

MODEL DAILY ACTIVITIES REPORT PADA KINERJA KARYAWAN

Siti Sa'adah ¹

Universitas Sangga Buana

siti21siti@gmail.com

Deny Feri Suharyanto ²

Universitas Wiraraja Madura

Deny.ikom@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to identify and analyze employee performance appraisals using the Daily Activities Report (DAR) model which can be used by agencies to evaluate employee performance appraisals and as input to decision makers for determining achievements and sanctions against employees, minimizing the occurrence of appraisals. Which is subjective. Research data were collected from primary sources (research informants) using interview techniques, conducting expert judgment on experts, both practitioners and academics. Determination of key informants in the study using purposive sampling method with the criteria of having knowledge about employee performance, having competence in HR or IT. The collected data were validated by triangulation. The results of the research in the form of a performance appraisal model using the Daily Activities Report (DAR) model can be accepted and used.

Keywords: Model, Performance Appraisal, Employee, DAR

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan model Daily Activities Report (DAR) yang dapat digunakan oleh instansi untuk melakukan evaluasi pada penilaian kinerja karyawan dan sebagai masukan kepada para pengambil keputusan untuk penentuan prestasi dan sanksi terhadap karyawan, meminimalisir terjadinya penilaian yang bersifat subjektif. Data penelitian dikumpulkan dari sumber primer (informan penelitian) dengan teknik wawancara, melakukan expert judgment pada para ahli baik praktisi maupun akademisi. Penentuan key informan dalam penelitian menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria memiliki pengetahuan mengenai kinerja karyawan, memiliki kompetensi dalam hal SDM atau IT. Data terkumpul divalidasi dengan triangulasi. Hasil dari penelitian berupa model penilaian kinerja dengan menggunakan model Daily Activities Report (DAR) dapat diterima dan dipergunakan.

Kata kunci: Model, Penilaian Kinerja, Karyawan, DAR



JEMPER (Jurnal Ekonomi
Manajemen Perbankan)
Volume 4
Nomor 1
Halaman 10 - 19
Bandung, Januari 2022

p-ISSN : 2655 – 2922
e-ISSN: 2656 - 632X

Tang gal Masuk :
11 Desember 2021
Tang gal Revisi :
25 Maret 2022
Tang gal Diterima :
5 April 2022

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi pada saat ini mempunyai peranan sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Pemanfaatannya menjadi salah satu bukti konkret keberadaan yang dapat memberikan banyak kemudahan bagi pengguna. Penggunaannya tidak hanya sebagai proses otomatisasi tetapi juga menciptakan akurasi, kecepatan, transparansi dan kelengkapan data dari sebuah sistem, karena tidak dipungkiri kecepatan dan keakuratan data menjadi modal penting suatu perusahaan untuk bersaing di dunia industri yang sudah berkembang pesat.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam organisasi, salah satu kegiatan yang *continue* adalah penilaian kinerja terhadap karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan akan memberikan informasi pada organisasi tentang perilaku karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Penilaian kinerja karyawan menjadi penting untuk merencanakan pengembangan karir karyawan, kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap upaya perusahaan/ instansi untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan berusaha mempekerjakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Penilaian kinerja merupakan hal yang esensial bagi perguruan tinggi dan mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan tinggi. Proses penilaian tersebut dapat memberikan dampak positif sesuai yang diharapkan instansi dan ada pula hasil yang tidak diharapkan oleh instansi dengan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Tingkat keterbukaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga keterbukaan masih menjadi suatu masalah dalam proses penilaian kinerja karyawan, baik di perusahaan ataupun instansi lainnya. Jika proses penilaiannya dilakukan secara terbuka, maka karyawan akan merasa lebih diperhatikan dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya pada institusi.

