



Sistem Penilaian Kinerja untuk Peningkatan Akurasi Dalam Pemberian Kenaikan Gaji Karyawan dengan Metode 360 Degree

Indrawan^a, Dwi Oktarina^b

^aInstitut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia Jl.A.Yani No. 78-88, indrawan@student.pelitaindonesia.ac.id

^bInstitut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia Jl.A.Yani No. 78-88, dwi.oktarina@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: Mei 2022

Revisi Akhir : Mei 2022

Diterbitkan Online: Juni 2022

KATA KUNCI

Penilaian, Kinerja, Gaji, Karyawan, 360 Degree

KORESPONDENSI

E-mail: indrawan@student.pelitaindonesia.ac.id

A B S T R A C T

Gaji merupakan sesuatu yang penting dalam dunia kerja terutama di lingkungan perusahaan. Pada periode-periode tertentu tentu saja terdapat kenaikan gaji karyawan sehingga dibutuhkan penilaian kinerja yang sangat akurat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membantu menyelesaikan persoalan masalah penilaian kinerja karyawan pada sebuah perusahaan pelayaran yang bernama PT.ABC yang dimana penilaian dilakukan secara sepihak oleh atasan, sehingga diperlukannya metode perhitungan yang tepat. Metode 360 derajat merupakan metode perhitungan penilaian yang dimana penilaian dilakukan tidak dari satu sisi saja melainkan dari sisi lain seperti rekan sekerja, atasan maupun diri sendiri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian dengan metode 360 derajat berpengaruh terhadap hasil dari penilaian kinerja.

1. PENDAHULUAN

Seiring zaman berjalan, kemajuan teknologi pun semakin meningkat sehingga tidak heran lagi dimana semua perusahaan mulai menggunakan teknologi dalam kinerja sehari-hari mereka dikarenakan teknologi dapat memenuhi kebutuhan semua orang secara tepat dan cepat. Pada proses penggajian karyawan maka perusahaan tentu saja memberi kan angka sesuai dengan kesepakatan bersama antara pihak karyawan dan perusahaan pada saat interview pertama kali. Akan tetapi, bagaimana jika terjadi kenaikan gaji? Tentu saja diperlukan pertimbangan – pertimbangan mengenai kinerja karyawan agar mendapatkan kenaikan yang sesuai bukan? Maka dibutuhkan nya sebuah sistem untuk memudahkan dalam penyelesaian masalah tersebut.,

PT. ABC merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayaran dengan kegiatan menyediakan kapal berupa tugboat maupun cargo untuk membawa muatan muatan berat dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya. Jika tidak ada masalah karyawan-karyawan pada perusahaan ini selalu menerima gaji mereka tepat waktu pada awal bulan. , pada kasus kenaikan gaji tahunan sebelumnya akan tetapi, terdapat keterlambatan pemberian gaji dikarenakan pihak manajemen perusahaan mengalami kesibukan dalam penentuan angka gaji

yang sesuai. Sehingga dibutuhkan sebuah sistem untuk mengatasi masalah tersebut. Dan dikarenakan pada penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara sepihak oleh kepala masing – masing bagian sendiri maka penilaian karyawan menjadi kurang efektif maka di butuhkan sebuah metode yang tepat.

Kriteria Penilaian pada karyawan dapat berupa tingkat kualitas karyawan tersebut baik dari segi kedisiplinan, sikap, dan sebagainya. Dan setiap kriteria pun tentu saja memiliki bobot nilai yang berbeda, sehingga di butuhkan sebuah survey atau pengumpulan informasi terlebih dahulu sebelum melakukan penilaian. Selain pada kenaikan gaji, kriteria penilaian juga bermanfaat pada hal lainnya seperti pada saat kenaikan jabatan, pemberian THR, pemberian insentif serta pengumpulan data feedback mengenai seorang karyawan setelah bekerja dalam periode waktu tertentu

