



## **Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 Derajat di Politeknik Lp3i Kampus Padang Berbasis Web**

Abrar Hadi

Manajemen Informatika, Politeknik LP3I

Email : abrarhadi05@gmail.com

### **Abstrak**

*Sistem penilaian kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan di perusahaan. Penilaian kinerja terhadap karyawan sangat diperlukan. Karena penilaian kinerja karyawan bermanfaat dalam mengetahui tentang perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidak akuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tentang eksternal. Permasalahan yang terjadi di Politeknik Lp3i Kampus Padang yaitu proses penilaian yang dilakukan masih menggunakan cara manual sehingga proses penilaian kinerja karyawan menjadi lambat dan tidak akurat. Dalam penilaian kinerja karyawan masih bersifat subjektif ataupun penilaian secara sendiri-sendiri. Belum adanya program aplikasi dalam mendukung pengambilan keputusan dan pihak penilai kesulitan dalam menentukan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, mengembangkan aplikasi sebelumnya menjadi lebih baik dengan tambahan menggunakan metode 360 derajat di Politeknik Lp3i Kampus Padang. Hasil penelitian adalah metode 360 derajat dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan, yang dimana pihak penilai tidak akan merasa kesulitan lagi dalam proses menentukan kinerja karyawan.*

**Kata kunci:** Sistem Penunjang Keputusan, Penilaian Kinerja Karyawan, Metode 360 Derajat

### **Abstract**

*Employee performance appraisal system is the ability of an employee in carrying out in the company. Performance appraisal of employees is very necessary. Because employee performance appraisal is useful in knowing about improving work performance, compensation adaptation, placement decisions, training needs and career development planning and development, staffing process deviations, informational inaccuracies, job design errors, fair employment opportunities, and about external factors. The problem that occurs at the Lp3i Polytechnic, Padang Campus, is that the assessment process is still done manually so that the employee performance appraisal process is slow and inaccurate. In evaluating employee performance, it is still subjective or self-assessment. There is no application program to support decision making and the assessors have difficulty in determining employee performance. Based on this, developing the previous application for the better with the addition of using the 360-degree method at the Lp3i Polytechnic, Padang Campus. The result of the research is that the 360-degree method can assist in the decision-making process, in which the appraiser will no longer find it difficult to determine employee performance.*

**Keywords:** Expert, Decision Support Systems, Employee Performance Appraisal, 360 Degree Method.

---

## 1. Pendahuluan

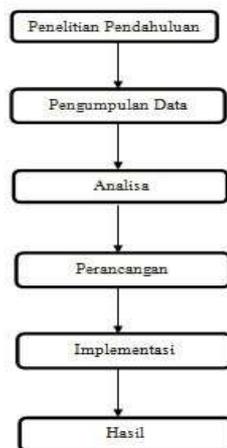
Politeknik Lp3i Kampus Padang adalah salah satu perkaryawanan tertinggi di Indonesia yang berpusat di Padang Sumatera Barat. Politeknik Lp3i Kampus Padang memiliki sumber daya manusia yang bekerja untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kemajuan perusahaan sehingga mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kualitas suatu lembaga. Kualitas sumber daya manusia diukur dengan adanya penilaian kinerja pegawai[1][2]. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk mengendalikan individu tenaga kerja kearah yang lebih baik dan merupakan alat untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap suatu organisasi dan untuk mengembangkan diri karyawan itu sendiri [3].