Permasalahan yang terjadi pada SDM dalam hal ini karyawan adalah belum tersedianya sistem pencatatan aktivitas penilaian kinerja karyawan yang terkomputerisasi (otomatisasi). Hal ini membuat karyawan cenderung tidak mengisi bahkan menjadi malas dalam melakukan pencatatan kinerjanya. Sehingga pada proses monitoring dan evaluasi kinerja karyawan membutuhkan waktu yang lama dalam hal penyebarannya, penggunaan kertas yang banyak, kemungkinan terjadi human error, hasil dari lembar jawaban kinerja yang telah diisi terkadang bisa tercecer bahkan hilang dan tidak tersipkan dengan baik, keakuratan data yang belum terjamin. Pada tahap penghitungan lembar jawaban kinerja juga sangat rentan terjadi kesalahan input data, kesalahan yang terjadi dapat berpengaruh pada penilaian kinerja karyawan.

Berkaitan dengan hal di atas, Universitas Sangga Buana (USB) memerlukan sebuah model dalam hal ini sistem penilaian kinerja karyawan yang terintegrasi dan terotomatisasi serta keamanan yang terjaga untuk pengelolaan penilaian kinerja karyawan. Model ini dinamakan Daily Activity Report (DAR).

Model DAR ini harus bisa memberikan rekomendasi kepada para atasan/decision maker yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pemberian reward dan punishment pada karyawan. Sehingga dengan adanya model DAR ini diharapkan dapat membuat proses penilaian kinerja karyawan di menjadi lebih cepat, transparan, serta mempunyai kredibilitas yang tinggi.

LITERATUR

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan merupakan proses dimana instansi berupaya memperoleh informasi yang akurat tentang kinerja karyawannya (Ferdian Sudarnico, 2017). Penilaian kinerja diartikan sebagai suatu proses penilaian suatu prestasi atau evaluasi yang sistematis

terhadap kinerja dari karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Fransiska Ardela, 2020).

Evaluasi kinerja karyawan itu penting yang nantinya hasil dari penilaian ini akan menjadi dasar perusahaan dalam memberikan umpan balik terkait prestasi karyawan, pelaksanaan kegiatan, hingga membantu penyusunan kebijakan perusahaan pada masa mendatang. Karena sebagai wujud penghargaan terhadap kinerja karyawan, mengetahui aspek mana yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan pelatihan karyawan, Instrumen penting dalam upaya perlindungan hukum untuk perusahaan.

Sementara indikator dari penilaian kinerja karyawan diantaranya mengukur produktivitas kerja karyawan, kehadiran karyawan, kerjasama, efektif dan efisien penggunaan sumber daya

Fungsi Penilaian Kinerja

Salah satu fungsi dari penilaian kinerja adalah pembuatan dan pengambilan keputusan secara administratif tentang promosi karyawan, pemberhentian kerja (pemutusan hubungan kerja) dan peningkatan upah bagi karyawan (Taufik, dkk. 2014).

Daily Activity Report

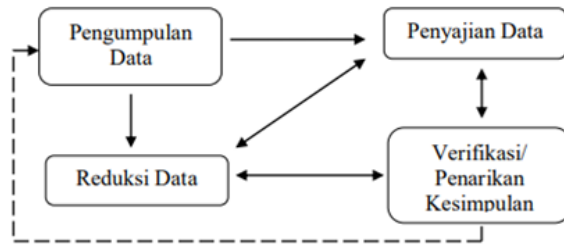
Daily Activity Report (DAR) adalah laporan harian karyawan mengenai pekerjaan apa saja yang dilakukan oleh karyawan dalam 1 (satu) hari kerja (Novi, 2019). Sementara DAR sendiri merupakan bagian dari penilaian diri sendiri yang berisi kegiatan atau rutinitas yang biasa dilakukan oleh karyawan sehari-hari mulai dari datang sampai pulang, maka tak heran jika DAR seseorang kegiatan yang dilakukan hampir sama (Roni, 2020).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013:2). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang bertujuan memahami suatu masalah kemanusiaan yang didasarkan pada penyusunan suatu gambaran yang kompleks dan menyeluruh menurut pandangan yang rinci dari para informan serta dilaksanakan di tengah setting alamiah. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan wawancara secara mendalam menggunakan teknik triangulasi (Hennink et al., 2020).

