



Situs Jurnal

<https://www.sintek.stmikku.ac.id/index.php/home>**SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT VALDEMER MANAJEMEN INDONESIA MENGGUNAKAN METODE GRAPHIC RATING SCALE & 360 DERAJAT****Zeniratna Ameliya¹, Dedy Prasetya Kristiadi^{*2}, Alfredo Pasaribu³, Saepul Bahri⁴, Andri Irawan⁵**^{1,2,3,4,5} Program Studi Sistem Informasi, Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer KUWERA^{1,2,3,4,5} Jl. Kalideres Permai No.3C, RT.1/RW.14, Kalideres, Kec. Kalideres, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Telepon: 081296334496¹zeniratnaa@gmail.com, ²dedyprasetya.kuwera@gmail.com, ³alfredopasaribu91@gmail.com, ⁴saepulbahri@stmikku.ac.id, ⁵andri.irawan34@gmail.com**ABSTRAK**

PT Valdemer Manajemen Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa manajemen sumber daya manusia dan konsultasi bisnis, dengan fokus utama pada peningkatan kualitas kinerja organisasi melalui pengelolaan SDM yang efektif. Penelitian ini menghasilkan sebuah aplikasi sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis web yang dirancang untuk mendukung proses evaluasi kinerja di perusahaan. Aplikasi ini mengimplementasikan metode *Graphic Rating Scale* untuk memberikan penilaian kuantitatif yang terstruktur, serta metode 360 Derajat untuk memperoleh evaluasi menyeluruh dari berbagai pihak yang terkait, seperti klien, atasan, rekan kerja, dan bawahan. Tujuan dari pengembangan aplikasi ini adalah untuk menyediakan alat bantu digital yang mampu meningkatkan objektivitas, efisiensi, dan transparansi dalam proses penilaian kinerja karyawan. Dengan sistem ini, perusahaan dapat mengidentifikasi potensi karyawan, menyusun program pengembangan yang sesuai, serta meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Penilaian Kinerja, Graphic Rating Scale, 360 Derajat, Sistem Informasi, PT Valdemer Manajemen Indonesia.*

1. PENDAHULUAN

Perubahan dan perkembangan yang terjadi secara global menuntut setiap perusahaan untuk dapat beradaptasi serta menghadapi berbagai tantangan yang ada. Umumnya, perusahaan atau organisasi yang mampu bertahan dan berkembang di tengah perubahan tersebut didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki [1]. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan elemen penting yang berkontribusi langsung terhadap kelancaran operasional dan kemajuan perusahaan [2]. Oleh karena itu, perusahaan merekrut pegawai yang memiliki kompetensi agar pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat berjalan secara optimal.

Sementara itu, penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan tujuan untuk membantu perusahaan dalam mengevaluasi hasil kerja karyawan, sehingga dapat menjadi dasar dalam upaya pengembangan dan peningkatan kinerja di masa mendatang [3]. Yaitu hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mendukung pencapaian sasaran organisasi [4]. Penilaian kinerja di PT Valdemer Manajemen Indonesia masih dilakukan secara manual, menggunakan formulir penilaian kinerja yang dicetak langsung oleh HRD dan diserahkan ke atasan langsung. Metode ini menimbulkan ketidaktepatan dan keterlambatan dalam proses pengisian, pengolahan data penilaian

dan pelaporan. PT Valdemer Manajemen Indonesia membutuhkan sistem yang terintegrasi tidak hanya dapat meminimalisir kesalahan dalam pengolahan data, tetapi juga mempercepat penyajian informasi kepada manajemen untuk keperluan pengambilan keputusan. Solusi yang dapat diterapkan adalah dengan membangun sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis web yang mengintegrasikan dua metode penilaian yaitu, *graphic rating scale* dan 360 Derajat.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Sistem

