

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Profil Perusahaan

RRI atau Radio Republik Indonesia adalah satu-satunya radio yang menyandang nama negara yang siarannya ditujukan untuk kepentingan bangsa dan negara. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional.

Besarnya tugas dan fungsi RRI yang diberikan oleh negara melalui UU no 32 tahun 2002 tentang Penyiaran, PP 11 tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik, serta PP 12 tahun 2005, RRI dikukuhkan sebagai satu-satunya lembaga penyiaran yang dapat berjangkauan secara nasional dan dapat bekerja sama dalam siaran dengan lembaga penyiaran Asing.

Dengan kekuatan 62 stasiun penyiaran termasuk Siaran Luar Negeri dan 5 (lima) satuan kerja (satker) lainnya yaitu Pusat Pemberitaan, Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbangdiklat) Satuan Pengawasan Intern, serta diperkuat 16 studio produksi serta 11 perwakilan RRI di Luar negeri RRI memiliki 61 (enam puluh satu) program 1, 61 program 2, 61 program 3, 14 program 4 dan 7 studio produksi maka RRI setara dengan 205 stasiun radio.

2.1.1. Sejarah RRI Bogor

RRI Bogor berawal dari Radio Daerah Bogor (RDB) yang dikelola oleh AURI LANUD Atang Sanjaya Bogor. Radio Daerah Bogor resmi menjadi Radio Republik Indonesia Bogor pada tanggal 25 Juli Pada tanggal tersebut, Walikota Bogor menyerahkan Radio Daerah Bogor (RDB) kepada Direktorat Radio. Sejak saat inilah RDB menjadi RRI Bogor yang diresmikan oleh Dirjen RTF atas nama Menteri Penerangan RI pada tanggal 4 Agustus Walikota Bogor dengan SK No.

2360/6/1968 tertanggal 13 Mei 1968 menyerahkan penguasaan atas seluruh gedung di Jalan Pangrango No. 30 Bogor kepada Direktorat RRI Deppen Jakarta untuk dipergunakan RRI Studio Bogor. Sejak tahun 1968 hingga saat ini LPP RRI Bogor terus berkembang dengan penambahan daya pancar yang meliputi Wilayah II Bogor (Bogor, Sukabumi dan Cianjur).

RRI Bogor mengudara dari Jalan Pangrango No. 34 Bogor selama 19 jam sehari melalui Programa 1 dan Programa 2 dengan segmentasi yang berbeda. Sebagai media pelayanan siaran informasi, pelestari budaya, pendidikan, hiburan yang sehat dan kontrol sosial, RRI Bogor berusaha membidik pangsa pasar pendengar untuk semua kalangan tanpa membedakan status dan strata sosial masyarakat. Dalam format siarannya, RRI Bogor menampilkan kemasan serba ada di mana semua jenis dan warna musik yang diperkuat dengan berbagai berita aktual dapat didengar oleh pendengar.