Jenis Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, penelitian deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang memberikan gambaran dan analisis tentang suatu gejala tertentu pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya, tidak untuk mencari atau menerangkan keterkaitan antar penelitian (Sanjaya, 2014:59-60). Selain itu peneliti melakukan wawancara mendalam pada informan yang terkait.

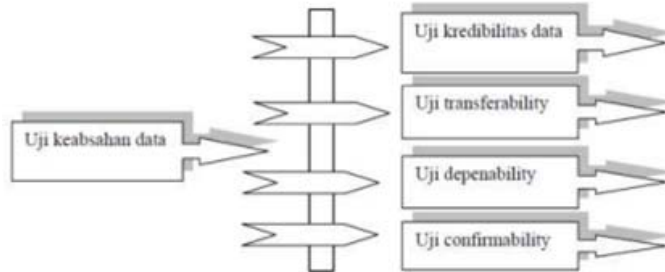
Proses analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan model Milles dan Huberman (Sugiyono, 2010:91). Model interaktif dalam analisis data kualitatif dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1

Model Proses Analisis Penelitian Kualitatif
Sumber: Milles dan Huberman (Sugiyono, 2010:91)

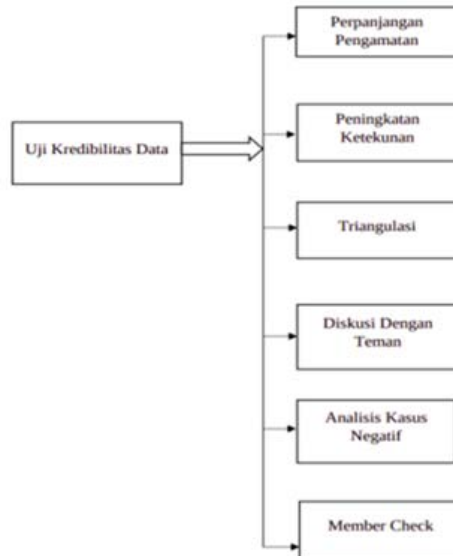
Sementara uji keabsahan pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar 2.



Gambar 2

Uji Keabsahan Data dalam Penelitian Kualitatif
Sumber: Sugiyono, 2012:366

Uji kredibilitas pada penelitian kualitatif dapat terlihat pada gambar 3.



Gambar 3

Uji Kredibilitas Data dalam Penelitian Kualitatif
Sumber: Sugiyono, 2012:366

Peneliti telah menentukan informan awal yang dijelaskan pada tabel 1:

Tabel 1
Informan Penelitian

Nama	Jabatan	Instansi
Dr. H. Asep Effendi R., SE., M.Si.,	Rektor	USB YPKP
Memi Sulaksmi, SE., M.Si.	Wakil Rektor II	USB YPKP
Dian Ekawati, SH.	HRD	USB YPKP
Nina Lestari, ST., MT.	IT	USB YPKP
Karyawan USB YPKP	Rekan Sejawat	USB YPKP
Dosen USB YPKP	Pakar SDM	USB YPKP
Dosen dan Karyawan	Pihak Luar	Universitas Telkom dan Universitas Pasundan
M. Isonijaya	Pihak Luar	Pengguna

Sumber: Peneliti, 2020

HASIL DAN PEMBAHASAN

Desain Model Daily Activities Report Penilaian Kinerja

Kegiatan penilaian terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui dan mengukur kualitas kinerja karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan akan meningkatkan motivasi dan kreativitas karyawan.