Sistem merupakan sekumpulan prosedur atau langkah-langkah yang saling berkaitan dan bekerja secara terintegrasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Secara umum, sistem dapat diartikan sebagai himpunan dari elemen-elemen yang saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain, sehingga mampu mewujudkan suatu proses atau kegiatan untuk memperoleh hasil yang diinginkan [5]. Pengertian sistem dapat didefinisikan dengan pendekatan prosedur maupun dengan pendekatan komponen-komponen yang saling berkaitan [6]. Sistem informasi merupakan kumpulan dari berbagai komponen teknologi informasi yang terintegrasi dan bekerja secara bersama-sama untuk menghasilkan informasi. Informasi tersebut kemudian digunakan sebagai sarana komunikasi dalam suatu organisasi atau kelompok [7]. Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Sistem merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari prosedur atau komponen-komponen yang saling berhubungan dan bekerja secara terintegrasi untuk mencapai tujuan tertentu. Informasi merupakan data yang telah diolah sehingga memiliki makna dan nilai bagi penerimanya[8]. Informasi yang memiliki kualitas baik adalah hasil pengolahan data yang dilakukan secara efektif, sehingga informasi tersebut akurat, relevan, dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yang benar [9]. Informasi merupakan himpunan data atau fakta yang telah diolah dan disusun sedemikian rupa sehingga memiliki makna dan dapat dipahami oleh penerima informasi [10]. Sistem informasi merupakan sejumlah komponen (manusia, komputer, teknologi informasi dan prosedur kerja), ada sesuatu yang diproses (data menjadi informasi), dan dimaksudkan untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan [11][16]. Sistem ini berperan dalam mengelola data transaksi penjualan dengan lebih efektif dan efisien, sehingga proses bisnis dapat berjalan dengan lebih terstruktur dan optimal [12][14]. Sistem informasi adalah kombinasi teratur

dari orang-orang, perangkat keras, perangkat lunak, jaringan komunikasi, dan sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam organisasi [13][15]. Penilaian adalah proses utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk mengukur serta mengevaluasi kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi [19][17]. Karyawan merupakan individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan mencapai tingkat kinerja tertentu[20],[21],[22]. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran krusial dalam organisasi, di mana kinerjanya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi yang diterapkan [23]. Karyawan merupakan individu yang bekerja dalam suatu perusahaan, di mana kinerjanya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat kedisiplinan [24].

2.2 Metode *Graphic Rating Scale*

Metode *Graphic Rating Scale* (GRS) adalah metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan suatu organisasi [22]. Metode *Graphic Rating Scale* adalah metode penilaian yang membagi lima kategori penilaian untuk setiap faktor penilaian, faktor yang dijadikan penilaian harus terukur agar penilaian dapat dilakukan secara objektif. Lima faktor itu adalah : Sangat buruk, buruk, sedang, baik, dan sangat baik [24]. *Graphic Rating Scale* adalah skala yang digunakan untuk memberikan nilai (*rating*) ke suatu variable [24]. Beberapa skala rating yang sering digunakan adalah :

1. Skala dikotomi, skala ini memberikan nilai dikotomi misal nilai ya atau tidak
2. Skala kategori, skala ini memberikan nilai beberapa item untuk dipilih, tipe data yang digunakan adalah tipe nominal.
3. Skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin atau 7 poin skala interval yang sama.
4. Skala perbedaan semantic, Skala ini menggunakan dua buah nilai ekstrim dan subyek diminta untuk menentukan responnya
5. diantara dua nilai tersebut diruang yang disediakan yang disebut dengan nilai semantik.
6. Skala numerik, skala ini sama dengan skala semantik hanya mengganti ruang semantik yang digunakan dengan angka-angka numerik

(misalnya nilai 1 sampai 5 untuk poin skala likert atau 1 sampai 7 untuk 7 poin skala likert, tipe data yang digunakan adalah tipe interval.

7. Skala penjumlahan tetap dimana subyek diminta untuk mendistribusikan nilai responnya kedalam beberapa item yang sudah disediakan dengan jumlah tetap, tipe data yang digunakan adalah tipe rasio.

Skala staple, skala ini dimaksudkan tidak hanya mengukur niattas respon dari subyek tetapi juga arah responnya. Karena nilai nol tidak disebutkan dengan eksplisit, tipe data yang digunakan adalah tipe interval.

Metode 360 derajat adalah suatu metode penilaian kinerja yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh penilaian dari segala arah, dari klien, atasan, bawahan dan rekan kerjanya [5]. Metode 360 Derajat merupakan salah satu metode penilaian kinerja dengan menitik beratkan pendekatan terhadap pihak yang melakukan penilaian [28].

