

# Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai dengan Metode 360 *Degree*

Asti Ariesta Puteri<sup>1</sup>, Tursina<sup>2</sup>, Anggi Srimurdianti Sukamto<sup>3</sup>.

Program Studi Teknik Informatika Fakultas Teknik Universitas Tanjungpura<sup>1,2,3</sup>

*e-mail*: <sup>1</sup>astiariestap@gmail.com, <sup>2</sup>tursina15@yahoo.com, <sup>3</sup>anggidianti@gmail.com

**Abstrak** — Bank Kalbar adalah lembaga keuangan berjenis perbankan daerah di Indonesia yang berpusat di Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Bank Kalbar memiliki sumber daya manusia yang bekerja untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kemajuan perusahaan sehingga mampu bersaing dengan lembaga keuangan berjenis perbankan lainnya. Kualitas dari sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kualitas suatu perusahaan yang diukur dengan penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja Bank Kalbar menggunakan sistem penilaian berbasis kompetensi yang diukur oleh kompetensi pencapaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam kelompok yaitu pejabat dan pelaksana, dimana didalam proses penilaian masih secara manual dan bersifat searah. Hal ini mengakibatkan proses penilaian terhadap pegawai memiliki hasil yang kurang maksimal dan rentan oleh peluang kesalahan dalam perhitungan hasil akhir penilaian kinerja pegawai kontrak. Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan sebuah sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai Bank Kalbar dengan menerapkan metode 360 *degree*. Saat ini sistem pendukung keputusan sudah digunakan dalam berbagai bidang, tidak terkecuali dalam proses penilaian kinerja pegawai. Banyak metode yang dapat digunakan dalam sistem pendukung keputusan, salah satunya metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode 360 *degree*. Metode 360 *degree* adalah suatu metode penilaian kinerja pegawai untuk memperoleh penilaian dari segala arah, dari atasan, bawahan dan rekan kerjanya. Metode 360 *degree* menilai secara objektif dan juga merupakan suatu metode yang berdasarkan multi kriteria. Sistem ini akan menghasilkan nilai akhir dari penilaian kinerja pegawai Bank Kalbar berupa keputusan kelanjutan kontrak kerja pegawai kontrak atau tidak dapat melanjutkan kontrak kerja. Berdasarkan pengujian validasi terhadap 3 data kasus penilaian kinerja pegawai kontrak, sistem yang dihasilkan dapat menerapkan metode 360 *degree* dengan tingkat keberhasilan sistem sebesar 100 % dan dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem dinilai sangat *valid*.

**Kata kunci** — Bank Kalbar, metode 360 *degree*, penilaian kinerja pegawai, sistem pendukung keputusan.

## I. PENDAHULUAN

**B**ank Kalbar adalah lembaga keuangan berjenis perbankan daerah di Indonesia yang berpusat di Pontianak, Kalimantan Barat. Bank Kalbar memiliki sumber daya manusia yang bekerja untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kemajuan perusahaan sehingga mampu bersaing dengan lembaga keuangan berjenis perbankan lainnya. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia diukur dengan adanya penilaian kinerja pegawai.

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 [1]. Penilaian kinerja yang baik adalah mampu untuk menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja pegawai yang dinilai. Penilaian tidak hanya untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan.

Kualitas kinerja akan diketahui dengan menggunakan sistem penilaian dari manajemen yang baik. Sistem penilaian kinerja pegawai pada Bank Kalbar yaitu penilaian prestasi kerja berbasis kompetensi yang dilakukan oleh pegawai dalam kelompok yaitu pejabat dan pelaksana. Saat ini, penilaian prestasi kerja pada Bank Kalbar masih dilakukan secara manual dikarenakan Bank Kalbar pada tahun 2015 masih dalam proses pengembangan kedalam sebuah aplikasi. Proses penilaian untuk saat ini dilakukan dengan menggunakan form penilaian kinerja pegawai. Format *form* penilaian dikirimkan ke setiap cabang Bank Kalbar yang tersebar di seluruh Kalimantan Barat oleh kantor pusat Bank Kalbar Pontianak. Form penilaian kinerja pegawai terdiri dari lima lembar kertas penilaian untuk satu pegawai. Penilaian hanya dilakukan oleh pejabat atau pelaksana disetiap kantor cabang. 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 pegawai Bank Kalbar. Sistem pendukung keputusan adalah suatu sistem yang dapat membantu dalam mengambil suatu keputusan berdasarkan kriteria ataupun faktor-faktor pendukung. 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. Rujukan [2] 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*). Semua informasi diperoleh dari berbagai sumber (pimpinan, rekan sejawat, bawahan, diri sendiri) dapat menambah keakuratan dan keobyektifan dalam melakukan penilaian kinerja. Sistem ini akan menghasilkan penilaian kinerja pegawai Bank Kalbar berupa keputusan kelanjutan kontrak kerja pegawai untuk kedepannya.