Sistem penilaian kinerja karyawan di Universitas Sangga Buana dilakukan satu tahun sekali dengan melakukan penilaian sendiri (self assessment) dengan menggunakan model Daily Activities Report (DAR) dan penilaian oleh atasan.

Penilaian diri sendiri dengan metode DAR adalah salah satu cara karyawan mengevaluasi dan menilai kinerjanya agar dapat terukur, menumbuhkan kejujuran, meningkatkan kreativitas dalam bekerja, perencanaan pekerjaan yang lebih matang. Model DAR ini berguna untuk pengembangan diri karyawan serta membutuhkan kematangan diri karyawan sehingga dapat menilai dirinya sendiri secara objektif dan dapat mempertanggung jawabkan kinerjanya kepada atasan. Penilaian oleh atasan dilakukan dengan cara menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan selama 1 (satu) tahun terakhir.

Verifikasi dan Validasi

Hasil verifikasi melalui wawancara dengan informan menyatakan bahwa ada beberapa hal yang menjadi penilaian terhadap model DAR dalam penilaian kinerja ini, antara lain:

1. Penilaian dengan model DAR memerlukan waktu yang lebih lama dalam menilai karyawan, karena harus melakukan perencanaan pekerjaan yang sedang di kerjakan, akan dikerjakan dan belum selesai dikerjakan.
2. Proses penilaiannya di rasa lebih tepat untuk dilakukan karyawan, sehingga akan tepat sasaran pada karyawan untuk lebih kreativitas, melatih kejujuran karyawan.

Validasi dilakukan melalui pengujian pada model DAR yang dapat dianggap untuk memvalidasi model DAR pada penilaian kinerja karyawan.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada expert, bahwa model DAR untuk penilaian kinerja karyawan dapat diterima oleh para expert. Model ini dapat mereview prestasi kerja karyawan, selain itu bisa memberikan rekomendasi kepada para atasan/decision maker yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pemberian reward dan punishment pada karyawan. Sehingga dengan adanya model DAR ini diharapkan dapat membuat proses penilaian kinerja karyawan di menjadi lebih cepat, transparan, serta mempunyai kredibilitas yang tinggi, model ini juga menghasilkan feedback untuk memperbaiki diri sendiri.

Masukannya dengan adanya model DAR ini harus jelas jumlah jam standarnya, karena sangat penting jadi harus ditetapkan jam kerjanya agar efektif dan efisien pada kegiatan WFH ini karena tidak ada supervisi yang mengontrol langsung pekerjaan karyawannya. Tim IT harus memperhatikan tingkat keamanan data yang harus dijaga kerahasiaannya, diusahakan menggunakan vendor untuk server dengan biaya yang lumayan, tapi kalau dari tim IT nya sudah cepat tanggap apabila terjadi permasalahan pada server maka tidak perlu vendor server. Kemudian perhatikan juga manajemen resikonya jika terdapat gangguan pada model yang sedang berjalan dan harus memikirkan solusi untuk mencegah gangguan tersebut. (Sumber: Isoni, Informan Peneliti)

Diperkuat lagi dari salah satu karyawan Universitas Sangga Buana (USB) yang menyatakan bahwa "Sistem penilaian yang telah dibuat sudah bisa digunakan, karena dapat membuat sistem penilaian kinerja di USB YPKP menjadi lebih sistematis dan terstruktur, serta memudahkan proses penilaian dan membuat proses penilaian kinerja di USB YPKP lebih objektif dan transparan karena keseluruhan prosesnya melibatkan beberapa pihak dan keseluruhan proses mulai dari awal sampai akhir, namun masih perlu pengembangan di beberapa bagian agar sistem bisa lebih baik lagi (Sumber: Noviani, Informan Peneliti).

Selain DAR harus disesuaikan juga dengan target kerja bulanan, dalam KPI output saja dinilai maka prosesnya pun harus dinilai, tidak semua orang terbiasa untuk membuat jurnal harian (DAR), orang yang terbiasa membuat jurnal harian saja masih mengeluh contoh halnya ASN (Sumber: Nina Lestari, Informan Peneliti).