Penilaian kinerja yang baik adalah mampu untuk menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja pegawai yang dinilai[4][5]. Penilaian tidak hanya untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik[6]. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan[7]. Kualitas kinerja akan diketahui dengan menggunakan sistem penilaian dari manajemen yang baik[8]. Sistem penilaian kinerja pegawai pada Politeknik Lp3i Kampus Padang yaitu penilaian prestasi kerja berbasis kompetensi yang dilakukan oleh pegawai dalam kelompok yaitu pejabat dan pelaksana. Saat ini, penilaian prestasi kerja pada Politeknik Lp3i Kampus Padang masih dilakukan secara manual dikarenakan Politeknik Lp3i Kampus Padang pada tahun 2015 masih dalam proses pengembangan kedalam sebuah aplikasi. Proses penilaian untuk saat ini dilakukan dengan menggunakan form penilaian kinerja pegawai. Form penilaian kinerja pegawai terdiri dari lima lembar kertas penilaian untuk satu pegawai. Oleh karena itu, proses penilaian terhadap pegawai memiliki hasil yang kurang maksimal dan rentan terhadap peluang kesalahan dalam perhitungan hasil akhir penilaian kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan sebuah rekomendasi untuk pencapaian hasil kinerja pegawai dalam suatu sistem cerdas sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja[9] pegawai Politeknik Lp3i Kampus Padang. Sistem pendukung keputusan adalah suatu sistem yang dapat membantu dalam mengambil suatu keputusan berdasarkan kriteria ataupun faktor-faktor pendukung[10][11]. Metode sistem pendukung keputusan yang diterapkan dalam sistem ini yaitu metode 360 degree. Metode 360 degree merupakan metode dengan penilaian melingkar, sesuatu yang dapat dinilai berdasarkan penilaian semua faktor yang mempengaruhinya[12]. Rujukan pada penelitian sebelumnya [13][14]menjelaskan bahwa metode 360 degree merupakan penilaian kinerja multiscrore yaitu proses penilaian yang dilakukan oleh atasan (downward appraisal), rekan sejawat (peern appraisal), dan diri sendiri (self appraisal). Sistem ini akan menghasilkan penilaian kinerja pegawai Politeknik Lp3i Kampus Padang berupa keputusan kelanjutan kontrak kerja pegawai untuk kedepannya. Kelebihan dari metode 360 degree adalah, selain penilaian ini terhindari dari faktor bias penilaian dengan Metode 360 Degree Feedback pun bersifat objektif. Penilaian dengan menggunakan meto 360 degree feedback dapat mengukur perilaku, kapasitas karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam segi kerja tim, kepemimpinan, dan karakter, serta memberikan cara penilaian seseorang tentang performansi kinerja dari pegawai lainnya[15].

## 2. Metode Penelitian

Metodologi penelitian dipakai di dalam penelitian ini ada beberapa proses dan kerangka dari penelitian ini bisa dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian

Berdasarkan Kerangka penelitian pada gambar 1 adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Penelitian pendahuluan

merupakan langkah pertama dalam melakukan suatu penelitian dengan cara menganalisa terlebih dahulu masalah-masalah yang akan dikembangkan.

2. Mengumpulkan Data

Mengumpulkan data dilakukan untuk dapat memperoleh informasi data-data yang dibutuhkan dalam penelitian rangka mencapai tujuan penelitian. Pada metode penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode penelitian dalam pengumpulan data, yaitu field Research dan teknik kalkulasi.

3. Menganalisa Data Menggunakan 360 Derajat Agar permasalahan penelitian ini dapat dianalisa maka digunakan metode 360 Derajat, dengan harapan dapat memberikan solusi dan penanganan pengambilan keputusan

4. Merancang Sistem

Merancang sistem merupakan rancangan awal sebelum sistem itu digunakan. Hasil dari tahapan ini nantinya menghasilkan sebuah sistem yang dapat digunakan untuk memproses analisa penelitian secara terkomputerisasi

5. Mengimplementasikan Sistem

Sistem yang dirancang menggunakan bahasa pemrograman PHP yang menerapkan metode 360 Derajat. Implementasi ini dilakukan untuk membandingkan hasil yang didapatkan dengan analisa secara manual dengan sistem.

6. Hasil dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan didasarkan pada hasil penelitian, mulai dilakukan membandingkan keluaran output, maka di dapatkan hasil perhitungan nantinya akan diambil suatu rekomendasi secara tertera pada hasil pembahasan sistem pengambilan keputusan.

