

ANALISIS KEBUTUHAN FUNGSIONAL PADA SISTEM INFORMASI EVALUASI KINERJA MENGGUNAKAN METODE MANAGEMENT BY OBJECTIVE PADA ORGANISASI SIGERTENGAH

Jaja¹, Rakhmayudhi², Santi Purwanti³, Alvin Ibrahim⁴, Asep Resa Ruhyat⁵, Mansiz Ibrahim⁶, Muhamad Iksan Saepul Bahri⁷, Muhammad Satria Mahardika⁸, Raihan Sidiq Anugrah⁹, Rehanta Alpharel¹⁰

Prodi Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Subang ^{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10}

jaja@unsub.ac.id

Abstrak

Sigertengah adalah organisasi kelompok dagang yang berjalan dalam pengelolaan sekaligus melakukan penjualan benda seni batu akik. Dalam melakukan pengiriman Sigertengah menggunakan proses estapet dimana pengirim mengambil barang yang tersedia di penjual lalu mengirimkan barangnya kepada pengirim kedua dan seterusnya hingga nantinya barang sampai ke tangan penerima. Evaluasi kinerja sangat di butuhkan untuk menilai kinerja guna mengetahui tingkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Untuk mengevaluasi kinerja Sigertengah, pemahaman dan pemenuhan kebutuhan fungsional menjadi krusial dalam mengoptimalkan fungsi dan layanan sistem informasi. Metode yang digunakan adalah metode MBO (Management by Objectives), sebuah pendekatan manajemen yang fokus pada penetapan dan pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil analisis didapatkan tujuan dari perusahaan dan sasaran yang spesifik pada karyawan, serta kebijakan dan proses untuk melakukan evaluasi kinerja, yang memberikan landasan yang kuat untuk menganalisis dan merancang kebutuhan fungsional sistem informasi evaluasi kinerja

Keywords: *Pengiriman, Evaluasi Kinerja, Management by Objective, Kebutuhan Fungsional, Sistem Informasi Evaluasi Kinerja*

Pendahuluan

Evaluasi adalah kegiatan atau proses untuk mencari dan mengumpulkan informasi bertujuan untuk menilai suatu alat, atau hal yang di buat manusia. Kinerja pegawai, juga dikenal sebagai prestasi kerja, mencerminkan hasil kerja yang mencakup pencapaian dalam kualitas dan kuantitas barang dan jasa. Hal ini mencerminkan upaya seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.[1] Informasi yang sudah di kumpulkan dari proses evaluasi akan digunakan untuk menilai tingkat kinerja, sehingga bisa meminimalisir kerugian dan menjaga kinerja karyawan agar bisa tetap produktif, sedangkan *evaluasi kinerja* sangat di butuhkan untuk menilai kinerja guna mengetahui tingkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, karena tidak semua karyawan memiliki kualitas yang sama didalam perusahaan, oleh karena itu evaluasi kinerja di butuhkan untuk memantau kinerja perusahaan dan nilai dari karyawan dalam perusahaan. [2]

Penulis akan mengevaluasi kinerja dari organisasi Sigertengah, Sigertengah adalah organisasi kelompok dagang yang berjalan dalam pengelolaan sekaligus melakukan penjualan benda seni batu akik.[3] Organisasi Sigertengah melibatkan empat aktor kunci dalam mencapai tujuannya. Pertama, Pembeli sebagai pihak yang membutuhkan barang atau produk yang akan

Analisis Kebutuhan Fungsional Pada Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Menggunakan Metode Management By Objective Pada Organisasi Sigertengah

Jaja, Rakhmayudhi, Santi Purwanti, Alvin Ibrahim, Asep Resa Ruhyat, Mansiz Ibrahim, Muhamad Iksan Saepul Bahri, Muhammad Satria Mahardika, Raihan Sidiq Anugrah, Rehanta Alpharel

dikirim. Selanjutnya, Penjual yang menjual barang atau produk kepada pembeli. Kemudian, Penyewa Tempat sebagai penyedia fasilitas penitipan barang. Terakhir, Pengirim yang mengantarkan barang dari tempat penyimpanan atau pusat distribusi ke alamat pembeli. Saat ini belum ada system informasi penilaian kinerja bagi karyawan dan belum mempunyai standard sasaran kerja untuk menilai kinerja karyawan.