Pada dasarnya setuju untuk diterapkannya Model DAR ini di Universitas Sangga Buana YPKP, untuk awal model ini sudah mumpuni, tools yang diminta sudah ada. Sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan di USB. Semoga model DAR ini segera di implementasikan agar karyawan bisa mengakses dengan sistem yang sudah terintegrasi agar terlihat transparansi untuk laporan kinerja karyawannya (Sumber: Dian Ekawati, Informan Peneliti).

Menurut saya yang difahami tentang Daily Activities Report (DAR) adalah setiap pekerjaan harus ada laporan, baik laporan secara kasat mata maupun planning atas pekerjaan yang dilakukan dan memberikan komitmen dalam dirinya sendiri sebagai laporan. Expert judgment terhadap model yang telah dibuat sangat perlu dan harus segera di implementasikan, terus melakukan update, kedepannya pasti ada kendala-kendala yang harus bisa diselesaikan (Sumber: Sumeidi Kadarisman, Informan Peneliti).

Pada menu karyawan, didalamnya ada menu DAR, karyawan dapat mengisi sendiri mengenai pekerjaan yang telah dikerjakan, terdapat juga tingkat penyelesaian dari pekerjaan yang telah kerjakan serta bisa mengukur sendiri pekerjaannya, selain itu ada menu rencana pekerjaan untuk kemudian hari. Karyawan dapat mengisi agenda dari pekerjaan yang telah dikerjakan dengan jujur. Input dari menu DAR akan terlihat oleh SDM dan karyawan itu sendiri dan tidak akan berpengaruh pada penilaian kinerja karyawan secara umum.

Hasil dari DAR tersebut dapat digunakan karyawan sebagai evaluasi mandiri untuk melakukan perbaikan atau mengembangkan kinerjanya. Semua jawaban dari karyawan dalam DAR akan tersimpan pada sistem yang aman. Jadi DAR akan lebih sistematis, rapi dan terintegrasi.

Penjelasan detail mengenai skenario Mengisi Daily Activity Report (DAR) dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Skenario Mengisi Daily Activity Report (DAR)

Nama	: Mengisi <i>Daily Activity Report</i>	
Aktor	: Karyawan	
Deskripsi	: Merupakan menu/halaman untuk menginput <i>Daily Activity Report</i> , yang merupakan dasar dalam proses penilaian diri sendiri	
Skenario		
	Aksi Aktor	Reaksi Sistem
Skenario Normal		
	Klik menu Input DAR	Tampil Form Input DAR
	Mengisi Form Input DAR	Menampilkan pesan data berhasil disimpan
	Menekan tombol “Save”	
Skenario Alternatif		
	Klik menu Input DAR	Tampil Form Input DAR
	Mengisi Form Input DAR	Menampilkan pesan <i>Input</i> tidak valid
	Menekan tombol “Save”	
	Mengisi kembali Form Input Data	Menampilkan pesan data berhasil disimpan
	Menekan tombol “Save”	

Sumber: Data diolah (2020)

Model DAR

1. Menu Login



Gambar 4
Menu Login Penilaian Kinerja Karyawan

Berikut ini keterangan Hasil Implementasi untuk halaman Login dapat terlihat pada tabel 4.