2.1.2. Visi dan Misi RRI Bogor

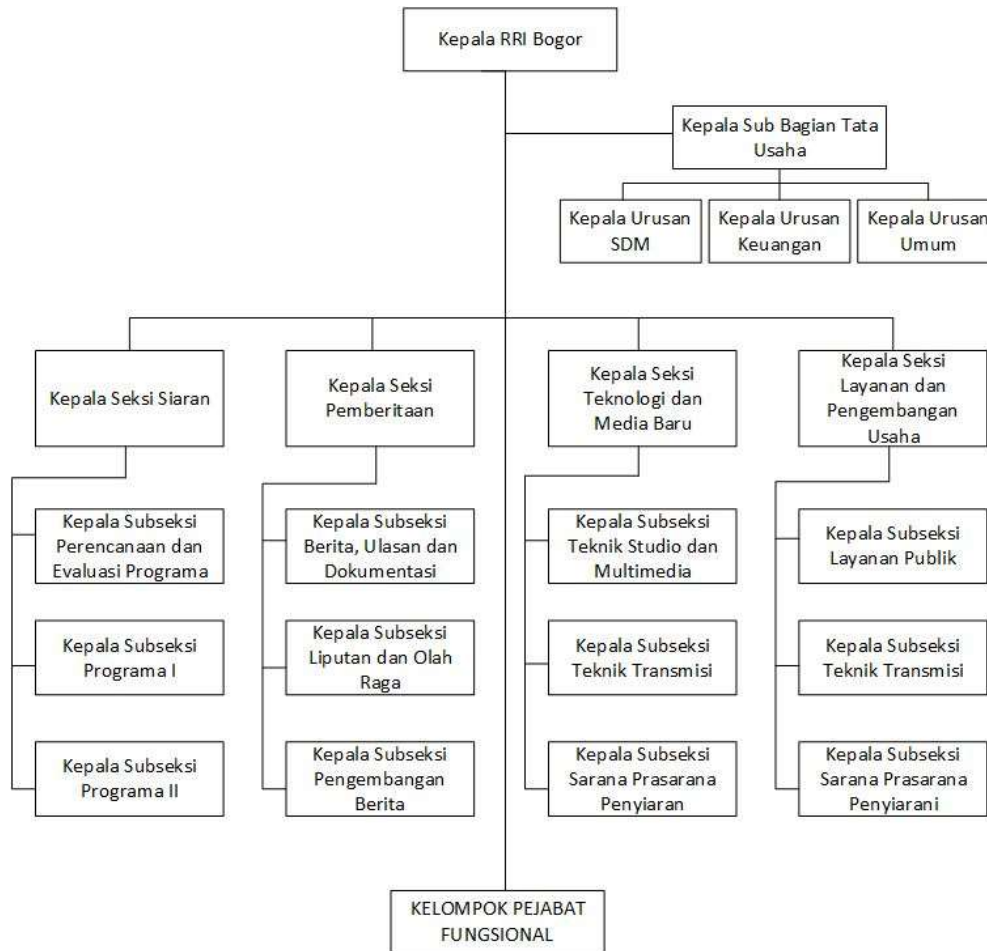
RRI Bogor memiliki visi dan misi sebagai berikut :

- Visi
Menjadikan RRI radio berjaringan terluas, pembangun karakter bangsa, berkelas dunia
- Misi
 1. Memberikan pelayanan informasi terpercaya yang dapat menjadi acuan dan sarana kontrol sosial masyarakat dengan memperhatikan kode etik jurnalistik/kode etik penyiaran.
 2. Mengembangkan siaran pendidikan untuk mencerahkan, mencerdaskan, dan memberdayakan serta mendorong kreatifitas masyarakat dalam kerangka membangun karakter bangsa.
 3. Menyenggarakan siaran yang bertujuan menggali, melestarikan dan mengembangkan budaya bangsa, memberikan hiburan yang sehat bagi keluarga, membentuk budi pekerti dan jati diri bangsa di tengah arus globalisasi.

4. Menyelenggarakan program siaran berperspektif gender yang sesuai dengan budaya bangsa dan melayani kebutuhan kelompok minoritas.
5. Memperkuat program siaran di wilayah perbatasan untuk menjaga kedaulatan NKRI
6. Meningkatkan kualitas siaran luar negeri dengan program siaran yang mencerminkan politik negara dan citra positif bangsa.
7. Meningkatkan partisipasi publik dalam proses penyelenggaraan siaran mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program siaran.
8. Meningkatkan kualitas audio dan memperluas jangkauan siaran secara nasional dan internasional dengan mengoptimalkan sumberdaya teknologi yang ada dan mengadaptasi perkembangan teknologi penyiaran serta mengefisienkan pengelolaan operasional maupun pemeliharaan perangkat teknik.
9. Mengembangkan organisasi yang dinamis, efektif, dan efisien dengan sistem manajemen sumber daya (SDM, keuangan, asset, informasi dan operasional) berbasis teknologi informasi dalam rangka mewujudkan tata kelola lembaga yang baik (good corporate governance)
10. Meningkatkan kualitas siaran luar negeri dengan program siaran yang mencerminkan politik negara dan citra positif bangsa.
11. Memberikan pelayanan jasa-jasa yang terkait dengan penggunaan dan pemanfaatan asset negara secara profesional dan akuntabel serta menggali sumber-sumber penerimaan lain untuk mendukung operasional siaran dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