## II. URAIAN PENELITIAN

### A. Kinerja

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki [3]. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan pada sebagian atau seluruh tindakan atau kegiatan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban, manajemen dan sebagainya. Kinerja merupakan suatu wujud dari keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja sangat dipengaruhi oleh kebijakan atasan dalam menempatkan posisi pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

### B. Penilaian Kinerja

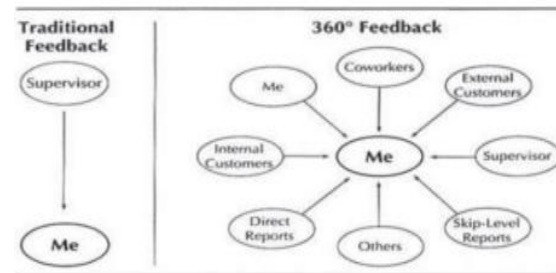
Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai. Rujukan [4] menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai.

### C. Sistem Pendukung Keputusan

Konsep sistem pendukung keputusan pertama kali diperkenalkan pada awal tahun 1970-an oleh Michael S. Scott Morton dengan istilah Management Decision System [5]. Sistem pendukung keputusan merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan manipulasi data. Sistem digunakan untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang semi terstruktur dan situasi tidak terstruktur, dimana tidak seorangpun mengetahui secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat [6]. Konsep pendukung keputusan ditandai dengan sistem interaktif berbasis komputer yang membantu pengambil keputusan memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur. Pada dasarnya SPK dirancang untuk mendukung seluruh tahap pengambilan keputusan mulai dari mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan, sampai mengevaluasi pemilihan alternatif.

### D. Metode 360 Degree

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*) [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..



Gambar 1 Metode 360 degree

Sumber: (Lavinia dan Tanaamah,2013)

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

$$TA_{penilai_i} = \sum_{j=0}^m \left( \sum_{k=1}^n \left( \frac{\text{Total Subkriteria}_{i,k}}{\text{Jumlah Subkriteria}_{i,k} \times m} \right) \times \text{bobot}_{i,k} \right) \times \text{bobot}_{penilai_j} \quad (1)$$

Keterangan:

- TA Penilai<sub>i</sub> = Total All kriteria dari penilai ke-i  
 Total Subkriteria<sub>i,k</sub> = Total subkriteria dari penilai ke-i pada kriteria ke-k  
 Jumlah Subkriteria<sub>i,k</sub> = Jumlah subkriteria dari penilai ke-i pada kriteria ke-k  
 Jumlah Penilai<sub>ik</sub> = Jumlah penilai dari penilai ke-i pada kriteria ke-k  
 Bobot<sub>ik</sub> = Tingkat kepentingan kriteria pada kriteria ke-k  
 Bobot Penilai<sub>ii</sub> = 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

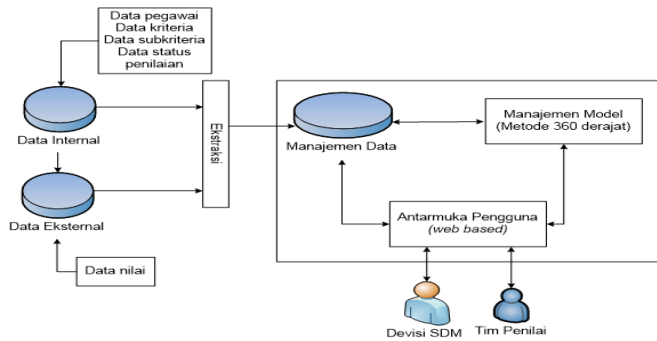
Untuk hasil akhir penilaian digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Akhir Penilaian} = \sum_{i=1}^n TA_{Penilai_i} \quad (2)$$