Metode 360 degree merupakan penilaian kinerja multiscore yaitu proses penilaian yang dilakukan oleh atasan (downward appraisal), rekan sejawat (peer appraisal), dan diri sendiri (self appraisal) [2]. Cara kerja metode penilaian 360 degree adalah penilaian seorang pegawai tidak saja diambil dari penilaian atasan langsung ataupun atasan kedua di atasnya, akan tetapi dimintakan dari rekan sekerja yang satu level (peer) maupun dari bawahan langsung (subordinate) yang bersangkutan [7]. Manfaat yang akan diperoleh dalam menerapkan penilaian 360 degree adalah semua penilaian yang diberikan tidak hanya dari atasan akan tetapi penilaian

dari pimpinan, bawahan, rekan sejawat dan diri sendiri dapat memberikan hasil yang sangat akurat dan objektif mengenai kinerja pihak yang dinilai. Semua informasi yang diperoleh dari berbagai sumber (pimpinan dan rekan sejawat) dapat menambah keakuratan dan keobyektifan dalam melakukan penilaian kinerja.

Rumus perhitungan dengan menggunakan metode 360 degree untuk penilaian kinerja sebagai berikut [8]

Keterangan:

TA Penilai = Total All kriteria dari penilai ke-i Total

Subkriteriaik = Total subkriteria dari penilai ke-i pada kriteria ke-k

Jumlah Subkriteriaik = Jumlah subkriteria dari penilai ke-i pada kriteria ke-k

Jumlah Penilaiik = Jumlah penilai dari penilai ke-i pada kriteria ke-k

Bobotik = Tingkat kepentingan kriteria pada kriteria ke-k

Bobot Penilai = Tingkat kepentingan penilai pada penilai ke-i  $i = 1,2,3...n$ ;  $n =$  jumlah penilai  $j = 1,2,3...m$ ;  $m =$  jumlah bobot penilai  $k = 1,2,3...n$ ;  $n =$  jumlah kriteria Untuk hasil akhir penilaian digunakan rumus berikut :

$$\text{Nilai Akhir Penilaian} = \sum_{i=1}^n TA \text{ Penilai}_i$$

### 3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan Kerangka penelitian pada gambar 1 adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Penelitian pendahuluan merupakan langkah pertama dalam melakukan suatu penelitian dengan cara menganalisa terlebih dahulu masalah-masalah yang akan dikembangkan.
2. Mengumpulkan Data  
Mengumpulkan data dilakukan untuk dapat memperoleh informasi data-data yang dibutuhkan dalam penelitian rangka mencapai tujuan penelitian. Pada metode penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode penelitian dalam pengumpulan data, yaitu field Research dan teknik kalkulasi.
3. Menganalisa Data Menggunakan 360 Derajat Agar permasalahan penelitian ini dapat dianalisa maka digunakan metode 360 Derajat, dengan harapan dapat memberikan solusi dan penanganan pengambilan keputusan
4. Merancang Sistem  
Merancang sistem merupakan rancangan awal sebelum sistem itu digunakan. Hasil dari tahapan ini nantinya menghasilkan sebuah sistem yang dapat digunakan untuk memproses analisa penelitian secara terkomputerisasi
5. Mengimplementasikan Sistem  
Sistem yang dirancang menggunakan bahasa pemrograman PHP yang menerapkan metode 360 Derajat. Implementasi ini dilakukan untuk membandingkan hasil yang didapatkan dengan analisa secara manual dengan sistem.
6. Hasil dan Pembahasan  
Hasil dan pembahasan didasarkan pada hasil penelitian, mulai dilakukan membandingkan keluaran output, maka di dapatkan hasil perhitungan nantinya akan diambil suatu rekomendasi secara tertera pada hasil pembahasan sistem pengambilan keputusan.

Pada tahap analisis proses bisnis dilakukan analisis terhadap proses bisnis yang terjadi pada penilaian kinerja pada Politeknik Lp3i Kampus Padang. Tahapan yang dilakukan dalam analisis

proses bisnis adalah dengan melakukan identifikasi masalah, identifikasi pengguna, dan identifikasi data.

