

# ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI HERNISA GORDEN BANJARMASIN

Oleh :  
**AHMAD TEGI PRATAMA**  
18311138

## ABSTRAK

Ahmad Tegi Pratama 2022, Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Industri Hernisa Gorden Banjarmasin, Pembimbing I : Farida Yulianti, Pembimbing II : Siti Mardah

Tujuan penelitian ini mengetahui bentuk kompensasi yang diberikan oleh pihak Hernisa Gorden dalam meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mengetahui peranan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri Hernisa Gorden Banjarmasin.

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan cara menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang atas interpretasi dari individu dalam latar alamiah.

Hasil penelitian ini memnunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan Industri Hernisa Gorden Banjarmasin itu berupa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung serta ada juga kompensasi nonfinansial. Hal ini karena setiap karyawan tingkat komposisi kompensasi masing-masing mempunyai fleksibelitas yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang bersifat adil sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Peran kompensasi yang sudah dijalankan oleh Industri Hernisa Gorden Banjarmasin memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Karena dengan adanya kompensasi yang didapatkan, maka karyawan akan semakin semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan semakin baik pula hasil yang peroleh perusahaan.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the form of compensation provided by Hernisa Gorden in improving employee performance and to determine the role of compensation in improving employee performance in the Hernisa Gorden industry in Banjarmasin.*

*This research method uses qualitative research methods by describing the social world from the point of view of the interpretation of individuals in a natural setting.*

*The results of this study indicate that the compensation given by the Hernisa Gorden Industry in Banjarmasin is in the form of direct and indirect financial compensation and there is also non-financial compensation. This is because each employee's level of compensation composition has different flexibility. Therefore, fair compensation is needed in order to improve the performance of employees. The role of compensation that has been carried out by Hernisa Gorden Banjarmasin Industry has an important role in improving the performance of employees. Because with the compensation obtained, employees will be more enthusiastic in carrying out their work and the better the results obtained by the company.*

**Keywords:** Compensation, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Kelancaran tugas pekerjaan dan kesuksesan suatu perusahaan dapat tercapai dengan memuaskan apabila para karyawan memiliki keahlian dan kemampuan kerja yang memadai. Hal ini menandakan bahwa faktor sumber daya manusia merupakan unsur penting dan turut menentukan berhasil atau gagalnya sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal untuk

mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Salah satu jalan untuk membuat karyawan agar dapat loyalitas tinggi terhadap perusahaan dengan jalan pemberian motivasi kepada karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat penulis merasa tertarik melakukan penelitian ini mengenai ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI HERNISA GORDEN BANJARMASIN yang kemudian di susun dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi. Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut untuk mengetahui bentuk kompensasi yang diberikan oleh pihak Hernisa Gorden dalam meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mengetahui peranan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri Hernisa Gorden Banjarmasin.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian mengenai Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Kepada Industri Hernisa Gorden di Banjarmasin ini adalah termasuk jenis penelitian kualitatif. Adapun data yang digunakan sebagai obyek analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada kegiatan penelitian ini melalui : kepustakaan, observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang telah berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis dengan cara membandingkan dan mengkaji dengan menggunakan dasar-dasar teoritis yang menjadi acuan penelitian ini, reduksi data, dan penyajian data serta untuk mendapatkan pemecahan masalah yang ada, berguna dalam menarik kesimpulan dan dalam mengajukan saran-saran yang akan diberikan kepada Hernisa Gorden Kelayan di Banjarmasin.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Pada kaitan dengan masalah kompensasi pada dasarnya dapat dikatakan relatif memadai, hal ini dikarenakan selain sudah maju juga kinerja usahanya cukup stabil. Namun permasalahannya kompensasi juga sifatnya dinamis dan terlihat cukup kompleks seiring dengan semakin meningkatnya aspek kebutuhan manusia dewasa ini, lebih-lebih kondisi harga barang-barang konsumsi semakin tinggi. Masalah ini yang dirasakan pekerja pada saat ini gaji yang ada sebagian merasa telah puas dan sebagian merasakan masih kurang puas, masalah kepuasan kerja tersebut memang dapat dikatakan bersifat relatif sebab setiap pekerja mempunyai cara pandang atau merasakan yang berbeda-beda pula.

Perlu dipahami bahwa aspek kompensasi tersebut merupakan motif utama bagi para pekerja untuk tetap mau melakukan kerja sehingga bagi sebagian pekerja yang merasa kurang puas dengan aspek kompensasi yang ada dapat menimbulkan menurunnya gairah kerja sehingga kedisilinan kerja menjadi berkurang, semangat kerja menurun dan prestasi kerja secara personal atau kelompok cepat atau lambat akan menurun, karena aspek keterlibatan sebab aspek keterlibatan pekerja semakin berkurang sehingga selain akan membuat pekerja bagian lama-kelamaan terbelengkalai juga akan mengganggu aktivitas para pekerja yang menangani arus barang.