### III. PERANCANGAN SISTEM

#### A. Perancangan Arsitektur Sistem

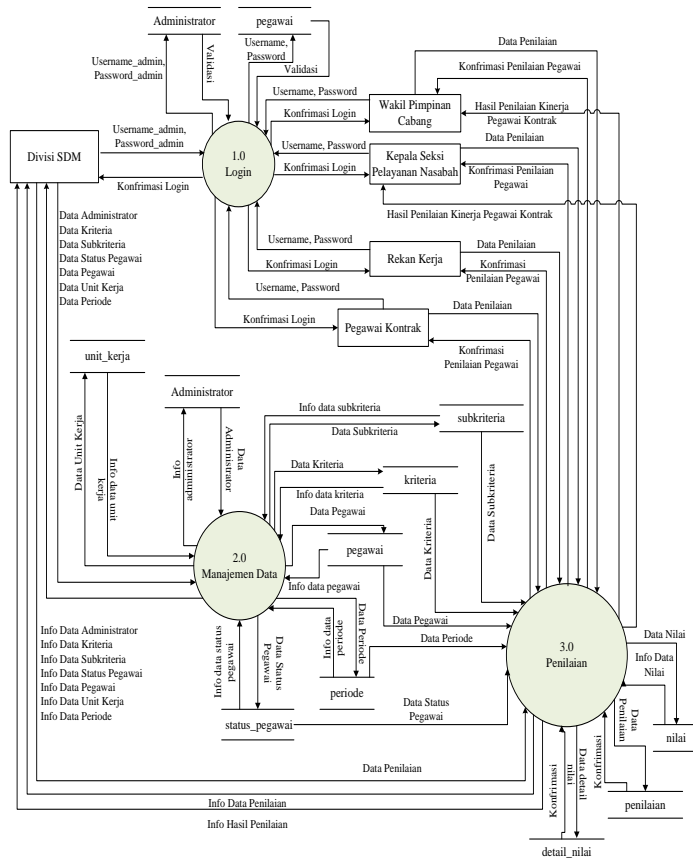
Sistem yang dibangun merupakan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai berbasis *web* yang dapat diakses oleh *user* melalui komputer untuk penilaian kinerja pegawai kontrak. Desain arsitektur sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2 Arsitektur sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai

#### B. Diagram Overview Sistem

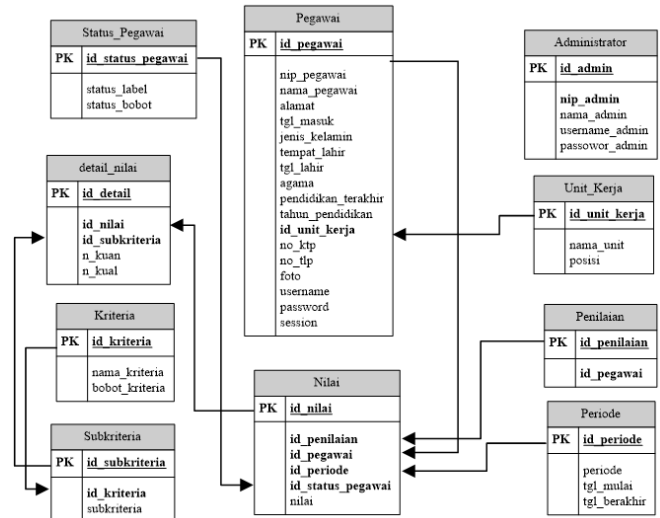
Diagram *overview* merupakan diagram yang menggambarkan proses-proses secara garis besar. Pada diagram ini proses dibagi menjadi lebih dari satu. Proses-proses yang terjadi digambarkan pada Gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3 Diagram Overview

#### C. Perancangan Relasi Antar Tabel

Diagram hubungan antar tabel merupakan hubungan pada suatu tabel dengan tabel-tabel lainnya yang berfungsi untuk mengatur operasi suatu database. Pada sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai memiliki 10 tabel. Berikut adalah relasi antar tabel dari sistem pendukung keputusan yang akan dirancang:



Gambar 4 Relasi antar tabel

### IV. HASIL DAN ANALISIS

#### A. Hasil Perancangan

Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Bank Kalbar dengan Metode 360 Degree merupakan sistem yang bertujuan untuk menerapkan metode 360 degree dalam menentukan perpanjangan kontrak kerja pegawai kontrak Bank Kalbar Cabang Sukadana. Antarmuka halaman utama merupakan tampilan awal dari sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai Bank Kalbar dengan metode 360 degree. Halaman utama terdiri dari 2 menu yaitu home dan login. Antarmuka halaman utama dapat dilihat pada Gambar 4 sebagai berikut.