Metode yang digunakan adalah metode MBO (Management by Objectives), sebuah pendekatan manajemen yang fokus pada penetapan dan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan yang ditetapkan harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatasan waktu (SMART). Setiap karyawan juga memiliki tujuan individu yang terkait dengan tujuan organisasi. Karyawan dan manajer kemudian bekerja sama untuk menetapkan sasaran kinerja yang terukur untuk mencapai tujuan tersebut.[4]

Dalam konteks evaluasi kinerja organisasi Sigertengah, implementasi sistem informasi yang efektif akan menjadi langkah yang relevan. Sistem informasi merupakan gabungan dari empat bagian utama. Keempat bagian utama tersebut mencakup perangkat lunak (software), perangkat keras (hardware), infrastruktur, dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlatih[5]. Sistem informasi adalah kinerja yang bertugas mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan menyebarkan suatu informasi di sebuah organisasi. Tujuannya adalah menyediakan suatu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu kepada para pengguna di dalam organisasi. Dengan teknologi komputer dan komunikasi, sistem informasi dapat membantu mengelola proses bisnis, memantau kinerja, meningkatkan koordinasi, dan mendukung strategi pengambilan keputusan

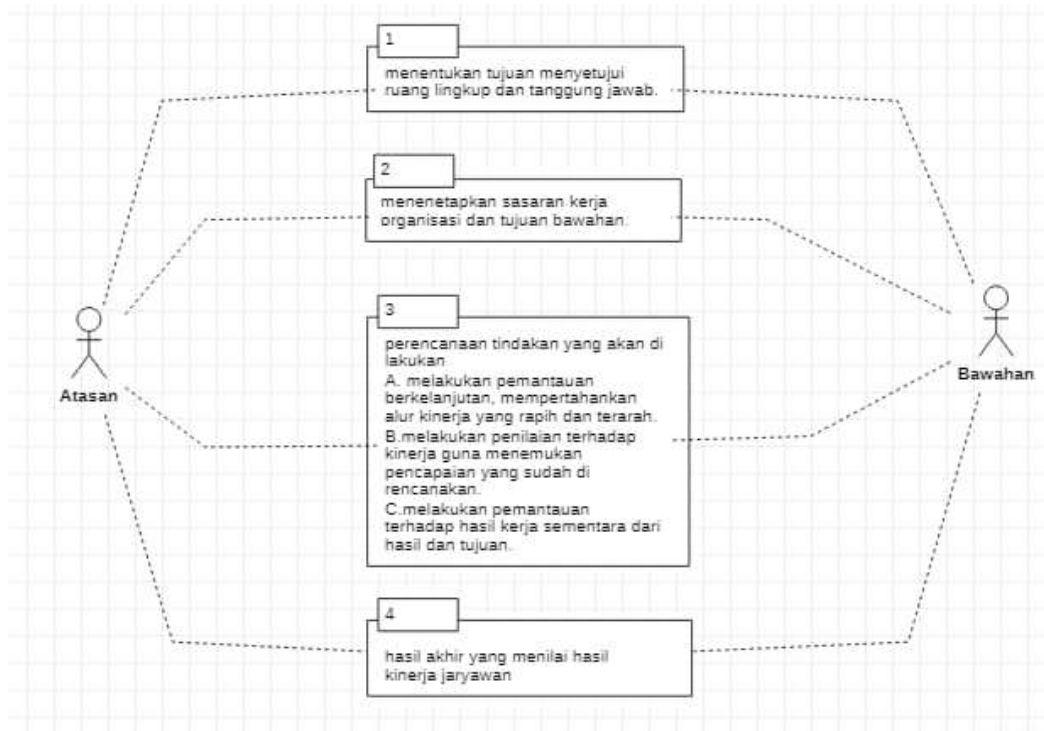
Untuk mengevaluasi kinerja Sigertengah, pemahaman dan pemenuhan kebutuhan fungsional menjadi krusial dalam mengoptimalkan fungsi dan layanan sistem informasi. Kebutuhan fungsional ini akan sangat bergantung pada jenis software yang digunakan, harapan pengguna, dan jenis sistem tempat software tersebut diimplementasikan. Analisis kebutuhan fungsional adalah pernyataan layanan yang harus diberikan kepada sistem agar dapat melakukan keperilakuannya dalam bereaksi terhadap masukan tertentu dan pada situasi tertentu. [6]