Oleh karena itu sesuatu yang perlu dipertimbangkan oleh pengelola pekerja Industri Hernisa Gorden Banjarmasin dalam kaitannya dengan aspek kompensasi yaitu paling tidak memahami tujuan pokok pada saat merancang, menerapkan dan mengevaluasi suatu program kompensasi. Seperti yang pertama gaji pada umumnya merupakan faktor yang penting bagi pekerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran, perputaran karyawan, dan produktivitas.

### **1. Bentuk Kompensasi yang Diberikan oleh Pihak Hernisa Gorden dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Kompensasi yang diberikan oleh Industri Hernisa Gorden Banjarmasin.

### 1) Gaji Pokok

Gaji bukan satu-satunya yang efektif bagi ter selenggaranya peningkatan disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan, akan tetapi perlu disadari bahwa gaji itu banyak menarik perhatian orang karena memberi pengaruh terhadap kepuasan seseorang di luar pekerjaan. Gaji biasanya di terima oleh karyawan tetap pada suatu perusahaan, sedang upah diterima buruh yang bekerja pada suatu perusahaan. Berarti gaji adalah setiap bentuk kompensasi yang diterima oleh pekerja karena jasa yang diberikannya pada perusahaan sebagai pembayar upah atau pemberi jasa.

Gaji pokok yang di terima oleh karyawan Industri Hernisa Gorden Banjarmasin sebesar 1.750.000,00 yang dimana rata-rata gaji pegawai industri di Banjarmasin adalah sebesar 1.475.000,00.

### 2) Tunjangan Keselamatan dan kesehatan kerja

Tunjangan keselamatan dan Kesehatan Kerja yang di terima karyawan Industri Hernisa Gorden Banjarmasin sebesar 15% sampai 35% dari gaji dan tergantung masa kerja karyawan. Tunjangan ini diberikan lebih kepada karyawan bagian dapur karena banyak resiko yang di terima karyawan saat proses pemotongan kain, penjahitan kain, dan pemasakan benang untuk membuat hiasan di gorden.

### 3) Tunjangan Makan Siang

Tunjangan makan siang adalah jenis tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan dengan merujuk pada kehadiran karyawan. Jika karyawan tidak hadir, maka tambahan penghasilan untuk makan siang ini akan dianggap hangus.

Tambahan ini tidak harus dengan meberikan uang tunai, namun dapat juga berupa uang atau makan siang karyawan yang disediakan oleh perusahaan. Tunjangan ini diberikan oleh Industri Hernisa Gorden Banjarmasin sebesar 10% dari gaji tunjangan ini sudah diterapkan di setiap rumah industri di Banjarmasin.

### 4) Bonus Kerja Karyawan

Tunjangan bonus Industri Hernisa Gorden Banjarmasin di berikan kepada seluruh karyawan adapun beberapa bonus yang di berikan oleh pihak industri:

#### - Bonus Penjualan

Bonus ini diberikan Industri Hernisa Gorden Banjarmasin ketika target penjualan melebihi target penjualan sebesar 10% dari target omset.

### 5) Bonus Tahunan

Bonus Tahunan ini biasanya diberikan setahun sekali menjelang hari raya masing-masing karyawan sesuai kepercayaan.

### 6) Bonus liburan

Bonus ini termasuk bonus yang khusus yang diberikan Industri Hernisa Gorden Banjarmasin. Bonus yang diberikan berupa bonus paket wisata dan paket realigi. Dan bonus ini deberikan kepada seluruh karyawan.

## 2. Peranan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Industri Hernisa Gorden Banjarmasin

Pada era keterbukaan dan globalisasi yang sudah terjadi sekarang dan berkembang pesat, bangsa Indonesia lebih menekankan pada masalah sumber daya manusia dalam masa pembangunannya atau lebih khususnya pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga titik sentral bagi pembangunan nasional lebih terfokus.

Instansi pemerintahan sebagai salah satu unsur pelaksana pembangunan baik di pusat maupun di daerah, tentunya dalam meningkatkan kinerjanya haruslah mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia, misalnya dengan melakukan pelatihan-pelatihan sehingga sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kreativitas.

Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan/pegawai) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta di pengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain,

faktor kemampuan karyawan/pegawai itu sendiri dan adanya dorongan atau motivasi dari luar terutama pada atasan. Sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Salah satu upaya yang dapat ditempuh instansi pemerintah tersebut adalah menciptakan kondisi dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dengan memberikan kompensasi, maka instansi dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja bagi karyawan/pegawainya. Agar para karyawan/pegawai yang bekerja pada industri Hernisa Gorden Banjarmasin dapat memberikan yang terbaik bagi karyawan dimana mereka diposisikan di Hernisa Gorden Banjarmasin, maka pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting untuk dilakukan.