Gambar 4 Antarmuka halaman utama

Antarmuka halaman login berisi form login untuk proses verifikasi pengguna (penilai) sistem baik itu atasan, rekan kerja dan pegawai kontrak yang akan dinilai (diri sendiri). Apabila

data *login* yang telah dimasukkan sesuai, maka pengguna dapat mengakses menu-menu yang ada pada sistem. Antarmuka halaman *login* pengguna dapat dilihat pada Gambar 5 berikut.

Gambar 5 Antarmuka halaman *login* penilai

Pada antarmuka halaman data penilaian merupakan halaman untuk melihat data-data pegawai yang akan dinilai maupun yang belum dinilai. Jika terdapat pegawai kontrak yang belum dinilai maka penilai dapat melakukan penilaian dengan mengklik tombol menilai pada tabel penilaian. Antarmuka halaman penilaian dapat dilihat pada Gambar 6 berikut.

#### DATA PENILAIAN KINERJA PEGAWAI KONTRAK BANK KALBAR

NO	Nama Pegawai	NIP Pegawai	Periode	Tanggal Mulai	Tanggal Berakhir	Keterangan
1	Dessy Ariana	1000000133	2	2015-11-01	2015-11-30	DETAIL NILAI
2	Wahyu Rahmadhan	1000000156	2	2015-11-01	2015-11-30	MINIMAL
3	Ariana Fitri	1000000101	2	2015-11-01	2015-11-30	MOOR

Gambar 6 Antarmuka halaman data penilaian

Pada halaman hasil penilaian, atasan dapat melihat hasil akhir dari setiap penilai-penilai dan detail nilai dari setiap pegawai kontrak yang telah dinilai. Antarmuka sub halaman hasil penilaian dapat dilihat pada Gambar 7 berikut.

#### DATA HASIL PENILAIAN KINERJA PEGAWAI KONTRAK BANK KALBAR

NO	Nama Pegawai	NIP Pegawai	Periode	Tanggal Mulai	Tanggal Berakhir	Nilai		Hasil Penilaian	Aksi
						Kualitatif	Kuantitatif		
1	Dessy Ariana	1000000133	1	2015-10-01	2015-10-31	B (Baik)	80,56	Lanjut Kontrak Kerja	DETAIL NILAI
2	Wahyu Rahmadhan	1000000156	1	2015-10-01	2015-10-31	B (Baik)	78,51	Lanjut Kontrak Kerja	DETAIL NILAI
3	Nilon Ratu Jamilah	1000000166	1	2015-10-01	2015-10-31	B (Baik)	82,12	Lanjut Kontrak Kerja	DETAIL NILAI
4	Ariana Fitri	1000000101	2	2015-11-01	2015-11-30	-	-	Tunggu	TUNGGU

Gambar 7 Antarmuka sub halaman hasil penilaian

Pada halaman detail nilai hasil penilaian akhir, atasan dapat melihat detail nilai dari keseluruhan data nilai yang telah dimasukkan oleh penilai-penilai. Antarmuka halaman detail nilai hasil penilaian akhir penilaian kinerja pegawai kontrak dapat dilihat pada Gambar 8 berikut.

#### SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI BANK KALBAR

HOME PENILAIAN PROFIL LOGOUT

# / Penilaian / Hasil Penilaian / Detail Nilai

#### DETAIL NILAI

#### PENILAIAN KINERJA PEGAWAI KONTRAK BANK KALBAR

NIP Pegawai	Unit Kerja	Periode	Tanggal Mulai
1000000133	Teller	1	2015-10-01
Nama Pegawai	Posisi/Jabatan	Status Penilai	Tanggal Berakhir
Dessy Ariana	Pegawai Kontrak	Atasan	2015-10-31

Alf Andya Saputra Sandy Nugraha Nilon Ratu Jamilah Wahyu Rahmadhan Dessy Ariana Hasil Penilaian

Kompetensi Pencapaian Hasil		
Indikator	Nilai Kualitatif	Nilai Kuantitatif
1. Memiliki kecepatan melayani nasabah	B	80
2. Memiliki kualitas pelayanan nasabah	B	80
3. Memiliki ketelitian dalam melayani nasabah	B	80
4. Memiliki keramahan dalam melayani nasabah	B	80
5. Memiliki ketelitian dalam administrasi	B	75
6. Mampu melakukan upaya-upaya pendekatan dengan nasabah melalui komunikasi informal	B	79
7. Menunjukkan perhatian yang serius dalam melayani dan memperhatikan setrum kepada nasabah	B	80
8. Tidak ada keluhan dari nasabah yang dilayannya selama periode penilaian	B	80
9. Memiliki Responsif terhadap kehadiran nasabah	B	75
10. Berupaya menangani permasalahan yang disampaikan/dibicarakan oleh nasabah	B	80
11. Kemampuan menjelaskan produk-produk Bank	B	80
12. Mampu melakukan upaya-upaya Cross-Selling/Indirect Marketing secara persuasive	B	75
13. Memiliki ketelitian terhadap sistem dan prosedur	B	80
14. Memiliki kemampuan menerapkan KYC dengan baik	B	78