3. METODE PENELITIAN

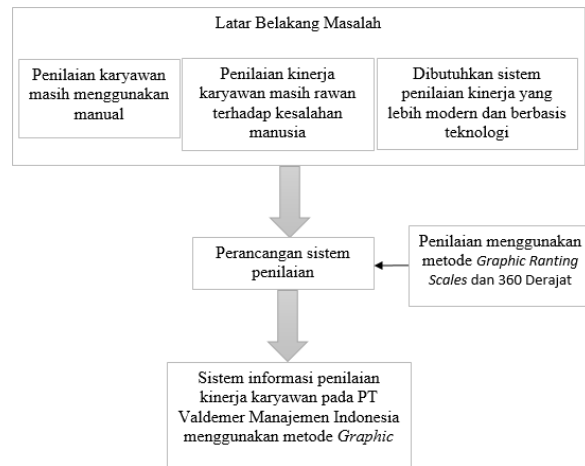
PT Valdemar Manajemen Indonesia merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang jasa manajemen sumber daya manusia dan pengembangan kinerja, yang berkomitmen untuk pengembangan dengan memberikan pelayanan terbaik kepada semua kliennya. Dengan keahlian dan pengalaman yang kuat, PT Valdemer Manajemen Indonesia yakin dapat memberikan pelayanan terbaik kepada kliennya. Memiliki motto “Bersih itu murah” PT Valdemer Manajemen Indonesia menawarkan berbagai layanan, termasuk *cleaning service, homecare, general cleaning, gardening, sterilization & disinfectant*. Lokasi kerja sama PT Valdemer Manajemen Indonesia berada di beberapa wilayah, seperti Barca, Erha, Gereja GII Parosia, GSM, JBS, MRT, PSI, Sarbini, WHC. Berdasarkan data terbaru yang tercantum dalam dokumen "Summary Jumlah Manpower All Area", jumlah karyawan yang dikelola oleh PT Valdemer Manajemen Indonesia saat ini ada 136 orang karyawan dengan rincian sebagai berikut:

SUMMARY JUMLAH MANPOWER ALL AREA

Area	Posisi						MP By Kontrak		
	Admin	BKO	CSO	Gondola	Pool Attenda	SPV	Grand Total	Total MP	Keterangan
BERCA			4	2		1	7	7	1 spv, 2 gondola, 4 cleaner, 1 Support Manpower
ERHA			5				5	5	5 Cleaner
Gereja GII Parosia			2				2	2	4 Cleaner
GSM		3	23	2	3		32	29	1 SPV, 3 Leader, 2 Gondola, 23 Cleaner
JBS			15			1	17	17	1 SPV, 1 Pool Attendant, 15 Cleaner
MRT	1	5	33		8	3	50	45	1 Admin, 3 Spv, 8 Leader, 33 Cleaner,
PSI			4				4	4	4 cleaner
SARBINI			8		1		9	9	8 cleaner, 1 leader
WHC		1	8		1		10	9	8 cleaner, 1 leader
Grand Total	1	9	102	4	13	1	136	127	

Sumber: Human Resource Department PT VMI

Gambar 1. Jumlah manpower



Gambar 2. Kerangka pikiran

A. METODE PEMILIHAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah 102 karyawan PT Valdemer manajemen Indonesia dari beberapa area yang menjadi objek penilaian kinerja.

2. Teknik Sampling

Penelitian menggunakan *purposive sampling*, di mana sampel dipilih dalam penelitian ini karena dinilai paling sesuai dengan tujuan dan karakteristik penelitian yang bersifat terfokus pada proses penilaian kinerja karyawan. , *purposive sampling* dipilih karena:

1. Efisien dan terfokus, hanya melibatkan responden yang relevan dengan objek penelitian.
2. Memastikan kualitas data, karena responden benar-benar memiliki pengalaman atau keterlibatan dalam penilaian kinerja.
3. Mendukung metode yang digunakan, yaitu 360 Derajat yang mengharuskan penilaian dari beberapa pihak yang saling berinteraksi di lingkungan kerja.