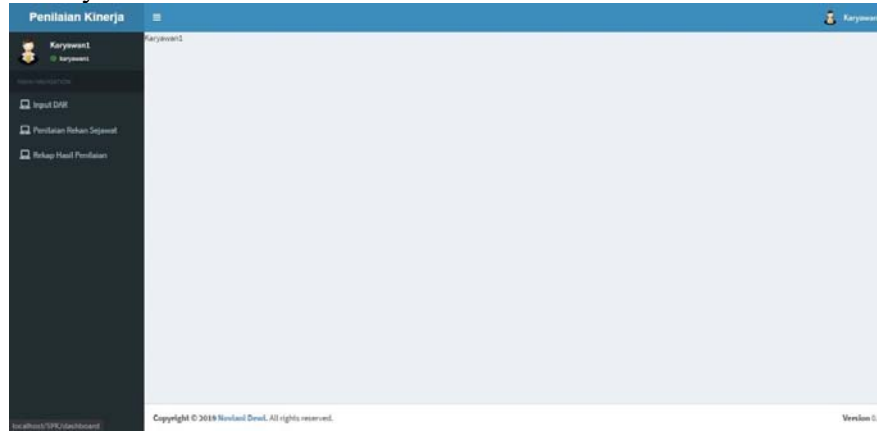
Tabel 3
Keterangan Implementasi Halaman Login

Keterangan	Fungsi
Username	Untuk menampilkan inputan username atau email
Password	Untuk menampilkan inputan password

Keterangan	Fungsi
“Login”	Untuk masuk ke halaman user sesuai dengan role yang dimiliki

Sumber: Data diolah, 2021

2. Home – Karyawan



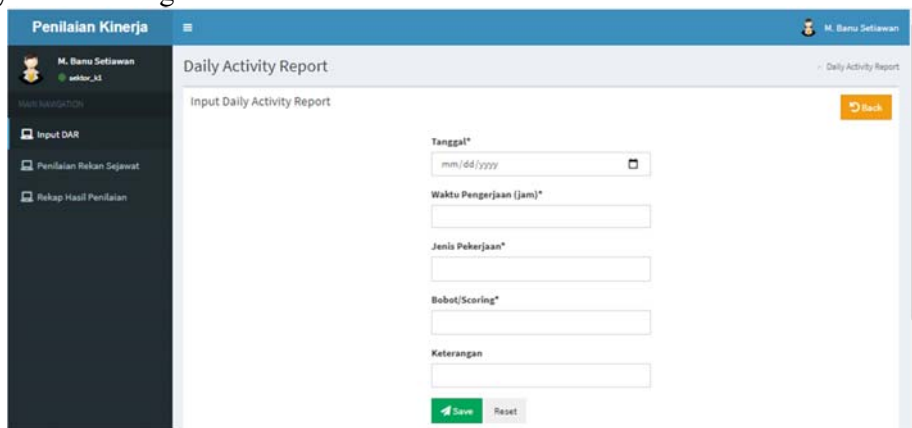
Gambar 5
Model Halaman Home Karyawan

Berikut ini keterangan Hasil Implementasi untuk halaman Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Keterangan Implementasi Halaman Karyawan

Pengujian	Fungsi
Klik Menu Dashboard	Untuk menampilkan data dari <i>user/karyawan</i> yang <i>login</i> pada halaman tersebut

3. Karyawan – Mengisi DAR



Gambar 6
Model Halaman Karyawan - Mengisi DAR

Berikut ini keterangan Hasil Implementasi untuk halaman DAR dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Keterangan Implementasi Halaman DAR

Pengujian	Fungsi
Klik Menu Input DAR	Untuk menampilkan list data DAR yang telah ada
Klik <i>button</i> Edit	Untuk menampilkan form edit sesuai data yang dipilih
Klik <i>button Delete</i>	Untuk menghapus data
Klik <i>button Search</i>	Untuk menampilkan data sesuai dengan kata kunci yang diinputkan
Klik <i>button Create</i>	Untuk menampilkan form isian untuk menambah data DAR baru
Klik <i>button Save</i> pada form isian	Untuk menyimpan data inputan ke dalam database, dan ditambahkan serta dimunculkan di dalam list data DAR
Klik <i>button Reset</i> pada form isian	Untuk membuat form isian menjadi kosong kembali
Klik <i>button Back</i>	Untuk kembali ke halaman awal atau untuk kembali menampilkan list data DAR yang telah ada

Hasil akhir dari model penelitian ini berbentuk sebuah sistem mendapatkan respon yang baik bagi karyawan dan SDM.