2.1.3. Struktur Organisasi RRI Bogor

Struktur organisasi dapat dilihat pada **Gambar 2.1** berikut ini :



Gambar 2.1. Struktur Organisasi RRI Bogor

2.1.4. Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas dapat dilihat dari **Tabel 2.1** berikut :

Tabel 2.1. Deskripsi Tugas

Jabatan	Peran	Tanggung Jawab
Kepala RRI Bogor	Memimpin kegiatan seluruh operasional perusahaan	Bertanggung jawab atas kegiatan operasional serta menjaga stabilitas perusahaan
Subbagian Tata Usaha	Menangani kegiatan administrasi perusahaan	Bertanggung jawab atas penyusunan laporan pelaksanaan tugas dan program ketatausahaan. Bertanggung jawab atas kebijakan teknis

		pembinaan, pengkoordinasian, penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, pelaksanaan dan pengendalian
Kepala Urusan SDM	Membantu kepala RRI Surabaya mengkoordinasikan kegiatan pengelolaan kepegawaian, pengembangan SDM serta pengelolaan rumah tangga kantor	Bertanggung jawab terhadap pengawasan kinerja pegawai. Bertanggung jawab manajemen kepegawaian RRI
Kepala Urusan Keuangan	Merencanakan, mengembangkan, mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi di RRI dalam memberikan informasi keuangan secara komprehensif dan tepat waktu untuk membantu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian target financial perusahaan	Bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan, seta pelaporan keuangan pada setiap bukannya. Bertanggung jawab dalam perencanaan keuangan untuk kegiatan operasional RRI
Kepala Urusan Umum	Menyusun segala kegiatan RRI, menyiapkan bahan kinerja untuk bagian SDM, melaksanakan kegiatan, menyiapkan untuk kegiatan rapat.	Bertanggung jawab atas perencanaan kegiatan RRI. Bertanggung jawab untuk evaluasi kegiatan RRI
Seksi Teknologi dan Media Baru	Pengembangan inovasi teknologi, menyiapkan pengadaan kebutuhan teknologi, mengontrol fungsionalitas peralatan TI	Bertanggung jawab atas pengelolaan alat TI radio. Bertanggung jawab atas kebutuhan TI untuk RRI

Subseksi Teknik Studio dan Multimedia	Menyiapkan kebutuhan untuk penyiar radio serta music director	Bertanggung jawab atas pemeliharaan studio siaran
Subseksi Teknik Transmisi	Membantu transmisi signal siaran RRI, mengontrol transmisi signal	Bertanggung jawab atas transmisi signal di udara. Bertanggung jawab untuk pengaturan signal
Subseksi Sarana Prasarana Penyiaran	Menyiapkan peralatan kerja dan melakukan pengecekan terhadap peralatan kerja	Bertanggung jawab atas kondisi peralatan dan melakukan perbaikan, pergantian, dan penyetelan
Seksi Layanan dan Usaha	Membantu RRI untuk mengembangkan usaha lain serta mencari masukan dari pihak lain	Bertanggung jawab atas pengawasan pencarian masukan dari pihak lain
Subseksi Layanan Publik	Membantu RRI menyampaikan informasi kegiatan RRI	Bertanggung jawab dalam penyampaian informasi kepada masyarakat
Subseksi Pengembangan Usaha	Merencanakan kerja sama dengan pihak lain, melaksanakan kegiatan pengembangan usaha	Bertanggung jawab atas pelaksanaan kerja sama dengan pihak lain
Subseksi Komunikasi Publik	Membantu RRI dalam penerangan informasi	Bertanggung jawab atas penyampaian informasi
Seksi Siaran	Mengawasi seluruh siaran pada semua Programa	Bertanggung jawab atas semua siaran pada Programa
Subseksi Perencanaan dan Evaluasi Program	Merencanakan program siaran pada seluruh program serta mengevaluasi program siaran	Bertanggung jawab atas evaluasi serta perencanaan acara siaran pada seluruh program RRI
Subseksi Programa I	Mengatur acara siaran, mengawasi jadwal siaran serta penyiar, serta sebagai produser acara	Bertanggung jawab atas seluruh acara Programa I