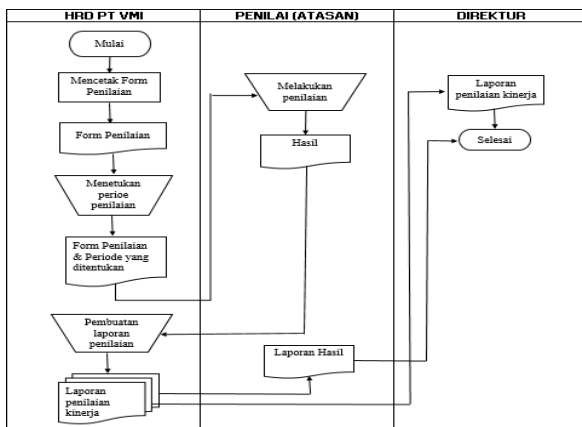
3. Jumlah Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 13 orang karyawan, yang terdiri dari kombinasi klien, atasan dan rekan kerja di area whc PT Valdemer Manajemen Indonesia yang relevan dengan implementasi sistem penilaian.

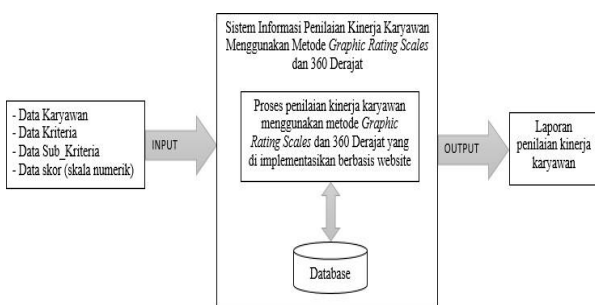
Berikut *flowchart* penilaian kinerja karyawan yang sedang berjalan saat ini di PT Valdemer Manajemen Indonesia:

Flowchart penilaian yang sedang berjalan *Block diagram* penilaian kinerja karyawan.

a. Proses Penilaian



Gambar 3. Flowchart Penilaian



Gambar 4. Block diagram penilaian kinerja karyawan

Sebelum sistem penilaian kinerja diterapkan, perlu dilakukan serangkaian langkah untuk memastikan proses berjalan secara objektif, sistematis, dan sesuai dengan tujuan penilaian. Adapun tahapan-tahapan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Kriteria apa saja yang akan dinilai beserta bobotnya
2. Menentukan Sub – Kriteria
3. Menentukan bobot jenis penilai
4. Menentukan periode penilaian
5. Menentukan penilai dan pegawai yang dinilai

Metode *Graphic Rating Scales* dan 360 Derajat digunakan untuk menilai kinerja karyawan secara lebih objektif dan komprehensif. Dalam metode *Graphic Rating Scales*, setiap karyawan dinilai menggunakan skala numerik (1-5) berdasarkan berbagai kriteria kinerja, di mana setiap kriteria memiliki bobot tertentu sesuai tingkat kepentingannya. Nilai akhir diperoleh dengan menghitung rata-rata skor dari seluruh kriteria yang telah ditentukan. Sementara itu, metode 360 Derajat melibatkan berbagai sumber penilaian, seperti klien (50%) atasan (35%), dan rekan kerja (15%), sehingga evaluasi kinerja lebih akurat dan mencerminkan berbagai perspektif. Dengan

kombinasi kedua metode ini, perusahaan dapat memperoleh hasil penilaian kinerja karyawan yang lebih objektif, transparan, dan mencerminkan pencapaian kerja secara menyeluruh.

Tabel 3. 1 Bobot Kriteria

No	Nama Kriteria	Presentasi tiap level (%)
1	Absensi	40%
2	Kerja sama	20%
3	Perilaku	20%
4	Kemampuan	15%
5	Penampilan	5%

Sumber: Form penilaian internal PT VMI
Tabel 3. 2 Kriteria Penilaian

Tabel 4. Kriteria

No	Kriteria	Sub_kriteria	Presentase (%)
1	Absensi	Kehadiran	20%
		Ketepatan waktu	15%
		Ketidak hadiran	5%
2	Kerja sama	Komunikasi	12%
		Kepedulian terhadap tim	8%
3	Perilaku	Etika dalam bekerja	12%
		Tanggung jawab	8%
4	Kemampuan	Keterampilan teknis	10%
		<i>Problem solving</i>	5%
5	Penampilan	Kerapihan	3%
		Kebersihan	2%