SIMPULAN

Dari hasil pembahasan tentang model DAR, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam pembuatan laporan penilaian kinerja karyawan yang dirancang sekarang ini berpedoman pada laporan penilaian kinerja karyawan yang ada saat ini. Dimana laporan penilaian kinerja karyawan sebelumnya masih dikelola secara sederhana. Maka dengan adanya model berbasis aplikasi ini semua permasalahan akan dapat teratasi dan informasi dapat diakses kapan saja, proses pengolahan data dapat dilakukan dengan cepat dan akurat, mudah dan lebih baik dari masa sekarang ini.
2. Pengolahan data pegawai akan memudahkan pegawai dan atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja.
3. Berdasarkan hasil wawancara dengan para experts, model DAR ini dapat diimplementasikan di Universitas Sangga Buana, akan tetapi memerlukan waktu dibandingkan model penilaian penilaian oleh atasan yang selama ini dijalankan

DAFTAR PUSTAKA

- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O, (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. Journal of Managerial Studies and Research* Vol. 2 No. 7: 137-147.
- Creswell, John W, 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Penerbit: Pustaka Pelajar.
- Dewi, Noviani, (2020). *Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis 360 Degree Feedback dan Simple Multi-Attribute Rating Technique (Studi Kasus di Universitas Sangga Buana YPKP)*. 14th TSSA 2020.

- Ferdian Sudarnico (2017). Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Jaya Cemerlang Perkasa Tangerang. Skripsi: Sekolah Tinggi Manajemen Dan Ilmu Komputer (STMIK) Raharja.
- Haryati, Mimin, 2010. *Model dan Teknik Penilaian pada Tingkat Satuan Pendidikan*. Penerbit: Gaung Persada Pers.
- Hennink, Monique M. (2014). Focus Group Discussion: Understanding Qualitative Research. United State of America: Oxford Press University.
<https://www.dqlab.id/teknik-triangulasi-dalam-pengolahan-data-kualitatif>
<https://cohive.space/blogs/penilaian-kinerja/>
<https://www.sodexo.co.id/alasan-kenapa-evaluasi-kinerja-karyawan-itu-penting/>
<https://www.sodexo.co.id/indikator-kinerja-karyawan-yang-bisa-diperhatikan/>
- Nela, Susfayetti, dan Rita Friyani, (2012). *Pengaruh Teknologi Sistem Informasi Baru Terhadap Kinerja Individu*, Vol. 14. No.2: 19-24.
- Rizky Soetam, 2011. *Konsep Dasar Rekaya Perangkat Lunak (Software Reengineering)*, Penerbit: Pertasi Pustaka. Diperoleh dari http://repository.machung.ac.id/350/1/51._Soetam_BUKU_AJAR_konsep_dasar_rpl.pdf
- Ratih, Hurriyati, 2010. *Belajar Microsoft Office*. Penerbit: Alfabeta. Diperoleh dari <https://media.neliti.com/media/publications/337383-implementasi-model-prototipe-pada-peranc-2ef03793.pdf>
- Sabitah, Nadiyah Muhana, (2017). *Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback Untuk Mengukur Soft Competence Karyawan (Studi pada PT Petrokimia Gresik)* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 47 No.1: 56-62.
- Sugiyono, 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Penerbit: Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Penerbit: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Penerbit: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Penerbit: Alfabeta.
- Sutabri, Tata, 2012. *Analisis Sistem Informasi*. Penerbit: Andi. Diperoleh dari <https://repository.atmaluhur.ac.id/bitstream/handle/123456789/1077/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Taufik, dkk. 2014. Perancangan Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Mbo Dan Bars (Studi Kasus PLTA Maninjau).Jurnal Optimasi Sistem Industri Vol. 13 No. 2: 760-770.