Metode yang digunakan adalah Metode 360 derajat yang merupakan metode penilaian kinerja seorang karyawan tidak hanya dinilai dari atasan langsung, akan tetapi penilaian kinerja juga diambil dari rekan kerja satu level dan bawahan langsung dari pegawai tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik dan mengikis prestasi kinerja dibawah standar. Menurut Faisal dalam Jamaludin Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya[1]. penilaian kinerja dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata, serta melihat kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penggunaan penilaian kinerja ini dapat meningkatkan performa kerja karyawan. Penilaian kinerja benar-benar didesain sedemikian rupa untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi dan memotivasi performa karyawan.[2]

2.2. Pengertian Sistem

Menurut Edhy Sutanta “Secara umum, sistem dapat didefinisikan sebagai kumpulan hal atau kegiatan atau elemen atau subsistem yang saling bekerja sama atau yang dihubungkan dengan cara- cara tertentu sehingga membentuk satu kesatuan untuk melaksanakan suatu fungsi guna mencapai suatu tujuan”. [3]

2.3. UML (Unified Modelling Language)

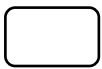
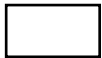
UML (*Unified Modeling Language*) adalah sebuah bahasa yang berdasarkan grafik/gambar untuk memvisualisasi, menspesifikasikan, membangun dan pendokumentasi dari sebuah sistem pengembangan *software* berbasis OO (*Object-Oriented*). UML tidak hanya merupakan sebuah bahasa pemrograman visual saja, namun juga dapat secara langsung dihubungkan ke berbagai bahasa pemrograman, seperti *JAVA*, *C++*, *Visual Basic*, atau bahkan dihubungkan secara langsung kedalam sebuah *object-oriented Database*. [4]

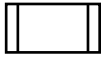
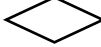
2.3.1 Aliran Sistem Informasi (ASI)

Merupakan bagan alir yang menunjukkan arus dari laporan dan formulir termasuk tembusan-tembusannya. Untuk itu dibutuhkan pedoman-pedoman untuk membuat Aliran Sistem Informasi. [5]

Simbol-simbol yang digunakan pada tabel ASI dapat dilihat pada table 1 dibawah berikut :

Tabel 1: Simbol ASI

No	Nama	Simbol	Fungsi
1	Terminator		Permulaan/ akhir program
2	Garis Alir(Flow Line)		Arah aliran program
3	Preparation		Proses inisialisasi/ pemberian harga awal
4	Proses		Proses perhitungan / proses pengolahan data
5	Input/Output Data		Proses Input/ Output data, parameter, informasi

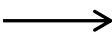
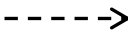
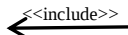
6	Predefined Process (Sub Program)		Permulaan sub program/ proses menjalankan sub program
7	Decision		Perbandingan pernyataan, penyelesaian data yang memberikan pilihan untuk langkah selanjutnya
8	On page Connector		Penghubung bagian-bagian flowchart yang berada pada suatu halaman
9	Off Page Connector		Penghubung bagian-bagian flowchart yang berada pada halaman berbeda

2.3.2 Usecase Diagram

Diagram yang menggambarkan actor, use case dan relasinya sebagai suatu urutan tindakan yang memberikan nilai terukur untuk aktor.

Simbol-simbol yang digunakan pada tabel use case dapat dilihat pada gambar 2.3.2 dibawah berikut

Tabel 2 : Simbol use Case

Simbol	Keterangan
	Aktor : Mewakili peran orang , sistem yang lain, atau alat ketika berkomunikasi dengan use case
	Use case : Abstraksi dan interaksi antara sistem dan actor
	Association : Abstraksi dari penghubung antara aktor dengan use case
	Generalisasi : Menunjukkan spesialisasi aktor untuk dapat berpartisipasi dengan use case
	Menunjukkan bahwa bahwa suatu use case seluruhnya merupakan fungsionalitas dari use case lainnya
	Menunjukkan bahwa bahwa suatu use case seluruhnya merupakan tambahan fungsionalitas dari use case lainnya jika suatu kondisi terpenuhi

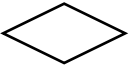
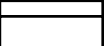
2.3.3 Activity Diagram

Menurut Sucipto diagram aktivitas menggambarkan rangkaian aliran dari aktivitas, digunakan untuk mendeskripsikan aktivitas ang dibentuk dalam suatu operasi sehingga dapat juga digunakan untuk aktivitas lainnya seperti use case atau iteraksi. Menggambarkan proses bisnis dan urutan aktivitas dalam sebuah proses.[4]

Simbol-simbol yang digunakan pada tabel activity diagram dapat dilihat pada gambar 2.3.3 dibawah berikut.