Kompetensi Teknis		
Indikator	Nilai Kualitatif	Nilai Kuantitatif
1. Cakap Mengoperasionalkan Microsoft Office	B	79
2. Cakap Mengoperasionalkan System Alphabits di Bidang Tugas	B	80
3. Cakap Melakukan Operasional Cash In atau Cash Out pada Mesin ATM	B	80
4. Cakap Menyortir Uang ULE / TITILE	B	80
5. Cakap Mengeban atau Mengikat Uang	B	80
6. Penguasaan BPP/SOP Perinson	B	79

Kompetensi Personality		
Indikator	Nilai Kualitatif	Nilai Kuantitatif
1. Kejujuran	BS	90
2. Kerjasama	B	83
3. Toleransi Terhadap Stress	B	83
4. Tanggung Jawab	B	83
5. Dedikasi	B	83
6. Motivasi	B	80
7. Penampilan (IMPACT)	B	83
8. Inisiatif	B	79

Potensi Pengembangan		
Indikator	Nilai Kualitatif	Nilai Kuantitatif
1. Dorongan untuk Sukses	B	83
2. Dorongan untuk Belajar	B	83
3. Dorongan untuk Mengambil Tanggung Jawab	B	83

KEMBALI

Gambar 8 Antarmuka halaman detail nilai hasil penilaian akhir

Pada halaman *login* digunakan oleh admin untuk dapat mengakses sistem pendukung keputusan dengan memasukan

username dan password yang telah didaftarkan sebelumnya. Apabila data login yang telah dimasukkan sesuai, maka pengguna dapat mengakses menu-menu yang ada pada sistem. Antarmuka hasil perancangan halaman login admin dapat dilihat pada Gambar 9 berikut.



Gambar 9 Antarmuka halaman login admin

Antarmuka halaman tambah penilaian digunakan untuk memasukkan data penilai dan pegawai kontrak yang akan dinilai. Antarmuka halaman tambah data penilaian dapat dilihat pada Gambar 10 berikut.

Gambar 10 Antarmuka halaman tambah penilaian

### B. Hasil Pengujian Sistem

Hasil pengujian validitas aplikasi menunjukkan perbandingan antara hasil penilaian oleh Bank Kalbar dan hasil penilaian kinerja pegawai kontrak menggunakan sistem pendukung keputusan dengan metode 360 degree. Berikut adalah tabel yang menampilkan hasil pengujian validasi sistem.

Tabel 1  
Hasil Pengujian Validitas Aplikasi

Kasus	Hasil Penilaian Bank Kalbar	Hasil Penilaian oleh Sistem	Kesesuaian Hasil
1	Nilai Kuantitatif 79,95; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Nilai Kuantitatif 80,56; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Sesuai

Kasus	Hasil Penilaian Bank Kalbar	Hasil Penilaian oleh Sistem	Kesesuaian Hasil
2	Nilai Kuantitatif 78,56; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Nilai Kuantitatif 78,51; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Sesuai
3	Nilai Kuantitatif 82,1; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Nilai Kuantitatif 82,12; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Sesuai
4	Nilai Kuantitatif 81,88; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Nilai Kuantitatif 82,23; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Sesuai
5	Nilai Kuantitatif 81,78; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Nilai Kuantitatif 79,85; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Sesuai
6	Nilai Kuantitatif 73,03; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Nilai Kuantitatif 75,94; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Sesuai
7	Nilai Kuantitatif 69,14; Tidak dapat melanjutkan Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif C (Cukup)	Nilai Kuantitatif 73,29; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Tidak Sesuai
8	Nilai Kuantitatif 82,43; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Nilai Kuantitatif 82,84; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Sesuai
9	Nilai Kuantitatif 78,32; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Nilai Kuantitatif 78,79; Lanjut Kontrak Kerja dengan Nilai Kualitatif B (Baik)	Sesuai

Pada Tabel 1 dapat diketahui informasi antara lain :

- Jumlah kasus yang di uji sebanyak 9 data nilai pegawai kontrak.
- Nilai kuantitatif hasil penilaian Bank Kalbar dari 9 kasus data nilai penilaian kinerja pegawai kontrak didapatkan

berdasarkan perhitungan penilaian yang dilakukan oleh Bank Kalbar.