Subseksi Program II	Mengatur acara siaran, mengawasi jadwal siaran serta penyiar, serta sebagai produser acara	Bertanggung jawab atas seluruh acara Program II
Seksi Pemberitaan	Mengawasi kegiatan redaksi dan memimpin produksi berita, perencanaan topik pemberitaan	Bertanggung jawab terhadap semua materi berita
Subseksi Liputan, Berita, dan Dokumentasi	Mengawasi kegiatan peliputan berita, melakukan dokumentasi setiap peristiwa	Bertanggung jawab terhadap liputan berita di lapangan
Subseksi Liputan dan Olahraga	Perencanaan tema berita olahraga, menentukan narasumber berita olahraga	Bertanggung jawab terhadap semua berita olahraga
Subseksi Pengembangan Berita	Melakukan perencanaan alternatif topik berita	Bertanggung jawab terhadap topik-topik berita alternatif
Kelompok Pejabat Fungsional	Membantu seluruh kepala bagian RRI	Bertanggung jawab atas seluruh perintah tugas yang diamanatkan

2.2. Landasan Teori

Landasan teori ini berisikan teori-teori pendukung yang digunakan dalam penelitian pada pembangunan sistem informasi manajemen penilaian kinerja pegawai di RRI Bogor. Adapun teori-teori yang digunakan sebagai berikut:

2.2.1. Sistem Informasi

Sistem adalah sekelompok elemen yang membentuk kegiatan suatu prosedur/bagan pengolahan yang mencari suatu tujuan atau tujuan-tujuan bersama dengan mengoperasikan data dan atau barang pada waktu rujukan tertentu untuk menghasilkan informasi dan atau energi dan atau barang.

Informasi adalah data yang telah diambil kembali, diolah, atau sebaliknya digunakan untuk tujuan kesimpulan, argumentasi, atau sebagai dasar untuk peramalan atau pengambilan keputusan [1].

Sistem informasi adalah suatu kegiatan dari prosedur-prosedur yang diorganisasikan, bilamana dieksekusi akan menyediakan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengendalian di dalam organisasi.

2.2.2. Manajemen

Manajemen adalah proses atau kegiatan yang menjelaskan apa yang dilakukan manajer pada operasi organisasi mereka: merencanakan, mengorganisasikan, memprakarsai, dan mengendalikan operasi [1].

2.2.3. Pengertian Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen adalah sekumpulan subsistem yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama dan membentuk satu kesatuan, saling berinteraksi dan bekerjasama antara bagian satu dengan yang lainnya dengan cara-cara tertentu untuk melakukan fungsi pengolahan data, menerima masukan (input) berupa data/fakta, kemudian mengolahnya (processing), dan menghasilkan keluaran (output) berupa informasi sebagai dasar bagi pengambilan keputusan yang berguna dan mempunyai nilai nyata yang dapat dirasakan akibatnya baik saat itu juga maupun dimasa mendatang, mendukung kegiatan oprasional, manajerial, dan strategis organisasi, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dan tersedia bagi fungsi tersebut guna mencapai tujuan [2].

2.2.4. Penilaian Kinerja

Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan [3].

Penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi [4].

2.2.5. Pengertian Analisis PDCA

PDCA, singkatan dari *Plan-Do-Check-Action* adalah suatu proses pengendalian kualitas yang diperkenalkan oleh Dr. W. Edwards Deming yang cocok digunakan untuk dipergunakan pada skala kecil kegiatan continuous improvement yang bertujuan untuk memperpendek siklus kerja, serta pemborosan produktifitas di perusahaan [5]. Siklus PDCA dapat dilihat pada **Gambar 2.2** berikut :



Gambar 2.2. Siklus PDCA [6]

Penjelasan dari **Gambar 2.2** :

- a. Plan (Rencanakan): identifikasi masalah, menentukan tujuan yang ingin dicapai dan menganalisa penyebab masalah.
- b. Do (Kerjakan): mengeksekusi apa yang ada pada tahap plan.
- c. Check (Cek): hasil pemantauan dan evaluasi yang sudah dilakukan, apakah sesuai dengan yang direncanakan pada tahap plan.
- d. Act (Tindak lanjut): menindaklanjuti hasil untuk membuat perbaikan yang diperlukan.