Metode,

Objek yang diteliti yaitu bagian pengiriman barang dari organisasi kelompok dagang yang bergerak di bidang seni. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif bertujuan untuk pengukuran data yang diharapkan nantinya dapat memberi hasil akhir pada penelitian ini, dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara untuk pengumpulan data. data yang diambil yaitu data dari hasil wawancara oleh salah

MBO adalah bentuk penilaian di mana pegawai dan penyelia menetapkan sasaran kerja individu yang terukur. Pada akhir periode, pegawai dievaluasi berdasarkan pencapaian sasaran dan pengalaman dalam pekerjaan. MBO fokus pada pendekatan hasil dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. [7]

Berikut ini beberapa tahapan penelitiannya:



Gambar 1. Tahapan Penelitian

1. Menentukan Tujuan Utama Perusahaan
Tujuan organisasi harus dibuat dengan jelas dan terukur agar tidak terdapat kebingungan di kemudian hari dalam proses pencapaiannya. Drucker menggunakan akronim SMART (specific, measurable, achievable, relevant, timely) untuk membuat tujuan menjadi jelas dan terukur.
2. Menentukan Tujuan Karyawan
Setelah karyawan diberi pengarahan tentang tujuan umum, rencana, dan strategi yang harus diikuti, manajer dapat mulai bekerja dengan bawahan mereka untuk menetapkan tujuan pribadi mereka.
3. Kinerja dan Pemantauan Berkelanjutan
Pemantauan berkelanjutan juga dianggap sebagai suatu cara dalam mempertahankan alur kinerja yang rapi dan terarah, agar pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan baik.
4. Evaluasi Tujuan
Tentunya melakukan evaluasi merupakan hal yang sangat penting, untuk melihat sejauh mana hasil dari tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam kerangka MBO, tinjauan kinerja dicapai dengan partisipasi dari para manajer terkait.
5. Memberikan Umpan Balik
Dalam pendekatan manajemen berdasarkan tujuan, langkah yang paling penting adalah umpan balik yang berkelanjutan atas hasil dan tujuan, karena memungkinkan karyawan untuk melacak dan melakukan koreksi atas tindakan mereka. Umpan balik yang berkelanjutan dilengkapi dengan pertemuan evaluasi formal yang sering di mana atasan

dan bawahan dapat mendiskusikan kemajuan menuju tujuan, yang mengarah pada lebih banyak perbaikan.

6. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan adalah tinjauan rutin atas keberhasilan karyawan dalam organisasi dalam kerangka MBO ini.

