

Perancangan Perbaikan Sistem Penilaian Kinerja Divisi Operasional Menggunakan Metode Rating Scale dan Weighted Product (WP) di BPR XYZ

1st Ni Made Ayu Aghata Widya Lestari
Fakultas Rekayasa Industri
Universitas Telkom
Bandung, Indonesia
ayuaghata@student.telkomuniversity.ac.id

2nd Atya Nur Aisha
Fakultas Rekayasa Industri
Universitas Telkom
Bandung, Indonesia
atyanuraisha@student.telkomuniversity.ac.id

3rd Litasari Widyastuti Suwarsono
Fakultas Rekayasa Industri
Universitas Telkom
Bandung, Indonesia
litasari@student.telkomuniversity.ac.id

Abstrak— BPR XYZ merupakan perusahaan jasa keuangan di Denpasar Selatan, Bali, berdiri sejak 1988 yang menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Namun, performa karyawan mengalami penurunan karena ada yang menunda pekerjaan, tidak menyelesaikan tugas, dan membebani rekan kerja. Kurangnya ketelitian karyawan juga menyebabkan kesalahan dalam pengolahan transaksi sehingga merugikan pencapaian target perusahaan. Karyawan divisi operasional merasa tidak puas dengan sistem penilaian kinerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan mereka. Hal ini mengancam pencapaian target karena kurangnya perhatian kepada kesalahan dan kelalaian karyawan. Motivasi meningkatkan kualitas kerja pun berkurang karena penilaian kurang objektif dan tidak mencerminkan kinerja sebenarnya. Untuk mengatasi masalah ini, dilakukan perancangan sistem penilaian kinerja menggunakan metode rating scale dan weighted product dan menghasilkan 7 kriteria baru yang lebih sesuai dengan pekerjaan karyawan divisi operasional. Dengan adanya penilaian kinerja usulan diharapkan karyawan akan merasa lebih dihargai serta meningkatkan motivasi dan kualitas kerja mereka serta membantu mencapai target perusahaan dengan lebih efisien.

Kata kunci— Penilaian Kinerja, Rating Scale, Weighted Product

I. PENDAHULUAN

Sumber daya memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena mereka merupakan salah satu yang menggerakkan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja adalah langkah dalam organisasi dimana perusahaan mengevaluasi prestasi individu untuk menilai kemampuan karyawan. Biasanya, perusahaan melakukan evaluasi secara berkala untuk mengukur

pencapaian tujuan kerja yang ditetapkan untuk meningkatkan kinerja mereka.

BPR XYZ adalah perusahaan yang menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dalam mencapai visi, misi dan pertumbuhan asset serta keuntungan perusahaan. Agar pertumbuhan asset dapat ditingkatkan, karyawan di perusahaan diharapkan memenuhi tanggung jawab untuk mencapai target penjualan produk layanan yang telah ditetapkan. Data pencapaian target karyawan di BPR XYZ tergambar dalam gambar I.1.



GAMBAR I.1
Pencapaian Target Penjualan Layanan

Berdasarkan grafik tersebut dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak bisa memenuhi target penjualan, salah satunya karyawan divisi operasional. Menurut kepala divisi SDM, hal tersebut terjadi karena beberapa karyawan sering menunda pekerjaan dan bahkan tidak menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Terkadang tugas tersebut harus diambil alih oleh rekan kerja lain. Selain itu, penurunan pencapaian target perusahaan juga disebabkan oleh kurangnya tingkat ketelitian dari karyawan yang mengakibatkan kesalahan dalam pengolahan transaksi.

Penilaian kinerja pada BPR XYZ telah menciptakan rasa tidak puas diantara karyawan. Salah satu penyebab utamanya

adalah karena penilaian kinerja kurang memperhatikan aspek ketelitian yang merupakan salah satu hal dasar dalam divisi operasional. Kriteria yang digunakan dalam penilaian tidak selaras dengan deskripsi pekerjaan divisi operasional. Kriteria yang digunakan dalam penilaian adalah kemampuan dasar, kualitas dan kuantitas kerja, sikap dan etika, loyalitas kepada perusahaan, dan disiplin.

BPR XYZ memiliki sistem penilaian kinerja karyawan namun penilaian kinerja tersebut kurang sesuai untuk divisi operasional dan bersifat subjektif. Oleh sebab itu, diperlukan adanya perbaikan untuk menyesuaikan kriteria penilaian kinerja dengan jobdesk yang dilakukan oleh karyawan divisi operasional.

II. KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler, G. (2000), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup penerimaan, pelatihan, evaluasi, pemberian kompensasi, serta mengorganisasikan hubungan relasi, kesejahteraan, dan keselamatan pekerja di dalam organisasi. Berbeda dengan pandangan M. Hasibuan (2020), yang menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai kombinasi ilmu dan seni dalam mengelola peran serta hubungan sumber daya manusia dengan efisiensi dan efektivitas dengan tujuan untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. organisasi [1]

B. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014), kepuasan kerja karyawan mewakili dorongan moral, disiplin, dan pencapaian kinerja karyawan yang berperan dalam mendukung pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Berbeda dengan Rosita & Yuniati (2016), kepuasan kerja merujuk kepada situasional yang mengandung elemen positif dan negatif dan bagaimana pandangan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap personal terhadap tugas yang dijalankan. kerja [2]

C. Kinerja

Menurut Osborn (1991), kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas, baik oleh individu, kelompok atau perusahaan yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas. Di sisi lain, Casio (1992) mengemukakan bahwa kinerja mengacu pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bagi karyawan dalam pelaksanaan tugas mereka. Sedangkan pandangan Mangkunegara (2001), kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. [3]

D. Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2019) menyatakan penilaian kinerja adalah evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan untuk menilai apakah karyawan telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai harapan. [4] Berbeda dengan Bernadin dan Russel (2019) yang menggambarkan penilaian kinerja sebagai metode untuk mengukur kontribusi individu atau karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, Simamora (2019)

memandang penilaian kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu dengan tujuan meningkatkan keputusan-keputusan terkait personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka. [4]

E. Rating Scale

Rating scale adalah suatu metode penilaian kinerja karyawan yang mengacu pada berbagai faktor dan aspek yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks penilaian kinerja, penggunaan rating scale dapat membantu perusahaan atau organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari setiap karyawan serta memberikan umpan balik yang konstruktif yang dapat membantu karyawan meningkatkan kinerjanya di masa mendatang. Menurut pendapat Handoko (1996), rating scale digunakan sebagai alat bantu dalam proses penilaian kinerja dengan cara mengatur dan mengurutkan skala penilaian mulai dari tingkat terendah hingga tertinggi. [5]

F. Weighted Product (WP)

Metode weighted product adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam menyelesaikan masalah multi attribute decision making (MADM). Metode weighted product juga sering disebut sebagai analisis berdimensi karena strukturnya matematis dan tidak mempertimbangkan skala ukuran. Metode ini sering diidentifikasi sebagai metode perkalian dengan bobot. Konsep dasar dibalik metode weighted product adalah mencari solusi terbaik. Langkah-langkah menyelesaikan masalah menggunakan metode weighted product (WP) adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kriteria yang akan digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan (X_j)
2. Menentukan rating kecocokan setiap alternatif pada setiap kriteria.
3. Menentukan bobot preferensi (W) untuk masing-masing kriteria.
4. Normalisasi matriks, dilakukan dengan menghitung nilai rating kinerja yang dinormalisasi (r_{ij}) dari alternatif (A_i) pada atribut X_j berdasarkan persamaan yang disesuaikan dengan jenis atribut sehingga menghasilkan vector S .
5. Melakukan proses perangkinan nilai vector S dari yang terbesar.

Selanjutnya, langkah-langkah untuk melakukan perhitungan di dalam menerapkan metode *weighted product* adalah sebagai berikut:

1. Perhitungan bobot kriteria (W)

$$W = \frac{W_j}{\sum W_j}$$

Keterangan:

W = Normalisasi bobot kriteria

W_j = Nilai bobot dari kriteria

$\sum W_j$ = Penjumlahan nilai bobot semua kriteria

2. Perhitungan nilai preferensi vector S

$$S_i = \prod_{j=1}^n X_{ij}^{W_j}, \text{ dengan } i = 1, 2, 3 \dots \text{dst}$$

Keterangan:

X = Kriteria

j = Urutan nilai alternatif

W = Bobot

n = Banyaknya kriteria

$\pi = \pi_i$

3. Perhitungan nilai preferensi vector V

$$V_i = \frac{\prod_{j=1}^n X_{ij} W_j}{\prod_{j=1}^n (x_j^w) W_j}, \text{ dengan } i = 1, 2, 3 \dots \text{dst}$$

Keterangan:

X = Kriteria

j = Urutan nilai alternatif

W = Bobot

n = Banyaknya kriteria

$\pi = \pi_i$

III. METODE

A. Identifikasi Masalah

Tahap identifikasi masalah merupakan tahap awal penelitian dengan mengetahui permasalahan awal dari objek penelitian. Setelah mengidentifikasi masalah ditemukan solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dengan melakukan perbaikan serta perancangan sistem penilaian kinerja karyawan pada divisi operasional di BPR XYZ dengan menggunakan metode *rating scale* dan *weighted product*.