2.2.6. Metode 360 Derajat

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.

2.2.7. Tools

2.2.7.1. *Hyper Text Markup Language (HTML)*

HTML adalah singkatan dari *Hypertext Markup Language*. HTML memungkinkan seorang user untuk membuat dan menyusun bagian paragraf, heading, link atau tautan, dan blockquote untuk halaman web dan aplikasi.

HTML bukanlah bahasa pemrograman, dan itu berarti HTML tidak punya kemampuan untuk membuat fungsionalitas yang dinamis. Sebagai gantinya, HTML memungkinkan user untuk mengorganisir dan memformat dokumen, sama seperti Microsoft Word.

2.2.7.2. *Hypertext Preprocessor (PHP)*

PHP Adalah bahasa *scripting server-side*, Bahasa pemrograman yang digunakan untuk mengembangkan situs web statis atau situs web dinamis atau aplikasi Web. PHP singkatan dari *Hypertext Pre-processor*, yang sebelumnya disebut *Personal Home Pages*.

Script sendiri merupakan sekumpulan instruksi pemrograman yang ditafsirkan pada saat *runtime*. Sedangkan Bahasa *scripting* adalah bahasa yang menafsirkan skrip saat runtime. Dan biasanya tertanam ke dalam lingkungan perangkat lunak lain.

Karena php merupakan *scripting server-side* maka jenis bahasa pemrograman ini nantinya *script*/program tersebut akan dijalankan/diproses oleh server. Berbeda dengan javascript yang *client-side*.

PHP adalah bahasa pemrograman umum yang berarti php dapat disematkan ke dalam kode HTML, atau dapat digunakan dalam kombinasi dengan berbagai sistem templat web, sistem manajemen konten web, dan kerangka kerja web.

2.2.7.3. MySQL

MySQL adalah sebuah implementasi dari sistem manajemen basis data relasional (RDBMS) yang didistribusikan secara gratis di bawah lisensi GPL (General Public License). Setiap pengguna dapat secara bebas menggunakan MySQL, tetapi dengan batasan perangkat lunak tersebut tidak boleh dijadikan produk turunan yang bersifat komersial. MySQL sebenarnya merupakan turunan salah satu konsep utama dalam basisdata yang telah ada sebelumnya; SQL (*Structured Query Language*). SQL adalah sebuah konsep pengoperasian basisdata, terutama untuk pemilihan atau seleksi dan pemasukan data, yang memungkinkan pengoperasian data dikerjakan dengan mudah secara otomatis.

Kehandalan suatu sistem basisdata (DBMS) dapat diketahui dari cara kerja pengoptimasi-nya dalam melakukan proses perintah-perintah SQL yang dibuat oleh pengguna maupun program-program aplikasi yang memanfaatkannya. Sebagai peladen basis data, MySQL mendukung operasi basisdata transaksional maupun operasi basisdata non-transaksional. Pada modus operasi non-transaksional, MySQL dapat dikatakan unggul dalam hal unjuk kerja dibandingkan perangkat lunak peladen basisdata kompetitor lainnya. Namun pada modus non-transaksional tidak ada jaminan atas reliabilitas terhadap data yang tersimpan, karenanya modus non-transaksional hanya cocok untuk jenis aplikasi yang tidak membutuhkan reliabilitas data seperti aplikasi blogging berbasis web (wordpress), CMS, dan sejenisnya. Untuk kebutuhan sistem yang ditujukan untuk bisnis sangat disarankan untuk menggunakan modus basisdata transaksional, hanya saja sebagai konsekuensinya unjuk kerja MySQL pada modus transaksional tidak secepat unjuk kerja pada modus non-transaksional.