Hasil dan Pembahasan

Sigertengah memiliki empat aktor yang merupakan elemen penting dalam proses bisnisnya. Aktor-aktor ini memainkan peran yang vital dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu :

1. Pembeli: Pembeli adalah pihak yang membutuhkan barang atau produk yang akan dikirim. Mereka adalah konsumen atau pelanggan yang ingin memperoleh barang dari penjual atau pengirim.
2. Penjual: Penjual adalah pihak yang menjual barang atau produk kepada pembeli. Mereka adalah mitra bisnis bagi organisasi Sigertengah. Penjual berperan dalam mengirimkan barang kepada pembeli melalui jasa pengiriman yang disediakan oleh organisasi Sigertengah. Mereka berkomunikasi dengan organisasi Sigertengah untuk mengatur pengiriman, menyerahkan barang yang akan dikirim, dan memastikan pengiriman dilakukan dengan aman dan tepat waktu.
3. Penyewa Tempat: Aktor ini berperan sebagai penyedia tempat atau fasilitas penitipan barang. Dalam konteks pengiriman barang, penyewa tempat dapat berperan sebagai perusahaan penyedia gudang atau fasilitas penyimpanan sementara. Organisasi Sigertengah dapat bekerja sama dengan penyewa tempat untuk menyimpan dan mengonsolidasikan barang dari berbagai penjual sebelum dikirimkan ke pembeli. Penyewa tempat juga dapat menyediakan fasilitas pengepakan dan pemrosesan barang.
4. Pengirim: Pengirim adalah aktor yang bertugas mengantarkan barang dari tempat penyimpanan atau pusat distribusi hingga ke alamat tujuan pembeli. Mereka adalah karyawan atau agen organisasi Sigertengah yang melakukan tugas pengiriman fisik. Pengirim ini bertanggung jawab untuk mengumpulkan barang, mempersiapkan pengiriman, melakukan pengemasan yang diperlukan, mengatur rute pengiriman, dan mengantarkan barang tepat waktu kepada pembeli.

Didalam organisasi sigertengah dilihat dari 4 aktor yang di tulis di atas bahwa ada 2 aktor yang bisa berperan menjadi pengirim dan penyewa tempat yaitu penjual dan pembeli. Hubungan antara keempat aktor tersebut, organisasi Sigertengah berperan sebagai penghubung atau perantara antara penjual dan pembeli. Penjual dan pembeli saling bergantung pada jasa pengiriman yang disediakan oleh organisasi Sigertengah. Penjual mengandalkan organisasi Sigertengah untuk mengirimkan barang dengan aman dan tepat waktu kepada pembeli, sedangkan pembeli memanfaatkan layanan pengiriman untuk menerima barang yang mereka beli dari penjual. Penyewa tempat dan pengirim juga berperan dalam mendukung proses pengiriman dan memberikan layanan yang diperlukan untuk memastikan barang sampai ke pembeli dengan baik.

Analisis Kebutuhan Fungsional Pada Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Menggunakan Metode Management By Objective Pada Organisasi Sigertengah

Jaja, Rakhmayudhi, Santi Purwanti, Alvin Ibrahim, Asep Resa Ruhyat, Mansiz Ibrahim, Muhamad Iksan Saepul Bahri, Muhammad Satria Mahardika, Raihan Sidiq Anugrah, Rehanta Alpharel

Dalam evaluasi kinerja, penelitian ini akan mempertimbangkan aspek-aspek seperti efisiensi pengiriman, kepatuhan terhadap petunjuk pengiriman, kualitas persiapan barang, pengiriman yang tepat waktu, kemampuan koordinasi dengan pengirim pengganti, serta kemampuan penanganan masalah atau kekurangan barang yang mungkin terjadi selama proses pengiriman, yang akan dibuat dalam bentuk kebutuhan fungsional.

Management By Objective Pada Organisasi Sigertengah

1. Analisis Tujuan Perusahaan

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan ketua perusahaan, tujuan perusahaan dalam ialah meningkatkan kinerja pengiriman barang.

2. Analisis Tujuan Karyawan

- a. Produktivitas: Mengukur jumlah pengiriman barang yang berhasil diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Ini dapat diukur dalam jumlah pengiriman per hari atau per minggu.
- b. Ketepatan waktu pengiriman: Menilai sejauh mana karyawan dapat mengirim barang sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Indikator ini dapat mengukur persentase pengiriman yang tepat waktu atau rata-rata keterlambatan pengiriman.
- c. Tingkat keberhasilan pengiriman: Menentukan persentase pengiriman yang berhasil atau tiba dengan kondisi yang baik. Indikator ini dapat mengukur persentase pengiriman yang tidak rusak atau mengurangi persentase klaim kerusakan barang.
- d. Efisiensi operasional: Mengukur efisiensi pengiriman barang berdasarkan faktor-faktor seperti jumlah pengiriman per trip, jarak tempuh, waktu pengiriman rata-rata, dan penggunaan bahan bakar.