Identifikasi pengguna dilakukan untuk mengamati karakteristik pengguna yang ada pada Politeknik Lp3i Kampus Padang. Pengguna terdiri dari bagian:

- a. Kepala Kampus berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan serta pemilihan penilai untuk sesama karyawan
- b. HRD berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan
- c. Karyawan berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan
- d. Admin sebagai pengelola data master

Identifikasi data dilakukan untuk memenuhi informasi kebutuhan pengguna dalam mengolah dokumen. Hasil dari identifikasi data tersebut akan dilakukan pengelompokan data yang berkaitan dengan pengelolaan dokumen pada Politeknik Lp3i Kampus Padang. Berikut ini merupakan kebutuhan data Politeknik Lp3i Kampus Padang :

1. Data Karyawan
2. Data Jabatan
3. Data Kinerja
4. Data Periode
5. Data Tahun
6. Data Kompetensi
7. Data Bobot Kompetensi

Berdasarkan analisis proses bisnis yang telah dilakukan, maka diberikan solusi yaitu membuat aplikasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode 360 derajat. Rumus metode 360 derajat dapat diimplementasikan sebagai berikut :

a. Kompetensi Pedagogik

$$KPe = (\text{Jumlah Nilai Kompetensi Pedagogik}) / (\text{Banyak Kompetensi Pedagogik}) \times 100\%$$

b. Komponen Kepribadia

$$KK = (\text{Jumlah Nilai Kompetensi Kepribadiian}) / (\text{Banyak Kompetensi Kepribadian}) \times 100\%$$

c. Kompetensi Sosial

$$KS = (\text{Jumlah Nilai Kompetensi Sosial}) / (\text{Banyak Kompetensi Sosial}) \times 100\%$$

d. Kompetensi Profesional

$$KPr = (\text{Jumlah Nilai Kompetensi Profesional}) / (\text{Banyak Kompetensi Profesional}) \times 100\%$$

Infomasi tentang pemberian nilai kinerja karyawan terdapat pada lampiran, Tabel rubrik penilaian yang memuat 4 Kompetensi Inti Karyawan. Setelah nilai ditemukan, maka selanjutnya dilakukan perhitungan setiap kompetensi guna menemukan nilai kinerja individu :

$$\text{Nilai Kinerja Individu} = (KPe \times 40\%) + (KK \times 20\%) + (KS \times 20\%) + (KPr \times 20\%)$$

Setelah didapatkan nilai kinerja individu maka langkah selanjutnya menghitung nilai akhir, dimana nilai tersebut didapatkan dari 6 penilai. Pihak penilai merupakan pemegang peran penting dari proses penilaian kinerja karyawan. Penentuan terpilihnya penilai dari rekan kerja ialah atasan dengan maksimal kuota penilai 4 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1:

No	Jenis Penilai	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Pimpinan / Atasan	2	50

2	Rekan Kerja / Sesama	3	30
3	Diri Sendiri	1	20

Nilai Akhir =

$$((\sum P1 + P2) \times X1)) + ((\sum G1 + \sum G2 + \sum G3) \times X2)) + (\sum S1 \times X3)$$

$\sum P1$  = Nilai Kinerja Individu dari Kepala Kampus

$\sum P2$  = Nilai Kinerja Individu dari Wakil Kepala Kampus

$\sum G1$  = Nilai Kinerja Individu dari Karyawan lain ke-1

$\sum G2$  = Nilai Kinerja Individu dari Karyawan lain ke-2

$\sum G3$  = Nilai Kinerja Individu dari Karyawan lain ke-3

$\sum S1$  = Nilai Kinerja Individu dari Diri Sendiri

X1= Bobot Penilai dari atasan sebesar 50%

X2= Bobot Penilai dari sesama sebesar 30%

X3= Bobot Penilai dari diri sendiri sebesar 20%

Setelah nilai akhir didapatkan maka selanjutnya diterjemahkan kedalam skala nilai akhir yang telah ditentukan. Skala nilai akhir dapat dilihat pada Tabel 2 :