B. Identifikasi Kebutuhan Data

Tahap pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi berupa data yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data berupa data primer dan data sekunder. Dalam proses pengumpulan data, terdapat beberapa pihak terkait yang membantu dalam proses ini.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari pihak perusahaan sebagai sumber utama. Adapun pengambilan data primer dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah ada sebelumnya di perusahaan. Dalam penelitian ini, data sekunder yang dibutuhkan adalah profil perusahaan, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan divisi operasional pada BPR XYZ, serta kondisi eksisting perusahaan.

C. Tahap Perancangan

1. Penentuan Kriteria Penilaian Kinerja

Dalam tahapan penentuan kriteria penilaian kinerja, dilakukan dengan cara studi literatur serta melakukan diskusi bersama kepala bagian SDM dimana hasil tersebut akan digunakan dalam kriteria penilaian kinerja di BPR XYZ. Setelah mendapatkan kriteria yang sesuai dengan pekerjaan divisi operasional, selanjutnya kriteria terpilih di

deskripsikan sesuai dengan pekerjaan karyawan divisi operasional.

2. Pembobotan Kriteria

Dalam tahapan pembobotan kriteria menggunakan metode *weighted product* yang dilakukan oleh Kepala Bagian divisi sumber daya manusia dan kepala bagian divisi operasional sebagai pihak yang berwenang di dalam penilaian kinerja karyawan divisi operasional BPR XYZ.

3. Perbaikan Bobot

Setelah melakukan pembobotan, bobot dari setiap kriteria diperbaiki untuk memastikan bahwa skala bobot direpresentasikan dengan baik dan tidak ada kriteria yang terlalu dominan.

4. Perhitungan Preferensi Vektor S

Perhitungan preferensi vector s menggunakan alternatif yang data nya di dapatkan dari perusahaan untuk mengukur sensitivitas bobot yang dihasilkan terhadap perubahan skala yang digunakan dalam penilaian kinerja.

5. Perhitungan Preferensi Vektor V

Perhitungan preferensi vector V dilakukan sebagai alternatif yang akan digunakan untuk perbandingan yang didapatkan dari masing-masing jumlah preferensi vector S dengan jumlah seluruh nilai vector S.

6. Perancangan Penilaian Kinerja Usulan *Rating Scale*

Selanjutnya pada tahapan ini dilakukan perancangan atau penyusunan penilaian kinerja usulan untuk divisi operasional di BPR XYZ dengan menggunakan metode *rating scale* serta kriteria terpilih dan bobot yang dihasilkan dari perhitungan dengan metode *weighted product*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Spesifikasi Perancangan

Untuk merancang penilaian kinerja karyawan, diperlukan adanya spesifikasi serta parameter rancangan yang akan digunakan sebagai batasan serta standar dalam perancangan yang dilakukan.

No	Spesifikasi	Parameter
1	Mengandung faktor penilaian yang sesuai dengan kegiatan kerja pada bagian operasional	Penilaian kinerja memiliki kriteria-kriteria yang sesuai dengan pekerjaan karyawan pada divisi operasional
2	Setiap faktor penilaian kinerja memiliki prioritas kepentingan sesuai dengan kegiatan operasional	Terdapat prioritas kepentingan pada setiap kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja
3	Terdapat deskripsi sebagai acuan dalam setiap kriteria penilaian kinerja	Kriteria penilaian kinerja memiliki penjelasan secara rinci mengenai faktor apa saja yang dinilai

B. Penentuan Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan Usulan

No	Kriteria Terpilih	Rincian Kriteria
1	Disiplin	Karyawan patuh terhadap peraturan perusahaan mengenai waktu kerja.
2	Bekerjasama	Karyawan aktif berpartisipasi di dalam tim kerja, dapat berkontribusi untuk tujuan bersama, dan mendukung anggota tim lainnya.
3	Pengetahuan tentang peraturan dan regulasi	Karyawan menerapkan pengetahuan mereka tentang peraturan dan regulasi dalam situasi nyata.
4	Mengutamakan kepuasan pelanggan	Karyawan secara cepat merespon permintaan atau pertanyaan pelanggan serta menunjukkan kesediaan untuk membantu.
5	Sikap dan etika	Karyawan menjaga kerahasiaan informasi nasabah dan data sensitif perusahaan.
6	Inisiatif dan cepat tanggap	Karyawan inisiatif untuk memberikan gagasan atau melakukan hal-hal baru yang memberikan hasil nyata.
7	Bertanggung jawab	Karyawan menghasilkan dan mengelola data dengan akurat, mengurangi kesalahan input atau kesalahan dalam perhitungan serta melakukan pemeriksaan ganda untuk memastikan informasi yang disampaikan atau tugas yang dikerjakan benar.