2.2.8. Pemodelan Analisis

2.2.8.1. Analisis Terstruktur

Analisis terstruktur merupakan salah satu teknik analisis yang merupakan pendekatan berorientasi fungsi. Teknik ini mempunyai sekumpulan petunjuk dan perangkat komunikasi grafis yang memungkinkan analisis sistem mendefinisikan spesifikasi fungsional perangkat lunak secara terstruktur. Semua fungsi perangkat lunak direpresentasikan sebagai sebuah proses transformasi informasi, dan disusun secara hirarkis sesuai tingkat abstraksinya.

2.2.8.2. *Entity Relationship Diagram (ERD)*

Diagram Hubungan Entitas atau *entity relationship diagram* merupakan model data berupa notasi grafis dalam pemodelan data konseptual yang menggambarkan hubungan antara penyimpanan. Model data sendiri merupakan sekumpulan cara, peralatan untuk mendeskripsikan data-data yang hubungannya satu sama lain, semantiknya, serta batasan konsistensi. Model data terdiri dari model hubungan entitas dan model relasional. Diagram hubungan entitas ditemukan oleh Peter Chen dalam buku *Entity Relational Model-Toward a Unified of Data*. Chen mencoba merumuskan dasar-dasar model dan setelah itu dikembangkan dan dimodifikasi oleh Chen dan banyak pakar lainnya. Pada saat itu diagram hubungan entitas dibuat sebagai bagian dari perangkat lunak yang juga merupakan modifikasi khusus, karena tidak ada bentuk tunggal dan standar dari diagram hubungan entitas.

2.2.8.3. *Data Flow Diagram (DFD)*

Data flow diagram merupakan alat untuk membuat diagram yang serbaguna. DFD terdiri dari notasi penyimpanan data, proses, aliran data, dan sumber masukan. *Data flow diagram* adalah representasi grafik dari aliran data melalui sistem informasi. Hal ini memungkinkan untuk mewakili proses dalam sistem informasi dari sudut pandang data. DFD memungkinkan memvisualisasikan bagaimana sistem beroperasi, apa sistem menyelesaikan dan bagaimana itu akan dilaksanakan, bila disempurnakan dengan spesifikasi lebih lanjut.

DFD merupakan suatu diagram yang menggunakan notasi-notasi untuk menggambarkan arus dari data sistem, yang penggunaannya sangat membantu untuk memahami sistem secara logika, terstruktur dan jelas. DFD merupakan alat bantu dalam menggambarkan atau menjelaskan proses kerja suatu sistem. DFD adalah teknik grafik yang digunakan untuk menjelaskan aliran informasi dan transformasi data yang bergerak dari pemasukan data hingga ke keluaran.

2.2.8.4. *Flowmap*

Flowmap adalah suatu diagram yang menggambarkan struktur/cara kerja dari suatu proses atau prosedur fungsinya untuk menggambarkan alur suatu kegiatan.

2.2.8.5. **Kamus Data**

Kamus data merupakan daftar elemen data yang terorganisir dengan definisi yang tetap dan sesuai dengan sistem sehingga user dan analis sistem mempunyai pengertian yang sama tentang data dan kebutuhan-kebutuhan informasi dari sistem informasi. Kamus juga dapat digunakan untuk:

1. Memvalidasi diagram arus data.
2. Menyediakan suatu titik awal untuk mengembangkan layar dan laporan-laporan.
3. Menentukan muatan data yang disimpan dalam file-file.
4. Mengembangkan logika untuk proses-proses diagram arus data

2.2.9. *State Of The Art*

Adapun review literatur yang menjadi referensi dan memiliki keterkaitan dengan penelitian dapat dilihat pada **Tabel 2.2** berikut :

Tabel 2.2. Review Literatur

Review Literatur Pertama	
Judul Artikel	Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Surabaya
Penulis	Dwi Meutia Agustina, M.J. Dewiyani Sunarto, dan Kurniawan Jatmika
Judul Jurnal/Proceeding	Jurnal Sistem Informasi dan Komputer Akuntansi