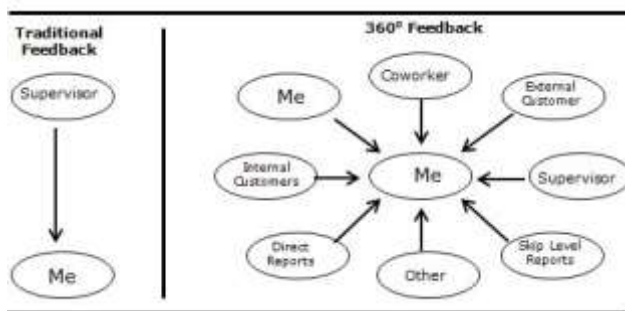
Tabel 3: Simbol Activity Diagram

Simbol	Nama	Keterangan
	Status Awal	Sebuah diagram aktivitas memiliki sebuah status awal

	Aktivitas	Aktivitas yang dilakukan sistem, aktivitas biasanya diawali dengan kata kerja
	Percabangan/ <i>Decision</i>	Percabangan yang dimana ada pilihan aktivitas yang lebih dari satu
	Penggabungan/ <i>Join</i>	Penggabungan dimana yang mana lebih dari satu aktivitas lalu digabungkan jadi satu
	Status Akhir	Status akhir yang dilakukan sistem, sebuah diagram aktivitas memiliki sebuah status akhir
	Swimlane	Swimlane memisahkan organisasi bisnis yang bertanggung jawab terhadap aktivitas yang terjadi

2.4 Metode 360 Degrees

Metode penilaian 360 Derajat adalah penilaian pegawai tidak saja diambil dari penilaian atasan langsung ataupun atasan kedua di atasnya, akan tetapi juga dimintakan dari rekan sekerja yang satu level maupun dari bawahan langsung yang bersangkutan. Berbeda dengan penilaian konvensional, metode penilaian 360 derajat mengusung mekanisme dimana kinerja seorang karyawan dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengannya — atasan, rekan kerja, mitra, anak buah, pelanggan. Pendek kata, metode ini mencoba mengumpulkan masukan dari berbagai narasumber di lingkungan kerja karyawan. [6]



Gambar 1. Metode 360 Degree

Gambar metode 360 degree dapat dilihat pada gambar 2.4.1 dibawah ini

3. METODOLOGI

Objek penelitian berada pada suatu perusahaan yang berlokasi di jalan Tanjung Datuk Pekanbaru Riau yang bernama PT.ABC. Penelitian dilakukan dengan cara wawancara terhadap PT tersebut.

Metodologi pengembangan sistem yang digunakan adalah *Extreme Programming* (XP) yang merupakan sebuah proses rekayasa perangkat lunak yang cenderung menggunakan pendekatan berorientasi objek dan sasaran dari metode ini adalah tim yang dibentuk dalam skala kecil sampai medium serta metode ini juga sesuai jika tim dihadapkan dengan requirement yang tidak jelas maupun terjadi perubahan-perubahan requirement yang sangat cepat[7]. Tahapan metode *extreme programming* dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini



Gambar 2. Metode *Extreme Programming*

1. Planning

Tahapan perencanaan digunakan untuk memahami konsep bisnis, pengumpulan kebutuhan sistem, menggambarkan output yang diperlukan, fitur-fitur, dan fungsionalitas yang akan dibangun menggunakan rekayasa perangkat lunak.

2. Design

Data yang diperoleh dari tahapan Planning seperti : analisis kebutuhan sistem, keluaran sistem, fitur – fitur dan fungsionalitas. Sehingga sistem dirancang menggunakan *Unified Modelling Language* (UML) yang mempunyai manfaat untuk pemodelan sistem yang sudah memiliki standar. Digunakan untuk dapat memastikan perangkat lunak yang akan dibangun selesai dengan tepat waktu, sesuai dengan anggaran, dan sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan pada tahap *planning*.