C. Pembobotan Kriteria

Kriteria Penilaian	Bobot (Kadiv SDM) (W _x)	Bobot (Kadiv Operasional) (W _y)
Disiplin & Konsisten	5	4
Bekerjasama	3	4

Pengetahuan tentang peraturan dan regulasi	3	5
Mengutamakan Kepuasan Pelanggan	4	3
Sikap & Etika	4	5
Inisiatif & Cepat Tanggap	3	3
Bertanggung jawab	5	5

D. Normalisasi Bobot Kriteria

Normalisasi bobot kriteria dilakukan dengan mengubah nilai bobot sehingga total bobot yang dihasilkan tetap 1 dan menghindari kriteria dengan bobot yang terlalu tinggi.

$$W1 = \frac{5 + 4}{51} = 0,16 \quad \dots (1)$$

$$W2 = \frac{3 + 4}{51} = 0,13 \quad \dots (2)$$

$$W3 = \frac{3 + 5}{51} = 0,14 \quad \dots (3)$$

$$W4 = \frac{4 + 3}{51} = 0,13 \quad \dots (4)$$

$$W5 = \frac{4 + 5}{51} = 0,16 \quad \dots (5)$$

$$W6 = \frac{3 + 3}{51} = 0,11 \quad \dots (6)$$

$$W7 = \frac{5 + 5}{51} = 0,18 \quad \dots (7)$$

$$\sum W = 0,16 + 0,13 + 0,14 + 0,13 + 0,16 + 0,11 + 0,18 = 1$$

E. Perhitungan Preferensi Vektor S

Nama Karyawan	Kriteria Penilaian						
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
A1	4	3	4	3	3	4	3
A2	4	3	2	3	4	3	2
A3	3	3	3	2	4	3	4
A4	4	3	3	3	4	3	2

A5	4	3	4	4	3	4	4
A6	4	4	3	4	3	2	3
A7	3	4	3	3	4	3	3
A8	2	3	3	2	4	4	3
A9	2	4	3	3	3	2	3
A10	4	3	4	4	2	3	4
A11	3	2	4	2	3	2	3
A12	4	4	3	4	3	3	4
A13	4	3	4	3	3	2	4

Setelah mendapatkan hasil perhitungan perbaikan bobot, maka langkah selanjutnya adalah menghitung preferensi vector S untuk mengukur sensitivitas hasil terhadap perubahan bobot kriteria pada metode *weighted product*.

$$S_1 = (4^{0,16}) + (3^{0,13}) + (4^{0,14}) + (3^{0,13}) + (3^{0,16}) + (4^{0,11}) + (3^{0,18}) = 8,333$$

$$S_2 = (4^{0,16}) + (3^{0,13}) + (2^{0,14}) + (4^{0,13}) + (3^{0,16}) + (3^{0,11}) + (2^{0,18}) = 8,140$$

$$S_3 = (3^{0,16}) + (3^{0,13}) + (3^{0,14}) + (4^{0,13}) + (4^{0,16}) + (3^{0,11}) + (4^{0,18}) = 8,256$$

$$S_4 = (4^{0,16}) + (3^{0,13}) + (3^{0,14}) + (3^{0,13}) + (4^{0,16}) + (3^{0,11}) + (2^{0,18}) = 8,220$$

$$S_5 = (4^{0,16}) + (3^{0,13}) + (4^{0,14}) + (4^{0,13}) + (3^{0,16}) + (4^{0,11}) + (4^{0,18}) = 8,439$$

$$S_6 = (4^{0,16}) + (4^{0,13}) + (3^{0,14}) + (4^{0,13}) + (3^{0,16}) + (2^{0,11}) + (3^{0,18}) = 8,285$$

$$\begin{aligned} \Sigma S &= 8,333 + 8,225 + 8,256 + 8,220 + 8,439 \\ &\quad + 8,285 + 8,291 + 8,152 + 8,111 \\ &\quad + 8,329 + 8,080 + 8,397 + 8,314 \\ &= 107,35 \end{aligned}$$

F. Perhitungan Preferensi Vektor V

Untuk perhitungan preferensi vector V dilakukan perhitungan dengan cara membagi nilai dari preferensi vector S dengan jumlah total vector S.