Sumber: Form penilaian internal PT VMI

Tabel 5 Bobot penilai

No	Jenis Penilai	Persentase (%)
1	Klien	50%
2	Atasan	35%
3	Rekan Kerja	15%

Sumber: Jogiyanto, Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Graphic Rating Scales* Dan 360 Derajat, 2020

Tabel 3. 4 Skor Akhir

No	Rentang Nilai	Kategori
1	4.50 - 5.00	Sangat Baik
2	3.50 - 4.49	Baik
3	2.50 - 3.49	Cukup
4	1.50 - 2.49	Kurang
5	1.00 - 1.49	Sangat Kurang

Sumber: R.K. Sjamdra, Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode 360, 2020

Rumus

1. Jika hanya satu penilai :

$$\text{Nilai Kriteria}_1 = \sum_{i=1}^n (\text{Nilai Subkriteria}_{ij} \times \text{bobot}_{ij})$$

2. Jika ada dua penilai :

$$\text{Nilai Kriteria}_i = \sum_{j=0}^m \left\{ \sum_{k=1}^n (\text{Nilai Subkriteria}_{ik} \times \text{bobot}_{ik} \times \text{bobot penilai } ij) \right\}$$

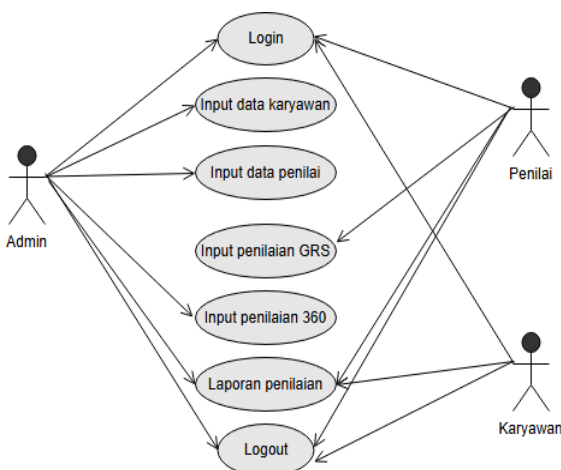
3. Nilai Akhir Penilaian

Rumus akhir penilaian menggunakan:

$$\text{Nilai akhir} = \frac{\text{Hasil nilai} \text{ klien} + \text{Hasil nilai} \text{ atasan} + \text{Hasil nilai} \text{ rekan kerja}}{3}$$

B. RANCANGAN APLIKASI

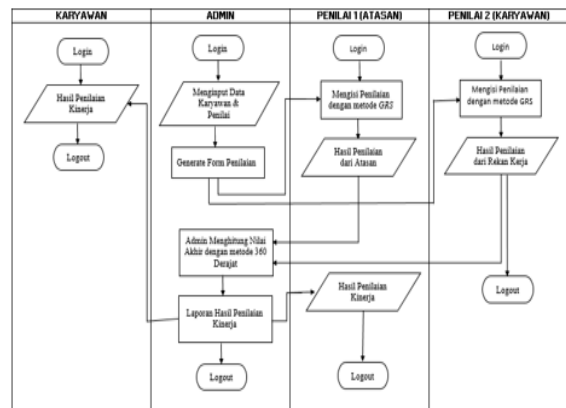
1. Use Case diagram



2.

Gambar. Use Case diagram

3. Activity Diagram



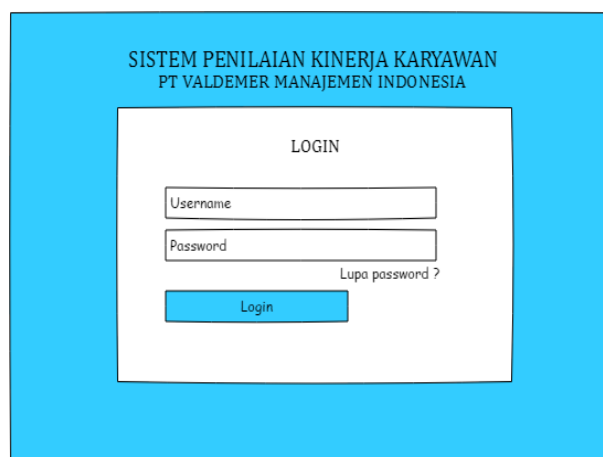
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rancangan Usulan