Setelah semua data yang diperlukan telah terpenuhi peneliti membuat rancangan sistem seperti usecase diagram , activity diagram maupun aliran sistem diagram serta tampilan – tampilan yang akan dihasilkan oleh aplikasi yang dibuat ini. Agar menjadi acuan bagi team programmer untuk membangun aplikasi tersebut.

3. Coding

Tahap pengkodean perangkat lunak yang menggunakan, tim kecil akan bekerja secara bertahap dengan panduan alur sistem yang sudah dirancang pada tahap design modul per modul. Dengan menggunakan *refactoring*, agar dapat mudah dibaca dan dimodifikasi yang merupakan ciri khas dari metode XP sehingga hasil yang diharapkan dengan pengembangan perangkat lunak menjadi cepat.

4. Testing

Tahap akhir dari metode XP yang akan dilakukan dengan cara beta pengujian untuk mendapatkan feedback dari orang yang telah melakukan pengujian fungsional perangkat lunak.

Setelah aplikasi berhasil diselesaikan maka akan dilakukan testimoni atau percobaan oleh pihak perusahaan dalam beberapa kurung waktu tertentu untuk menerima masukan dari pihak perusahaan mengenai kesalahan atau kekurangan pada aplikasi sehingga dapat diperbaiki agar aplikasi tersebut menjadi sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Perhitungan Manual Kenaikan Gaji dengan Metode 360 Degree

Metode 360 Degree merupakan metode perhitungan yang dimana penilaian tidak hanya diambil dari sepihak saja melainkan melibatkan pihak lainnya seperti karyawan sederajat, pelanggan maupun diri sendiri dalam proses penilaian.

Peneliti melakukan survey terlebih dahulu untuk mendapatkan kriteria-kriteria penilaian kinerja, setelah melakukan survey maka diperoleh tabel bobot kriteria penilaian seperti pada

Tabel 4. Tabel bobot kriteria

RANK	KRITERIA	POINTS	PERCENT
1	Attitude	233 points	12,7%
2	Discipline	226 points	12,32%
3	Problem Solving	221 points	12,04%
4	Result	215 points	11,72%
5	Teamwork	214 points	11,66%
6	Leadership	200 points	10,9%
7	Adaptation	187 points	10,19%
8	Initiative	181 points	9,86%
9	Extra	158 points	8,61%

Tabel 5. tabel bobot jabatan penilai

NO	JABATAN	BOBOT
1	Kepala Divisi	30 %
2	Rekan Kerja Divisi	28 %
3	Kepala Divisi Lain	25 %
4	Rekan Kerja Divisi lain	12 %
5	Diri Sendiri	5 %

Langkah selanjutnya adalah melakukan penilaian terhadap karyawan seperti pada dibawah ini