Tabel 2. Pihak Penilai dan Bobot Jenis Penilai

No	Rentang Nilai	Keterangan
1	682 – 840	(A) Sangat Baik
2	525 – 681	(B) Baik
3	366 – 524	(C) Kurang
4	210 – 365	(D) Sangat Kurang

Contoh perhitungan :

Misalkan nilai prestasi kerja individu telah ditemukan seperti berikut :

$$\sum P1 = 311 \quad \sum P2 = 308 \quad \sum G1 = 368 \quad \sum G2 = 324 \quad \sum G3 = 344 \quad \sum S1 = 333$$

Untuk melihat hasil perhitungan akhir dari proses perhitungan pencarian karyawan yang memiliki kinerja terbaik, dapat dilihat pada Gambar 1:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Akhir} &= ((\sum P_1 + \sum P_2) \times X1) + ((\sum G_1 + \sum G_2 + \sum G_3) \times X2) \\
 &+ (\sum S_1 \times X3) \\
 &= ((311 + 308) \times 50\%) + ((368 + 324 + 344) \times 30\%) \\
 &+ (333 \times 20\%) \\
 &= 309,5 + 310,8 + 66,6 \\
 &= \mathbf{686,9}
 \end{aligned}$$

Gambar 1. Perhitungan Manual Metode 360

Jadi nilai akhirnya sebesar 686,9, jika dilihat pada tabel 3.3 Rentang Nilai dan Keterangan maka nilai sebesar **686,9 = A**

### 3.1 Tampilan Halaman Utama

Halaman ini memperlihatkan tampilan utama secara umum untuk memasuki sistem pendukung keputusan. Pada halaman ini untuk memasuki login admin, kepala kampus, hrd dan karyawan. Seperti yang dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2. Halaman Utama

### 3.2 Halaman Login admin

Halaman login merupakan halaman yang digunakan oleh admin untuk dapat kelola jenis user, kelola user, kelola jenis kompetensi, kelola isi kompetensi, kelola periode, memilih penilaian, penilaian kinerja, laporan penilaian kinerja, notifikasi dan profil. Seperti yang dapat dilihat pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3. Login Admin

### 3.3 Halaman Penilaian Kinerja

Halaman penilaian kinerja adalah halaman yang dimana user dapat melihat data karyawan yang dinilai dan juga dapat melakukan aksi edit. Seperti yang dapat dilihat pada Gambar 4 berikut:

No	NIP	Nama	Aksi
1	152017138	Abdi Hadi, M.Kom	✓
2	152013122	Ilmuha Dewi, SE	✓
3	152011296	Amalia Anwarah, S.Kom	✓
4	152013115	Saryu, SE	✓

Gambar 4. Penilaian Kinerja

### 3.4 Halaman Form Laporan Penilaian Kinerja

Form ini berfungsi untuk melihat dan mencetak seluruh data penilaian kinerja karyawan dan juga dapat melakukan aksi cetak laporan dan laporan. Seperti yang dapat dilihat pada Gambar 5 berikut :

No	NIK	Nama	Total Nilai	Aksi
1	182817526	Abriy Harb, M. Rizki	345.00	 
2	182015123	Rafiqza Dhuha, SE	118.75	 

Gambar 5. Laporan Penilaian Kinerja

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut, dengan adanya sistem pengambilan keputusan secara terkomputerisasi dapat mempermudah dalam proses penilaian kinerja karyawan masih menggunakan microfost excel sehingga tidak sesuai standar kinerja atau harapan dan proses penilaian menjadi lambat. Sistem pengambilan keputusan yang dirancang dengan menggunakan metode 360 derajat dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan, yang dimana pihak penilai tidak akan merasa kesulitan lagi dalam proses menentukan kinerja karyawan. Sistem pengambilan keputusan berbasis web dapat membantu penilaian kinerja karyawan yang sebelumnya masih bersifat subjektif (penilaian secara sendiri-sendiri) menjadi sistem penilaian yang dilakukan secara bersama melalui sistem pengambilan keputusan yang telah dirancang