1. Login



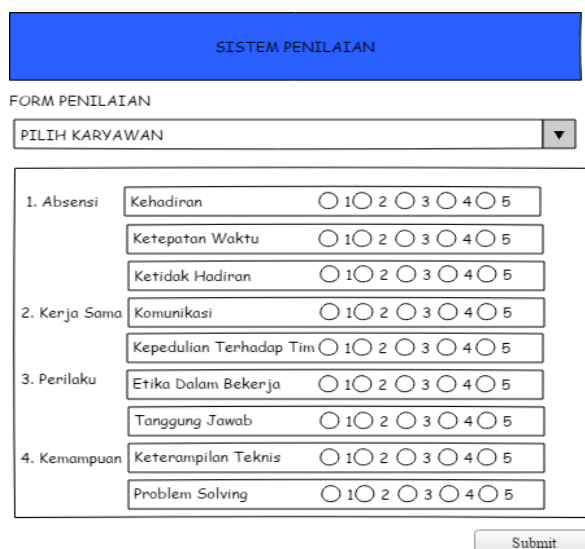
2. Dashboard



3. Input data Penilai



4. Form Penilaian



5. Hasil Penilaian

LAPORAN HASIL PENILAIAN			
Karyawan	Nilai Akhir	Kategori	Kategori
Acbang	35	Sangat Baik	Sangat Baik
Codong	45	Baik	Baik
Karwan	45	Cukup	Cukup
Getung	55	Sangat Baik	Sangat Baik

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari permasalahan ketidaktepatan dan keterlambatan dalam proses penilaian kinerja, potensi kesalahan (*human error*) dalam penginputan data, perhitungan skor, dan rekapitulasi hasil penilaian kinerja, serta meningkatkan akurasi, transparansi, dan keadilan dalam proses penilaian kinerja di PT Valdemer Manajemen Indonesia. Maka dibutuhkan perancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis web di PT Valdemer Manajemen Indonesia dengan mengintegrasikan metode *Graphic Rating Scales* dan 360 Derajat mampu menjadi solusi atas permasalahan sistem penilaian manual yang selama ini digunakan. Sistem ini terbukti dapat meningkatkan akurasi, efisiensi, dan objektivitas dalam proses evaluasi kinerja, serta memberikan umpan balik yang lebih komprehensif sebagai dasar pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. Elu and I. Rahmawati, "Pengelolaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Kemajuan Perusahaan," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 44–49, 2024, doi: 10.56145/ekonomibisnis.v4i1.135.
- [2] Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo, "Sumber Daya Manusia," *Bandung CV Mandar Maju*, pp. 229–282, 2022.
- [3] R. Susanto and A. D. Andriana, "Analisis Metode 360 Derajat Untuk Penilaian Kinerja Karyawan Pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia," *Maj. Ilm. UNIKOM*, vol. 17, no. 1, pp. 19–24, 2019, doi: 10.34010/miu.v17i1.2232.
- [4] M. Hidayah, E. Erpidawati, and S. A. Putri, "Gambaran Penilaian Kinerja Karyawan di RSUD Mohammad Natsir Solok Tahun 2022," *J. Manaj. dan Ilmu Adm. Publik*, vol. 5, no. 2, pp. 226–231, 2023, doi: 10.24036/jmiap.v5i2.608.
- [5] Jogyanto, "Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Graphic Rating Scales Dan 360 Derajat," *J. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 2, pp. 1–2, 2005.
- [6] Prehanto, "Pengertian Sistem Informasi, Informasi, Sistem," *Pengertian Sist. Inf.*, p. 15, 2020.
- [7] Maydianto and M. R. Ridho, "Rancang Bangun Sistem Informasi Point of Sale