1. Andri mendapatkan nilai dari Rody = DS (3) , PS (4) , AD (3) , AT (5) , TW (4) , LD (2) , IN (3) , RS (4) , EX (3)
2. Andri mendapatkan nilai dari Anton = DS (2) , PS (3) , AD (3) , AT (2) , TW (4) , LD (3) , IN (3) , RS (1) , EX (4)
3. Andri mendapatkan nilai dari Mery = DS (4) , PS (5) , AD (3) , AT (3) , TW (5) , LD (4) , IN (3) , RS (2) , EX (3)
4. Andri mendapatkan nilai dari Johan = DS (5) , PS (5) , AD (5) , AT (3) , TW (4) , LD (4) , IN (5) , RS (3) , EX (2)
5. Andri mendapatkan nilai dari Natalia = DS (5) , PS (4) , AD (3) , AT (2) , TW (3) , LD (4) , IN (3) , RS (2) , EX (2)
6. Andri mendapatkan nilai dari Seraphina = DS (3) , PS (3) , AD (3) , AT (4) , TW (3) , LD (3) , IN (3) , RS (2) , EX (3)
7. Andri mendapatkan nilai dari Dewi = DS (5) , PS (3) , AD (3) , AT (4) , TW (4) , LD (3) , IN (3) , RS (4) , EX (5)
8. Andri mendapatkan nilai dari Tony = DS (5) , PS (4) , AD (3) , AT (4) , TW (5) , LD (2) , IN (3) , RS (2) , EX (2)
9. Andri menilai diri sendiri = DS (3) , PS (5) , AD (3) , AT (2) , TW (3) , LD (3) , IN (4) , RS (4) , EX (2)
10. Andri mendapatkan nilai dari Jasmine = DS (4) , PS (3) , AD (2) , AT (3) , TW (4) , LD (2) , IN (3) , RS (3) , EX (2)
11. Andri mendapatkan nilai dari Joseph = DS (4) , PS (3) , AD (3) , AT (2) , TW (2) , LD (3) , IN (3) , RS (2) , EX (4)
12. Andri mendapatkan nilai dari Josephine = DS (3) , PS (5) , AD (3) , AT (2) , TW (4) , LD (3) , IN (2) , RS (3) , EX (4)
13. Andri mendapatkan nilai dari Jhonson = DS (5) , PS (4) , AD (3) , AT (3) , TW (2) , LD (4) , IN (3) , RS (3) , EX (1)
14. Andri mendapatkan nilai dari Jeff = DS (5) , PS (4) , AD (3) , AT (4) , TW (5) , LD (2) , IN (3) , RS (3) , EX (2)
15. Andri mendapatkan nilai dari Putri = DS (3) , PS (2) , AD (4) , AT (4) , TW (3) , LD (2) , IN (3) , RS (4) , EX (2)
16. Andri mendapatkan nilai dari Thomas = DS (3) , PS (4) , AD (3) , AT (5) , TW (4) , LD (2) , IN (3) , RS (3) , EX (2)
17. Andri mendapatkan nilai dari Rina = DS (3) , PS (4) , AD (2) , AT (3) , TW (2) , LD (4) , IN (2) , RS (3) , EX (2)
18. Andri mendapatkan nilai dari Lucas = DS (3) , PS (3) , AD (2) , AT (4) , TW (2) , LD (3) , IN (3) , RS (4) , EX (1)
19. Andri mendapatkan nilai dari Putra = DS (3) , PS (4) , AD (3) , AT (3) , TW (2) , LD (3) , IN (4) , RS (2) , EX (2)
20. Andri mendapatkan nilai dari Ani = DS (5) , PS (4) , AD (3) , AT (2) , TW (2) , LD (3) , IN (3) , RS (4) , EX (2)

Setelah melakukan penilaian maka selanjutnya melakukan perhitungan menggunakan rumus dibawah ini

Jika divisi karyawan yang dinilai sama dengan penilai menggunakan rumus berikut:

$$\text{nilai} = \text{point} \times \text{bobot kriteria} \times \text{bobot jabatan}$$

Sedangkan jika divisi karyawan yang dinilai tidak sama dengan penilai menggunakan rumus berikut :

$$\text{nilai} = \sum \left(\frac{\text{point} \times \text{bobot kriteria} \times \text{bobot jabatan}}{\text{jumlah karyawan}} \right)$$

$$\begin{aligned} \text{nilai DS Andri} &= (3 \times 12,32\% \times 25\%) / 4 + (2 \times 12,32\% \times 25\%) / 4 \\ &+ (4 \times 12,32\% \times 25\%) / 4 + (5 \times 12,32\% \times 30\%) + (5 \times 12,32\% \times 25\%) / 4 + \\ &+ (3 \times 12,32\% \times 12\%) / 11 + (5 \times 12,32\% \times 12\%) / 11 + \\ &+ (5 \times 12,32\% \times 12\%) / 11 + (3 \times 12,32\% \times 5\%) + (4 \times 12,32\% \times 12\%) / 11 \\ &+ (4 \times 12,32\% \times 12\%) / 11 + (3 \times 12,32\% \times 12\%) / 11 + \\ &+ (5 \times 12,32\% \times 28\%) / 3 + (5 \times 12,32\% \times 28\%) / 3 + \\ &+ (3 \times 12,32\% \times 12\%) / 11 + (3 \times 12,32\% \times 12\%) / 11 + \\ &+ (3 \times 12,32\% \times 12\%) / 11 + (3 \times 12,32\% \times 12\%) / 11 + \\ &+ (3 \times 12,32\% \times 28\%) / 3 + (5 \times 12,32\% \times 12\%) / 11 = 0,5109 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total nilai Andri} &= \text{DS} (0,5109) + \text{PS} (0,5113) + \text{AD} (0,362) + \\ &+ \text{AT} (0,3855) + \text{TW} (0,4142) + \text{LD} (0,3624) + \text{IN} (0,4046) + \text{RS} \\ &+ \text{EX} (0,3222) = 3,4635 \end{aligned}$$

