada kriteria kerja sama. Dimana nilai prioritas yaitu pada subkriteria kesediaan membantu dengan nilai sebesar 0,63. Subkriteria kesediaan membantu ini memberikan petunjuk bagaimana karyawan dapat memberikan inisiatif dalam membantu rekan kerja yang ada. Karyawan yang dinilai terkait dengan kesediaan membantu ini dinilai dari rasa inisiatif dalam membantu dan juga cepat atau lambat nya dalam membantu rekan kerjanya.

Setelah itu nilai yang mendominasi selanjutnya yaitu subkriteria kepedulian, dan terakhir yaitu subkriteria komunikasi. Bobot dari tabel 5 tersebut sudah dilakukan uji konsistensi dengan nilai valid. Dimana nilai dari CR atau consistan ratio dengan nilai 0,028 dengan nilai dibawah 0,1 sehingga data yang dinyatakan valid.

Tabel 6 Bobot subkriteria kedisiplinan

No	Subkriteria	Bobot
1	Taat kepada peraturan	0,10
2	Taat kepada SOP	0,26
3	Taat kepada atasan	0,63

Pada tabel 6 dijelaskan beberapa nilai bobot pada subkriteria kedisiplinan. Dimana nilai prioritas atau nilai tertinggi pada sub kriteria kedisiplinan adalah sub kriteria taat kepada atasan dengan nilai sebesar 0,63. Sub kriteria ini memberikan arahan bahwasanya karyawan harus mengutamakan ketaatan pada perintah atasan. Penilaian yang diuji dalam subkriteria ini yaitu seberapa taat karyawan tersebut dengan arahan atau perintah atasan yang diberikan.

Pada prioritas kedua dalam kriteria kedisiplinan adalah sub kriteria taat kepada SOP dengan nilai sebesar 0,26, sedangkan nilai bobot terendah pada kriteria kedisiplinan adalah taat kepada peraturan dengan nilai sebesar

0,1. Pada penentuan bobot kriteria tersebut data yang diberikan valid hal ini dikarenakan nilai consistant ratio nya sebesar 0,028. Dimana nilai tersebut kurang dari 0,1 sehingga data yang diberikan valid atau konsisten.

Tabel 7 Bobot subkriteria hasil kerja

No	Subkriteria	Bobot
1	Kualitas Kerja	0,27
2	Kuantitas kerja	0,61
3	Ketepatan waktu	0,12

Pada tabel 7 dijelaskan beberapa nilai bobot pada subkriteria pada kriteria hasil kerja. Dimana nilai prioritas atau nilai tertinggi pada kriteria hasil kerja adalah sub kriteria kuantitas kerja dengan nilai sebesar 0,61. Sub kriteria ini menjelaskan terkait dengan hasil yang dikerjakan oleh karyawan apakah sesuai dengan yang diperintah atau tidak. Penilaian yang akan diuji dengan melihat hasil kerja apakah dapat mencapai target yang diberikan oleh atasan.atau tidak.

Pada prioritas kedua dalam kriteria kedisiplinan adalah sub kriteria Kualitas kerja dengan nilai sebesar 0,27, sedangkan nilai bobot terendah pada kriteria kedisiplinan adalah subkriteria ketepatan waktu dengan nilai sebesar 0,12. Pada penentuan bobot kriteria tersebut data yang diberikan valid hal ini dikarenakan nilai consistant ratio nya sebesar 0,03. Dimana nilai tersebut kurang dari 0,1 sehingga data yang diberikan valid atau konsisten.

Hasil Bobot Global

Hasil bobot global merupakan hasil bobot dari kriteria yang dikalikan dengan hasil bobot sub kriteria.

Tabel 8 Bobot global penilaian kinerja karyawan

Kriteria	Bobot	No	Sub kriteria	Bobot Subkriteria	Bobot Global
Kematangan diri	0,05	1	Objektivitas	0,1	0,005
		2	Pendekatan masalah	0,26	0,013
		3	Kemauan untuk belajar	0,63	0,032
Sikap Kerja	0,13	4	Tanggung jawab	0,64	0,083
		5	Rasa memiliki	0,25	0,033
		6	Inisiatif	0,11	0,014
Kerjasama	0,05	7	Kepedulian	0,26	0,013
		8	Kesediaan membantu	0,63	0,032
		9	Komunikasi	0,11	0,006
Kedisiplinan	0,26	10	Taat kepada peraturan	0,1	0,026
		11	Taat kepada SOP	0,26	0,068
		12	Taat kepada atasan	0,63	0,164
Hasil Kerja	0,51	13	Kualitas kerja	0,27	0,138
		14	Kuantitas Kerja	0,61	0,311
		15	Ketepatan Waktu	0,12	0,061

Pada tabel 8 diberikan pernyataan bahwasanya hasil prioritas sub kriteria global yang mendominasi yaitu kuantitas kerja dengan nilai bobot sebesar 0,311 sedangkan nilai bobot terendah adalah pada sub kriteria objektivitas pada kriteria kematangan diri.