Tahun Penerbitan	2013
Masalah Utama yang diangkat	Bagaimana kinerja tiap-tiap bidang divisi untuk dilakukan proses pembinaan
Kontribusi Penulis	Membangun sistem informasi penilaian kinerja pegawai
Ikhtisar Artikel	Penilaian kinerja hanya sebatas <i>record</i> . Tidak ada pembinaan dari atasan terhadap pegawai dengan penilaian buruk. Dengan membuat sistem informasi diharap dapat membantu atasan untuk menghasilkan suatu informasi untuk proses pembinaan pegawai.
Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil Penelitian : Sebuah sistem informasi penilaian kinerja pegawai. - Kesimpulan : Sistem informasi dapat menghasilkan hasil dari informasi yang didapat digunakan untuk membantu proses pembinaan dan membantu menghasilkan keputusan layak atau tidak pegawai mendapat kenaikan pangkat - Saran : -
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> - Persamaan : Membahas tentang sistem informasi penilaian kinerja pegawai. - Perbedaan : Metode yang digunakan dan aspek penelitian.
Komentar	Literatur ini menghasilkan sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang sesuai dengan permasalahan yang ditemukan.
Review Literatur Kedua	
Judul Artikel	Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Graphic Rating Scales dan 360 Derajat
Penulis	Fariz Sulistyawan, Tutut Wuriyanto, Yohanes Y. Subiyantoro
Judul Jurnal/Proceeding	Jurnal Sistem Informasi dan Komputer Akuntansi
Tahun Penerbitan	2013
Masalah Utama yang diangkat	Bagaimana cara menilai karyawan dan mengolah data tersebut untuk memvalidasi penilaian kinerja dan menjaga keakuratan data.
Kontribusi Penulis	Membangun sistem informasi penilaian kinerja pegawai
Ikhtisar Artikel	Penilaian kinerja masih manual sehingga membutuhkan waktu lama untuk memproses penilaian. Dengan membuat sistem informasi diharap dapat membantu atasan untuk menghasilkan suatu

	informasi untuk memberikan penilaian dengan cepat serta akurat.
Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran	- Hasil Penelitian : Sebuah sistem informasi penilaian kinerja pegawai. - Kesimpulan : Sistem yang dibangun dapat menghasilkan nilai kinerja dan rekap laporan masing-masing pegawai sebagai ukuran kinerja untuk pegawai setiap periodenya - Saran : -
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian	- Persamaan : Membahas tentang sistem informasi penilaian kinerja pegawai - Perbedaan : Metode yang digunakan dan aspek penelitian.
Komentar	Literatur ini menghasilkan sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang sesuai dengan permasalahan yang ditemukan.
Review Literatur Ketiga	
Judul Artikel	Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penilaian Kinerja Pegawai Untuk Kenaikan Jabatan Pegawai Menggunakan Metode Gap Kompetensi (Studi Kasus Perusahaan Perkasa Jaya Compuretail)
Penulis	Piranda Widara Ananta dan Sri Winiarti
Judul Jurnal/Proceeding	Jurnal Sarjana Teknik Informatika
Tahun Penerbitan	2013
Masalah Utama yang diangkat	Bagaimana cara agar menghasilkan sebuah keputusan untuk kenaikan jabatan pegawai
Kontribusi Penulis	Membangun sistem pendukung keputusan dalam penilaian kinerja pegawai
Ikhtisar Artikel	Perhitungan penilaian kinerja menggunakan excel sehingga sering terjadi kesalahan dan proses evaluasi hanya dilihat dari satu kriteria. Dengan membuat sistem diharap dapat membantu untuk menghasilkan sebuah keputusan kenaikan jabatan pegawai..
Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran	- Hasil Penelitian : Sebuah sistem pendukung keputusan dalam penilaian kinerja pegawai untuk kenaikan jabatan - Kesimpulan : Sistem yang dibangun dapat digunakan untuk menghitung tingkat kelayakan pegawai untuk menempati suatu jabatan tertentu. - Saran : -
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian	- Persamaan : Membahas tentang sistem pendukung keputusan - Perbedaan :

	Metode yang digunakan dan aspek penelitian.
Komentar	Literatur ini menghasilkan sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang sesuai dengan permasalahan yang ditemukan.