Setelah diperolehnya total nilai maka langkah selanjutnya melakukan perhitungan gaji dengan menggunakan rumus dibawah ini

$$\text{Gaji} = \frac{\text{Gaji} \times \sum \text{nilai}}{5}$$

$$\text{Andri} = 3,4635 / 5 \times 1.000.000 = 692.700$$

Dari hasil penilaian dapat disimpulkan bahwa karyawan Andri yang mendapatkan kenaikan gaji sebesar 692.700.

4.2 Halaman Login

Halaman dimana user memasukan username dan passwordnya sebagai admin, user, maupun direktur. Tampilan dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini



Gambar 3. Halaman Login

4.3. Halaman Penilaian

Halaman dimana user melakukan penilaian terhadap user lain. Tampilan dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini

Gambar 4 Form Penilaian

4.4. Halaman Penilaian

Halaman dimana direktur melihat hasil penilaian dan angka kenaikan gaji yang diperoleh dari hasil penilaian kinerja. Tampilan dapat dilihat pada gambar 4.4 dibawah ini

PERUSAHAAN PELAYARAN PT. ABC														
DAFTAR KENAIKAN GAJI 2022														
KETERANGAN					KETERANGAN									
No	Id	Nama	Jabatan	Pos	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021
1	10001	Andi	Manajemen	Man	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021
2	10002	Andi	Manajemen	Man	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021
3	10003	Andi	Manajemen	Man	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021
4	10004	Andi	Manajemen	Man	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021
5	10005	Andi	Manajemen	Man	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021
6	10006	Andi	Manajemen	Man	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021
7	10007	Andi	Manajemen	Man	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021
8	10008	Andi	Manajemen	Man	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021
9	10009	Andi	Manajemen	Man	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021
10	10010	Andi	Manajemen	Man	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021	12/2021

Gambar 5. Form Output Kenaikan Gaji

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan dilakukan analisa maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa, Adanya metode perhitungan 360 degree dapat meningkatkan akurasi dalam melakukan penilaian kinerja karyawan PT. ABC. Adanya sistem perhitungan terkomputerisasi dapat mempersingkat waktu kinerja dalam melakukan penilaian sekaligus perhitungan kenaikan gaji karyawan PT. ABC.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Syarifudin, "Penerapan Metode 360 Derajat Dan Analytic Hierarchy Process(AHP) Sebagai Penilaian Kinerja Karyawan Pada CV Mainan Kayu," vol. 2507, no. February, pp. 1–9, 2020.
- [2] O.: Eko, S. Dosen, S. Tinggi, I. Ekonomi, and T. Bekasi, "ANALISIS SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT. TRIDHARMA KENCANA," 2017.
- [3] M. Hasbiyalloh and D. A. Jakaria, "Aplikasi Penjualan Barang Perlengkapan Handphone di Zildan Cell

Singaparna Kabupaten Tasikmalaya," *Jumantaka*, vol. 1, no. 1, pp. 61–70, 2018, [Online]. Available: <http://jurnal.stmik-dci.ac.id/index.php/jumantaka/>.

- [4] R. Maharani, M. Aman, and J. Sistem Informasi Akuntansi STMIK INSAN PEMBANGUNAN Jl Raya Serang Km, "SISTEM INFORMASI NILAI SISWA BERRBASIS WEB PADA SMA NEGERI 19 KAB. TANGERANG," vol. 5, no. DESEMBER, 2017.
- [5] A. Midi, "PERANCANGAN SISTEM INFORMASI KEUANGAN BOUTIQUE," *J. Teknol. Dan Sist. Inf. Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 33–45, Jan. 2020, doi: 10.47233/jteksis.v2i1.86.
- [6] 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.
- [7] A. Supriyatna, "Metode Extreme Programming Pada Pembangunan Web Aplikasi Seleksi Peserta Pelatihan Kerja," *J. Tek. Inform.*, vol. 11, no. 1, pp. 1–18, 2018, doi: 10.15408/jti.v11i1.6628.