3. Kinerja dan Pemantauan

Manajer dan karyawan dapat menjadwalkan pertemuan rutin untuk membahas kemajuan kinerja. Pertemuan ini dapat dilakukan mingguan, bulanan, atau sesuai jadwal yang telah ditentukan. Selama pertemuan ini, manajer dan karyawan membahas pencapaian tujuan, mengidentifikasi kendala atau hambatan yang dihadapi, dan membahas tindakan perbaikan yang perlu dilakukan.

Selain pertemuan rutin, ulasan berkala dapat dilakukan dalam periode penilaian. Ulasan ini dapat berupa evaluasi tertulis yang dilakukan oleh manajer terhadap karyawan. Dalam ulasan ini, manajer memberikan umpan balik terkait kinerja karyawan, mencatat pencapaian yang baik, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan atau pengembangan lebih lanjut.

4. Evaluasi Tujuan

Selama proses pemantauan, manajer mengevaluasi pencapaian indikator kinerja kunci yang telah ditetapkan. Indikator ini dapat berupa angka atau metrik yang dapat diukur, seperti target penjualan yang dicapai, tingkat kepuasan pelanggan, atau jumlah proyek yang diselesaikan. Manajer membandingkan pencapaian aktual dengan target yang ditetapkan, dan jika terdapat ketidaksesuaian, langkah-langkah perbaikan dapat diambil.

Penting untuk mendokumentasikan proses pemantauan dan hasil evaluasi yang dilakukan. Hal ini membantu dalam menyusun catatan kinerja karyawan, menilai tren kinerja dari waktu

ke waktu, dan memberikan dasar untuk pengambilan keputusan terkait kenaikan gaji, promosi, atau pengembangan karir

5. Kebijakan Timbal Balik

- a. Karyawan yang mencapai atau melebihi target kinerja pengiriman barang dapat diberikan bonus finansial sebagai penghargaan atas kontribusinya.
- b. Karyawan yang secara konsisten memberikan kinerja yang baik dapat diakui secara publik melalui pengumuman atau apresiasi dari manajemen atau tim terkait.
- c. Jika karyawan melakukan kesalahan serius dalam pengiriman barang, mereka dapat diberikan peringatan tertulis sebagai bentuk hukuman. Peringatan ini harus mencakup penjelasan tentang pelanggaran yang dilakukan dan konsekuensinya jika kesalahan tersebut terulang.
- d. Jika karyawan melakukan pelanggaran berulang atau pelanggaran yang serius, sanksi disipliner seperti penangguhan sementara, penurunan pangkat, atau bahkan pemutusan hubungan kerja dapat diberlakukan sesuai dengan kebijakan perusahaan

6. Penilaian Kinerja Karyawan

Analisis Kinerja: Data dan informasi yang dikumpulkan dianalisis secara menyeluruh. Manajer mengevaluasi sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan yang ditetapkan dan bagaimana kinerja mereka dalam mencapai indikator kinerja kunci. Evaluasi ini berdasarkan fakta dan bukti yang objektif.

Umpan Balik kepada Karyawan: Setelah analisis kinerja selesai, manajer memberikan umpan balik kepada karyawan. Ini dapat melibatkan pertemuan langsung atau ulasan tertulis. Umpan balik tersebut mencakup apresiasi terhadap pencapaian yang baik dan memberikan informasi mengenai area di mana karyawan dapat melakukan perbaikan atau pengembangan lebih lanjut.