## **Pembahasan**

Pada dasarnya masalah kompensasi harus dibuat adil dan layak, untuk mewujudkan keadilan. Program kompensasi harus dirancang dengan mempertimbangkan baik kontribusi karyawan maupun kebutuhan karyawan Industri Hernisa Gorden Banjarmasin. Adapun beberapa faktor-faktor dalam memberikan kompensasi seperti jaminan karyawan, kerajinan, disiplinnya kerja, dan kinerja yang produktif sangat disadari pengelolaan kompensasi adalah fungsi yang sangat diperlukan dalam suatu perusahaan termasuk Industri Hernisa Gorden Banjarmasin dalam pengurus dan struktur organisasi yang bisa dibidang cukup baik untuk menjalankan suatu bisnis usaha Industri dibidang pembuangan dan perancangan gorden, dan akan menghasilkan prduktivitas kinerja karyawan yang sangat baik.

Sesuai dengan struktur organisasi dan penugasan, suatu pimpinan perusahaan harus mampu memberikan penggerak untuk semangat kerja karyawan dengan cara meberikan kompensasi yang sesuai terhadap karyawan. Oleh karena itu sebagai upaya membangkitkan motivasi kerja karyawan maka perlu adanya kompensasi tersebut, apabila motivasi tidak diperhatikan dengan baik maka akan terjadi permasalahan yang dapat terhambatnya tujuan sebuah usaha atau perusahaan yang kurang maksimal. Sangat perlunya memberikan gaji yang sesuai terhadap karyawan tentu saja bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena gaji adalah faktor penting dalam menentukan apakah seorang karyawan memiliki apseni kerja yang disiplin atau tidaknya. Dalam artian bahwa tingkat absensi kerja karyawan juga mempengaruhi produktivitas kerja.

Keterlambatan dan peluang kerja lebih singkat juga membebankan biaya yang sama seperti ketidakhadiran, dan sering disebabkan oleh faktor-faktor yang sama, ketidakhadiran karyawan, keterlambatan karyawan, dan peluang kerja yang lebih singkat dapat digerakan dengan menggunakan gaji per jam kerja ataupun gaji rata-rata perbulannya, sampai tingkat dimana gaji karyawan menentukan kepuasan kerja terhadap karyawan. Hal tersebut juga memiliki dampak apakah seseorang pekerja kemungkinan akan mengundurkan diri dan menerima sebuah pekerjaan ditempat lain. Keputusan untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja dalam hal ini melibatkan lima pertimbangan yaitu :

- Keinginan karyawan tersendiri untuk meninggalkan perusahaan.
- Tidak ada pengembangan karir
- Waktu kerja yang tidak sesuai jam kerja kerja yang ditetapkan.
- Hasil kerja tidak medapatkan Apresiasi dari pimpinan perusahaan
- Keinginan karyawan untuk resign. Didasari karena kartawan-karywan tentu mempunyai informasi lebih mengenai keadilan atau ketidakadilan internal, ada kemungkinan ketidakpuasan terhadap gaji yang tidak sesuai yang mempunyai dampak yang lebih besar terhadap perputaran karyawan dari pada ketersediaan pekerjaan yang dibayar lebih baik di perusahaan yang lain.

### **1. Bentuk Kompensasi yang Diberikan oleh Pihak Hernisa Gorden dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan sejumlah perusahaan memberikan kompensasi/imbalan agar karyawan menghasilkan kinerja sebagaimana yang telah dterapkan. Adapun data yang peneliti peroleh, pada prinsipnya Industri Hernisa Gorden Banjarmasin sudah

menjalankan dalam pemberian kompensasi guna menjaga meningkatkan kinerja karyawan yang telah ada, sedangkan pelaksanaan kompensasi yang telah diberikan oleh Industri Hernisa Gorden Banjarmasin seperti uang makan, uang service, THR (Tunjangan Hari Raya), jaminan ketenagakerjaan, dan pemberian cuti bagi karyawan yang sudah berhak mendapatkannya. Adapun kompensasi yang belum di terapkan oleh perusahaan tebagi menjadi dua yaitu secara finansial dan non finansial.

#### 1) Kompensasi Finansial

##### - Uang Service

Uang insentif yang seharusnya keluar setiap tanggal 15 yang telah ditetapkan oleh Industri Hernisa Gorden Banjarmasin sebesar 10% dari penjualan tidak di tetapkan oleh perusahaan dan di ganti dengan memberikan kompensasi dari setiap item yang terjual, dan item yang harus di jual ditetapkan oleh perusahaan dan di ganti persetiap bulannya.