3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Tabel 9 Hasil Penilaian kinerja karyawan

No	Nama	Departemen	Nilai	Kategori
1	GT01	General Technician	3,029	Cukup
2	PT01	Production Technician	3,029	Cukup
3	WVO01	Wood Warehouse Operator	3,688	Baik
4	HVO01	Hardware WH Operator	4,339	Sangat Baik
5	PPO01	Preparation Operator	3,484	Baik
6	PRO01	Processing Operator	3,757	Baik
7	ASO01	Assembling Operator	3,148	Cukup
8	SRO01	Sanding & Repair Operator	3,578	Baik
9	CO01	CNC Operator	4,318	Sangat baik
10	SPO01	Small Production Operator	3,402	Cukup
11	CO01	Colouring Operator	2,997	Cukup
12	PHO01	Philips Operator	3,174	Cukup
13	FPO01	Fin Pack Operator	3,909	Baik
14	SO01	Stuffing Operator	3,531	Baik

Pada penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan kuisioner kepada para atasan karyawan yang akan dinilai. Para atasan yang menilai diberikan pedoman dalam melakukan penilaian dari nilai 1 sampai nilai 5. Pada penilaian kinerja karyawan ini menggunakan metode rating scale. Pada tabel 8 menjelaskan terkait dengan hasil penilaian kinerja karyawan. Dimana nilai karyawan didapatkan dari hasil kuisioner penilaian kinerja karyawan. Setelah itu hasil dari nilai tersebut dikalikan dengan bobot global yang sudah ditentukan. Setelah dilakukan perkalian maka dilakukan penotalan pada seluruh nilai dari seluruh subkriteria. Sedangkan nilai kategori memiliki 5 jenis yaitu sangat baik, baik, cukup, buruk, dan sangat buruk. Berikut nilai batas dalam pengategorian hasil penilaian kinerja karyawan antara lain :

- a) Batas nilai 4,24 sampai 5 merupakan kategori sangat baik
- b) Batas nilai 3,43 sampai 4,23 merupakan kategori baik
- c) Batas nilai 2,62 sampai 3,42 merupakan kategori cukup
- d) Batas nilai 1,81 sampai 2,61 merupakan kategori buruk
- e) Batas nilai 1 sampai 1,80 merupakan kategori sangat buruk

Pada penelitian ini terdapat 133 karyawan yang dilakukan penelitian pada 14 departemen. Pada 133 karyawan yang dilakukan penelitian ini didapatkan hasil bahwasanya :

- a) Nilai sangat baik memiliki jumlah karyawan sebesar 6 karyawan
- b) Nilai baik memiliki jumlah karyawan sebesar 47 karyawan
- c) Nilai cukup memiliki jumlah karyawan sebesar 80 karyawan
- d) Nilai buruk memiliki jumlah karyawan sebesar 0 karyawan
- e) Nilai sangat buruk memiliki jumlah karyawan sebesar 0 karyawan

4. CONCLUSION

Penilaian kinerja karyawan di PT. Omega Mas menggunakan 5 kriteria dengan 3 subkriteria masing-masing. Misalnya, Kematangan Diri memiliki subkriteria Objektif, Pendekatan Masalah, dan Kemauan untuk Belajar. Sikap Kerja meliputi Tanggung Jawab, Rasa Memiliki, dan Inisiatif. Kriteria lainnya adalah Kerjasama, Kedisiplinan, dan Hasil Kerja. Bobot global tiap subkriteria bervariasi, seperti Objektif 0,005 dan Kuantitas Kerja 0,311. Hasil penilaian menunjukkan 6 karyawan berkategori sangat baik, 47 baik, 80 cukup, dan tidak ada yang buruk.

Penilaian kinerja ini sebaiknya digunakan secara berkelanjutan. Karyawan dengan nilai cukup atau di bawah baik perlu mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan memperbaiki hasil kerja mereka.

5. REFERENCES

- Al-Khalidi, M. R. (2021). *PERANCANGAN SISTEM INDIKATOR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PADA PT KURNIAWAN SEJATI DENGAN MENGGUNAKAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS DAN RATING SCALE*.
- Hadidjija, K. (2023). *PERANCANGAN SISTEM KINERJA PERUSAHAAN BERDASARKAN KEY PERFORMANCED INDICATOR DENGAN METODE BALANCED SCORECARD DI CV TRI TUNGGAL JAYA*.
- Husna, A. N. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak Departemen Fiber PT. Adiputro Wirasejati menggunakan Metode Rating Scale. In 2019. Universitas Brawijaya.
- Harahap, A. L., & Perdana, S. (2021). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) Dan Management By Objectives (MBO) Di CV BRILLIANT. *Jurnal IKRAITH-HUMANIORA*, 5(3).
- Muktamar, A., Susanti, E., & Resita, R. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Journal Of International Multidisciplinary Research*.
<https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>
- Simanjuntak, R. B., Uker, D., & Zuki, M. (2019). OPERATOR PERFORMANCE ASSESMENT AT PT. DARIA DHARMA PRATAMA BY USING AHP AND RATING SCALE METHOD. *Jurnal Agroindustri*, 8(2), 159–166.
<https://doi.org/10.31186/j.agroind.8.2.159-166>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif : Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.
<https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>