Nama Karyawan	Preferensi Vektor V	Rangking
---------------	---------------------	----------

A1	$V_1 = \frac{8,333}{107,35} = 0,0776$	3
A2	$V_2 = \frac{8,140}{107,35} = 0,0758$	11
A3	$V_3 = \frac{8,256}{107,35} = 0,0769$	8
A4	$V_4 = \frac{8,220}{107,35} = 0,0766$	9
A5	$V_5 = \frac{8,439}{107,35} = 0,0786$	1
A6	$V_6 = \frac{8,285}{107,35} = 0,0772$	7
A7	$V_7 = \frac{8,291}{107,35} = 0,0772$	6
A8	$V_8 = \frac{8,152}{107,35} = 0,0759$	10
A9	$V_9 = \frac{8,111}{107,35} = 0,0756$	12
A10	$V_{10} = \frac{8,329}{107,35} = 0,0776$	4
A11	$V_{11} = \frac{8,080}{107,35} = 0,0753$	13
A12	$V_{12} = \frac{8,397}{107,35} = 0,0782$	2
A13	$V_{13} = \frac{8,314}{107,35} = 0,0775$	5

Dalam tabel IV.14 terlihat bahwa terdapat karyawan yang mendapatkan perolehan nilai yang sama, yaitu karyawan A1 dan A10 serta karyawan A7 dan A6. Untuk menentukan siapa yang lebih baik di kasus seperti itu dapat dilihat melalui hasil nilai agregat atau nilai preferensi vector S yang lebih tinggi. Karyawan A1 memiliki nilai agregat yang lebih besar dari A10 yaitu 8,333 sedangkan karyawan A10 dengan nilai 8,329, maka bisa dikatakan karyawan A1 lebih baik daripada karyawan A10. Sama halnya dengan karyawan A7 yang memiliki nilai agregat sebesar 8,291 sedangkan A6 sebesar 8,285, maka karyawan A7 dapat dikatakan lebih baik dari karyawan A6.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data yang sudah dikumpulkan sebelumnya dan rancangan dan pembahasan dengan kepala divisi operasional dan kepala

kepala divisi sumber daya manusia pada bab sebelumnya, didapatkan 7 kriteria baru yang akan digunakan sebagai penilaian kinerja di BPR XYZ. Dalam setiap kriteria terdapat rincian dan deskripsi penilaian yang memudahkan penilai maupun karyawan untuk memahami proses penilaian kinerja. Adapun kriteria yang didapatkan adalah disiplin dan konsisten dengan bobot 16%, bekerjasama dengan bobot 13%, pengetahuan tentang peraturan dan regulasi dengan bobot 14%, mengutamakan kepuasan pelanggan dengan bobot 13%, sikap dan etika dengan bobot 16%, inisiatif, proaktif dan cepat tanggap dengan bobot 11%, kompeten dan bertanggung jawab dengan bobot 18%.

Nilai pembobotan yang digunakan pada kriteria penilaian usulan didapatkan dari hasil perhitungan nilai kepentingan yang diberikan oleh kepala divisi operasional dan sumber daya manusia menggunakan metode *weighted product* sehingga didapatkan hasil sedemikian rupa. Selain itu, di dalam penerapan *metode weighted* yang pada dasarnya digunakan sebagai metode penentu keputusan untuk menentukan karyawan terbaik.

Setelah melakukan penilaian kinerja usulan, didapatkan bahwa urutan perangkian karyawan terbaik divisi operasional BPR XYZ adalah karyawan dengan kode nama A5, A12, A1, A10, A13, A7, A6, A3, A4, A8, A2, A9, A11.

Dari hasil penilaian tersebut, rancangan penilaian kinerja usulan mampu mengurangi rasa tidak adil yang dirasakan karyawan akibat penilaian kinerja eksisting serta kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh divisi operasional BPR XYZ.

REFERENSI

- [1] Darmadi, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif," *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, pp. 85-87, 2022.
- [2] P. M. Ery Teguh Prasetyo, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, pp. 24-25, 2019.
- [3] M. Panjaitan, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa," *Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No 2*, 2017.
- [4] A. I. Sirait, "Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh," 2019.
- [5] W. Ilman, "Perbaikan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. INKA (Persero) dengan Menggunakan Metode Rating Scale," pp. 18-19, 2018.