- Dengan Framework Codeigniter Pada Cv Powershop,” *J. Comasie*, vol. 02, pp. 50–59, 2021.
- [8] Erwan Effendy, Nur Aisyah, Rahma Sari Manurung, and Rahul Nasution., “Konsep Informasi Konsep Fakta Dan Informasi,” *J. Pendidik. dan Konseling*, vol. 5 Nomor 2, no. Vol. 5 No. 2 (2023): Jurnal Pendidikan dan Konseling, pp. 1–7, 2023.
- [9] M. Irwan *et al.*, “Neraca Manajemen, Ekonomi,” 2024.
- [10] J. H. P. Sitorus and M. Sakban, “Perancangan Sistem Informasi Penjualan Berbasis Web Pada Toko Mandiri 88 Pematangsiantar,” *J. Bisantara Inform.*, vol. 5, no. 2, pp. 1–13, 2021, [Online]. Available:<http://bisantara.amikparbinanusantara.ac.id/index.php/bisantara/article/download/54/47>
- [11] S. Jurnal, M. A. Sutisna, D. S. Nasution, and I. Hidayat, “JURNAL SISTEM INFORMASI DAN TEKNOLOGI (S I N T E K) SISTEM INFORMASI KEHADIRAN KARYAWAN MENGGUNAKAN QR CODE BERBASIS WEB PADA PT . PRATAMA SOLUSI ARMINDO,” vol. V, no. 01.
- [12] A. G. Gani, P. F. Dewi, A. Sugiharto, D. Caringin, and T. Bandung, “Sistem Informasi Point of Sale Berbasis Web Pada Dapur Caringin Tilu Bandung,” *J. Sist. Inf. Univ. Suryadarma*, vol. 10, no. 2, 2014, doi: 10.35968/jsi.v10i2.1072.
- [13] A. Yasir, “Sistem Informasi Perpustakaan Berbasis Web Pada Perpustakaan Universitas Dharmawangsa,” *Djtechno J. Teknol. Inf.*, vol. 1, no. 2, pp. 36–40, 2020, doi: 10.46576/djtechno.v1i2.970.
- [14] Fauzan Manafil Albar, Dedy Prasetya Kristiadi, Ferry Sudarto, Lukman Nulhakim, 2025. Decision Support System for Determining Aid Priorities for Flood Victims Using the SMART Method Based on Android, *International Journal of Open Information Technologies*, 2025. <https://cyberleninka.ru/article/n/decision-support-system-for-determining-aid-priorities-for-flood-victims-using-the-smart-method-based-on-android>
- [15] L Nulhakim, DP Kristiadi, YF Simanullang, NK Dewi. 2025. Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Metode Weighted Product Pada Kampus STMIK Kuwera, Sintek Kuwera, Vol.5 No. 1 2025. <https://www.sintek.stmikku.ac.id/index.php/home/article/view/118>
- [16] Dedy Prasetya Kristiadi, Ferry Sudarto, Lukman Nulhakim, Fauzan Manafi Albar, Yohanes Ari Setiawan, 2024. Pengembangan Sistem Informasi Konsultasi Dokter Berbasis Web, OJS Sintek Kuwera Vol. 4. No. 2. 2024. <https://www.sintek.stmikku.ac.id/index.php/home/article/view/78>
- [17] Murjani, “Hakikat Dan Sistem Nilai Dalam Konteks Teknologi Pendidikan,” *Adiba J. Educ.*, vol. 1, no. 1, pp. 107–119, 2021
- [18] R. Syafrizal, “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *Manag. Bus. Prog.*, vol. 3, no. 1, pp. 107–116, 2024, doi: 10.70021/mbp.v3i1.146.
- [19] S. Y. Warella *et al.*, *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. 2018.
- [20] H. Mulang, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 38–51, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.894
- [21] D. R. Rahadi, R. Fauzi, and Z. Saputra, “Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360-Degree Feedback,” *Educ. Leadersh. J. Manaj. Pendidik.*, vol. 4, no. 1, pp. 116–139, 2024.
- [22] V. No and F. A. Adha, “Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis,” vol. 8, no. 2, pp. 846–855, 2024.
- [23] R. K. Sjamdra, “Sistem penilaian kinerja karyawan dengan metode 360,” 2020.
- [24] [24] A. Setiawati Agustini, “Penerapan Metode Graphic Rating Scale (Grs) Dalam,” vol. 6, no. 2, p. 139, 2017