##### - Uang Makan

Uang makan yang tidak di sama ratakan dengan apa yang telah di tetapkan oleh Industri Hernisa Gorden Banjarmasin.

#### 2) Kompensasi Nonfinansial

##### - Cuti

Cuti yang seharusnya dalam setahun mendapatkan 12 (dua belas) hari dalam satu tahunnya harus dipotong apabila karyawan Industri Hernisa Gorden Banjarmasin absen/berhalangan hadir dalam berkerja

##### - Promosi Jabatan

Promosi jabatan yang tidak disama ratakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

##### - Peringatan Ketidakhadiran Karyawan

Perusahaan memberikan peringatan kepada karyawan yang tidak masuk kerja tiga hari berturut-turut dan tanpa kabae dengan memberikan surat peringatan (SP). Dan apabila surat karyawan sudah mendapatkan surat peringatan tiga kali maka karyawan akan diberhentikan.

## **2. Peranan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Industri Hernisa Gorden Banjarmasin**

Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya.

Kepuasan karyawan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik administrasi kompensasi. Keadilan merupakan salah satu faktor penting perlu dipertimbangkan dalam menentukan tingkat kompensasi, baik keadilan internal maupun eksternal. Persepsi keadilan di pengaruhi oleh : (1) rasio kompensasi dengan input seseorang seperti pendidikan, keahlian, keterampilan, pengalaman kerja, dan sebagainya; dan (2) perbandingan rasio tersebut dengan rasio-rasio yang diterima oleh orang lain. Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya tersebut. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat butuh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkontrentasi pada kerjanya.

Sistem pemberian kompensasi yang di tetapkan oleh industri Hernisa Gorden Banjarmasin hanya berupa insentif, gaji pokok bulanan. Hal ini bertolak bertolak belakang dengan keinginan karyawan yang mengiginkan kompensasi berupa tambahan bonus dan uang service bulanan yang sesua dengan jumlah penjualan karyawan.

Jadi pada intinya, peranan kompensasi dan kinerja saling terhubung dimana semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi pula usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

## **Kesimpulan**

Bentuk kompensasi yang diberikan Industri Hernisa Gorden Banjarmasin itu berupa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung serta ada juga kompensasi nonfinansial. Untuk kompensasi finansial langsung itu berupa gaji pokok, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa THR, upah lembur serta cuti kerja. Untuk kompensasi nonfinansial berupa lingkungan kerja yang nyaman. Rata-rata karyawan merasa sangat puas dengan kompensasi yang diterimanya, namun ada pula beberapa karyawan yang merasa kurang puas. Hal ini karena setiap karyawan tingkat komposisi kompensasi masing-masing mempunyai fleksibilitas yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang bersifat adil sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Peran kompensasi yang sudah dijalankan oleh Industri Hernisa Gorden Banjarmasin memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Karena dengan adanya kompensasi yang didapatkan, maka karyawan akan semakin semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan semakin baik pula hasil yang diperoleh perusahaan.

## **Saran-saran**

Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada industri Hernisa Gorden Banjarmasin maka hendaknya pihak perusahaan perlu peninjauan yang lebih terhadap sistem kompensasi yang selama ini diterapkan. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Industri Hernisa Gorden Banjarmasin pada masa selanjutnya pimpinan perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap karyawan. Selain melakukan perbaikan-perbaikan terhadap kebijakan kompensasi hendaknya pimpinan perusahaan juga melakukan pengawasan terhadap para karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adityo. 2015. Analisis Pengaruh Corporate Social Responsibility, Beta, Firm Size, dan Book Market Ratio terhadap Return Saham (Studi Kasus Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode 2010 – 2011). Jurnal Akuntansi. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Halimah, Nur. 2014. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. eJournal Administrasi Negara, Vol 2, No. 4.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Khoiri, Moh. Mujib. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta”. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. (<http://eprints.uny.ac.id/25100/1/Moh%20Mujib%20Khoiri.pdf>).
- Majorsy, Ursa, 2014, “Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma”, Psikologi, Volume 1, No. 1, Desember 2007.
- Nawawi, H Hadari. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nurchayono, E., & Yanto, H. 2015. Praktik Kerja Industri (Prakerin) dan Kontribusinya Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Pati. Economic Education Analysis Journal, 4(1), 194–202.
- Rivai Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Sitorus, O. F., & Utami, N. 2017. Buku Ajar Strategi Promosi Pemasaran. Jakarta: FKIP UHAMKA.
- Sudaryono. 2017. Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Triwibowo, C. 2013. Manajemen Pelayanan Keperawatan. Jakarta : CV. TransInfo Media.
- Utomo J.S, Purnomo, B.S, dan Rahmi,Y. 2015. Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Berbasis 360 Degree Feedback dan Analytical Hierarchy Process. Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Industri. 3 (1): 110-120.