Pengakuan Kinerja: Jika karyawan telah mencapai tujuan dengan baik dan memenuhi atau melebihi indikator kinerja kunci, mereka dapat menerima pengakuan dan apresiasi yang sesuai. Ini dapat berupa penghargaan, pengakuan publik, atau penghargaan finansial, seperti bonus atau kenaikan gaji.

Pengembangan dan Perbaikan: Jika terdapat kekurangan dalam pencapaian tujuan atau kinerja karyawan, evaluasi akhir memberikan panduan untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Karyawan dan manajer bekerja sama untuk merencanakan tindakan perbaikan dan pengembangan yang dapat membantu karyawan mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

Pengambilan Keputusan: Hasil evaluasi akhir digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan karir, promosi, pengakuan kinerja, atau pengambilan tindakan lain yang relevan. Evaluasi akhir memberikan wawasan yang penting bagi manajer dalam membuat keputusan yang berdampak pada karyawan

Berdasarkan hasil dari metode MBO terdapat tujuan dari perusahaan dan sasaran yang spesifik pada karyawan, serta kebijakan dan proses untuk melakukan evaluasi kinerja, yang dapat berkontribusi dalam pembuatan kebutuhan fungsional sistem informasi evaluasi kinerja

Tabel 1. Kebutuhan Fungsional

| No | Halaman/fitur | Kebutuhan fungsional evaluasi | Deskripsi |
|----|-------------------|---|-----------|
| 1 | Halaman login | Sistem dapat mempunyai menu login username dan password | |
| 2 | Halaman dashboard | Sistem dapat dapat menampilkan dashboard | |

Analisis Kebutuhan Fungsional Pada Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Menggunakan Metode Management By Objective Pada Organisasi Sigertengah

Jaja, Rakhmayudhi, Santi Purwanti, Alvin Ibrahim, Asep Resa Ruhyat, Mansiz Ibrahim, Muhamad Iksan Saepul Bahri, Muhammad Satria Mahardika, Raihan Sidiq Anugrah, Rehanta Alpharel

| | | | |
|----|---------------------------------|---|---|
| 3 | Kelola data pengirim | System dapat melakukan pengelolaan data pengirim barang | Sistem memiliki fitur delete Sistem memiliki fitur update Sistem memiliki fitur edit |
| 4 | Data pengirim | Sistem dapat menampilkan informasi data pengirim barang | |
| 5 | Melaksanakan tugas | Sistem dapat menampilkan informasi pengirim barang yang sedang melaksanakan tugas | |
| 6 | Informasi waktu paket | Sistem dapat menampilkan paket yang di kirim dan paket yang sampai | Menampilkan waktu barang yang di ambil Menampilkan waktu barang yang sampai tujuan |
| 7 | Informasi paket | Sistem dapat menampilkan informasi paket dan pengirim paket. | |
| 8 | Map barang | Sistem memiliki kemampuan untuk menampilkan informasi barang berada | |
| 9 | Search pengirim | sistem memiliki kemampuan untuk mencari data pengirim barang | |
| 10 | Rating pengirim barang | Sistem mampu menampilkan kinerja pengirim barang berdasarkan rating tertinggi | |
| 11 | Hasil kinerja | Sistem dapat menyimpan hasil kinerja karyawan pengirim barang | |
| 12 | Fitur membuat laporan | Sistem memiliki fitur yang dapat untuk membuat laporan hasil penilaian | Sistem memiliki fitur print data |
| 13 | Fitur Menyimpan hasil | Sistem memiliki fitur untuk menyimpan hasil penilaian per karyawan | Sistem dapat melakukan delete Sistem dapat melakukan update Sistem dapat melakukan edit |
| 14 | Halaman dokumen hasil penilaian | Sistem dapat menampilkan dokumen dari hasil penilaian per karyawan | |
| 15 | Halaman penilaian | Sistem mempunyai halaman penilaian karyawan | |
| 16 | Halaman Hasil penilaian | Sistem memiliki halaman untuk menampilkan hasil penilaian karyawan | |

Penutup

Sigertengah memiliki empat aktor utama dalam proses pengiriman barang, yaitu pembeli, penjual, penyewa tempat, dan pengantar. Sigertengah berperan sebagai penghubung antara penjual dan pembeli, dengan penjual mengandalkan Sigertengah untuk mengirimkan barang dengan aman dan tepat waktu kepada pembeli.