3. Hasil keluaran penilaian kinerja pegawai kontrak Bank Kalbar Cabang Sukadana bagian *Teller* dengan perhitungan Bank Kalbar sesuai dengan hasil keluaran sistem.
4. Kesesuaian hasil didapatkan dari perbandingan antara hasil akhir penilaian kinerja pegawai kontrak dengan menggunakan sistem dan hasil akhir penilaian kinerja pegawai kontrak dengan perhitungan manual oleh Bank Kalbar berdasarkan kategori nilai yaitu nilai kualitatif dari pegawai kontrak yang telah dinilai.
5. Kesesuaian hasil dikatakan sesuai apabila *output* penilaian dari sistem dengan perhitungan penilaian oleh dari Bank Kalbar memiliki *output* yang sama, sedangkan kesesuaian hasil dikatakan tidak sesuai apabila *output* sistem penilaian dengan perhitungan penilaian oleh Bank Kalbar tidak sama.
6. Hasil *output* sistem yang sesuai dengan hasil penilaian sebelumnya berjumlah 8 data kasus dan hasil penilaian yang tidak sesuai berjumlah 1 data kasus.

Berdasarkan hasil pengujian validasi sistem, maka nilai keakuratan dapat dihitung sebagai berikut.

$$\text{Nilai keakuratan} = \frac{8}{9} \times 100\%$$

$$\text{Nilai keakuratan} = 88,89\%$$

### C. Analisis Hasil Pengujian

Berikut ini adalah analisis hasil perancangan dan pengujian sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pengguna dapat mengakses sistem untuk menilai setelah melakukan login.
2. Pengguna yang memiliki status sebagai atasan dapat melihat hasil penilaian dari pegawai kontrak yang telah di nilai.
3. Metode 360 degree dapat diterapkan pada sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai berdasarkan pengujian validitas.
4. Hasil pengujian blackbox menunjukkan saat dilakukan input sebuah data, ketika masukan data dengan keseluruhan atau sebagian sistem dapat menangani data sesuai dengan yang diharapkan.
5. Berdasarkan hasil pengujian validitas aplikasi, didapatkan nilai akurasi sistem sebesar 88,89%, sehingga dapat disimpulkan bahwa perangkat lunak yang dirancang dinilai sangat *valid*.

## V. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian terhadap sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai dengan metode 360 *degree*, dapat disimpulkan bahwa:

1. Metode 360 *degree* dapat diterapkan dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai berdasarkan hasil pengujian 9 data kasus penilaian pegawai kontrak Bank Kalbar dengan tingkat keberhasilan sistem sebesar 88,89% dimana sistem memiliki validitas sangat *valid*.
2. Sistem dapat memberikan hasil berupa keputusan penilaian kinerja pegawai Bank Kalbar khususnya pegawai kontrak

Bank Kalbar Cabang Sukadana bagian *Teller* berupa pernyataan bahwa pegawai dapat melanjutkan kontrak kerja atau tidak dapat melanjutkan kontrak kerja berdasarkan nilai kualitatif yang diperoleh dari hasil akhir penilaian kinerja pegawai yang dinilai.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ghorpade, j; & Chen, M. M. 1995. *Creating Quality-Driven Performance Appraisal System*. Academy of Management Executive, 9 (1); 32-39.
- [2] Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- [3] Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T., dan Arafah, W. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada..
- [4] Mathis, R. L., dan Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat..
- [5] Sprague, R. H. 1982. *Building Effective Decision Support System*. Grolier, New Jersey.
- [6] Alter, Steven. 2002. *Information System : Foundation of E-Business*. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- [7] Antonioni, D. 1996. Designing an effective 360-degree appraisal feedback process, *Organizational Dynamic*, Autumn.
- [8] Taroreh, A. 2014. *Decision Support System Feasibility of Tourism Resort in Poso District used 360 Degree Method*. Jurnal. Salatiga : Universitas Kristen Satya Wacana. Volume: XI, Issue: 2, No: 1. <http://www.ijcsi.org/papers/IJCSI-11-2-1-201-207.pdf>