## Daftar Pustaka

- [1] S. Aisyah and W. Purba, "Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Profile Matching," *J. Mahajana Inf.*, vol. 4, no. 2, pp. 16–20, 2019.
- [2] R. Firdaus, "Sistem Penunjang Keputusan PNS Berprestasi dan Teladan Dilingkungan Dinas Kominfo Kabupaten Tanah Datar," *SANTI (Sistem Inf. dan Teknol. Informasi)*, vol. 1, no. 1, pp. 38–48, 2021.
- [3] T. Utama, Ivone, W. P. Han, B. Berluidaham, and Megawati, "Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan," *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, pp. 96–98, 2019, [Online]. Available: <http://seminar-id.com/prosiding/index.php/sainteks/article/view/131>
- [4] R. Multi Amalia and D. Yuni Utami, "Pemberian Reward Berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Ahp Pada Pt. Anugerah Protecindo," *J. Ilmu Pengetah. Dan Teknol. Komput.*, vol. 3, no. 2, pp. 181–188, 2018, [Online]. Available: [www.nusamandiri.ac.id](http://www.nusamandiri.ac.id)
- [5] D. Aldo, N. Putra, and Z. Munir, "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory ( Maut ) Dasril," *J. Sist. Inf. dan Manaj.*, vol. 7, no. 2, 2019.
- [6] D. R. Mukti, S. W. Lelly Hana Setyanti, and L. Farida, "Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi," *e-Journal Ekon. Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 2, p. 175, 2019,

- doi: 10.19184/ejeba.v6i2.11166.
- [7] S. Dipura, D. Soediantono, S. Staf, K. Tni, and A. Laut, "Benefits of Key Performance Indicators (KPI) and Proposed Applications in the Defense Industry: A Literature Review," *Int. J. Soc. Manag. Stud.*, vol. 3, no. 4, pp. 23–33, 2022.
  - [8] G. C. Ananda, "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan," *J. Abdi Ilmu*, vol. 12, no. 1, pp. 102–113, 2019, [Online]. Available: <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/534>
  - [9] Y. D. Lestari, M. Eka, and R. Saragih, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan IT Support Perusahaan Telekomunikasi Terbaik Menggunakan Metode Moora Yuyun," *Algoritm. J. Ilmu Komput. dan Inform.*, vol. 27, no. 8, pp. 14–27, 2021.
  - [10] A. Ahmad and Y. I. Kurniawan, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Terbaik Menggunakan Simple Additive Weighting," *J. Tek. Inform.*, vol. 1, no. 2, pp. 101–108, 2020, doi: 10.20884/1.jutif.2020.1.2.14.
  - [11] A. Nofitri, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Smartphone Menggunakan Metode Simple Additive Weighting," *SANTI (Sistem Inf. dan Teknol. Informasi)*, vol. 7, no. 2, pp. 14–26, 2019, doi: 10.47047/ct.v7i2.13.
  - [12] H. Saleh, P. Studi, S. Informasi, U. Bina, and D. Palembang, "SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA GURU DALAM PROSES KEGIATAN PEMBELAJARAN MENGGUNAKAN METODE 360," *Bina Darma Conf. Comput. Sci.*, vol. 1, no. 3, pp. 614–621, 2019.
  - [13] F. Debora, "Usulan Perancangan Kuisisioner Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Swasta Dengan Metode 360 Degree Feedback," *J. Inkofar*, vol. 1, no. 1, pp. 49–55, 2018, doi: 10.46846/jurnalinkofar.v1i1.52.
  - [14] Siregar Mia, "Rancang Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode 360 Degree di Departemen Warehouse," *Profiansi*, vol. 6, no. 1, pp. 33–40, 2018.
  - [15] O. C. Saputri, C. Triwibisono, and ..., "Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Integrasi 360 Degrees Feedback Dan Analytical Hierarchy Process (ahp) pada PT Tekno Buana ...," *eProceedings Eng.*, vol. 6, no. 2, pp. 6954–6962, 2019, [Online]. Available: <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/engineering/article/view/10893%0Ahttps://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/engineering/article/viewFile/10893/10751>