Berdasarkan hasil dari metode MBO terdapat tujuan dari perusahaan dan sasaran yang spesifik pada karyawan, serta kebijakan dan proses untuk melakukan evaluasi kinerja, yaitu:

Tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja pengiriman barang, sedangkan tujuan karyawan meliputi produktivitas, ketepatan waktu pengiriman, tingkat keberhasilan pengiriman, dan efisiensi operasional.

Untuk memantau kinerja, pertemuan rutin dan ulasan berkala dapat dilakukan, serta evaluasi indikator kinerja kunci.

Kebijakan timbal balik melibatkan pemberian bonus, pengakuan publik, peringatan tertulis, dan sanksi disipliner.

Proses penilaian kinerja meliputi analisis kinerja, umpan balik kepada karyawan, pengakuan kinerja, pengembangan dan perbaikan, serta pengambilan keputusan berdasarkan evaluasi akhir.

Secara keseluruhan, hasil dari metode MBO memberikan landasan yang kuat untuk merancang kebutuhan fungsional yang terkait dengan peningkatan kinerja pengiriman barang dan pencapaian tujuan karyawan. Dengan mengikuti rekomendasi yang disebutkan dalam hasil ini, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan memenuhi kebutuhan fungsional yang ditetapkan.

Daftar Pustaka

- [1] V. G. Utomo, T. Wijanarko, and A. Putra, "Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Berbasis Web (Studi Kasus: STMIK PROVISI)," [Online]. Available: <http://conference.poltektegal.ac.id/index.php/senit2017>
- [2] DETA, ATRIA KURNIA, and HOLO RAMBA, "EVALUASI KINERJA SIMPANG APILL (Studi Kasus: Simpang Tiga Jl. Radamata – Jl. Waikelo kota Waitabula, NTT)," 2016, Accessed: Apr. 17, 2023. [Online]. Available: <https://e-journal.uajy.ac.id/10444/>
- [3] C. Arif Herdian, "SISTEM INFORMASI E-MARKETPLACE BENDA SENI PADA KELOMPOK PEDAGANG SIGERTENGAH".
- [4] D. Kusumawardhani, "MBO (Management by Objective): 6 Langkah Praktik Di Organisasi," <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/definisi-dan-manfaat-MBO-180121/>, Jan. 08, 2021.
- [5] S. : Ramadhan, S. Sarkum, and I. Purnama, "Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Operasi Perangkat Daerah Kantor Camat Rantau Utara Labuhanbatu," *Jurnal Teknik Komputer*, pp. 93–96, 2019, doi: 10.31294/jtk.v4i2.
- [6] M. Melinda, R. Indra Borman, and E. Redy Susanto, "RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PUBLIK BERBASIS WEB (STUDI KASUS: DESA DURIAN KECAMATAN PADANG CERMIN KABUPATEN PESAWARAN)," 2017.
- [7] H. Kurniawan, H. Tanuwijaya, and I. A. Mastan, "RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA MENGGUNAKAN METODE MANAGEMENT BY OBJECTIVE PADA RRI SURABAYA," 2016.

Analisis Kebutuhan Fungsional Pada Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Menggunakan Metode Management By Objective Pada Organisasi Sigertengah

Jaja, Rakhmayudhi, Santi Purwanti, Alvin Ibrahim, Asep Resa Ruhyat, Mansiz Ibrahim, Muhamad Iksan Saepul Bahri, Muhammad Satria Mahardika, Raihan Sidiq Anugrah, Rehanta Alpharel