E-ISSN: 2963-5969
P-ISSN: 2985-3958

SOSIALISASI HASIL ANALISIS SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA VESAKHA PAMUNGKAS

SOCIALIZATION OF THE ANALYSIS RESULTS OF THE EMPLOYEE PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM AT PT SURYA VESAKHA PAMUNGKAS

Zwesty Salsabillah Karenina[1*], Dina Mellita[2]

[1)]Program Studi Manajemen, Universitas Bina Darma, Indonesia
[2)]Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bina Darma, Indonesia
Email Koresponding: salsabillahkareninaz@gmail.com

Abstract

The socialization of the analysis results of the employee performance appraisal system was conducted to improve the company's understanding of the effectiveness of human resource management. PT Surya Vesakha Pamungkas has implemented a performance appraisal system; however, several challenges were identified, including the absence of standardized performance indicators, an evaluation process that relies heavily on supervisors' observations, insufficiently systematic documentation, and the suboptimal utilization of appraisal results. This activity aimed to present the analysis findings and provide recommendations for improvement to support a more objective and measurable performance appraisal system. The methods employed included observation, data analysis, socialization, and evaluation. The results showed that the company gained a better understanding of the importance of developing measurable performance indicators through Key Performance Indicators (KPIs), establishing a structured performance appraisal documentation system, and utilizing appraisal results to support employee competency development.

Keyword: *Socialization, Performance Appraisal System, Employees, Human Resource Management*

Abstrak

Sosialisasi hasil analisis sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk meningkatkan pemahaman perusahaan terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. PT Surya Vesakha Pamungkas telah menerapkan sistem penilaian kinerja, namun masih ditemukan beberapa kendala, seperti belum adanya indikator yang terstandarisasi, evaluasi yang bergantung pada pengamatan atasan, dokumentasi yang kurang sistematis, serta pemanfaatan hasil penilaian yang belum optimal. Kegiatan ini bertujuan menyampaikan hasil analisis dan rekomendasi perbaikan guna mendukung sistem penilaian yang lebih objektif dan terukur. Metode yang digunakan meliputi observasi, analisis data, sosialisasi, dan evaluasi. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pihak perusahaan memperoleh pemahaman mengenai pentingnya penyusunan indikator kinerja yang terukur (*Key Performance Indicator*/KPI), dokumentasi penilaian yang terstruktur, serta pemanfaatan hasil evaluasi untuk pengembangan kompetensi karyawan.

Kata Kunci: Sosialisasi, Sistem Penilaian Kinerja, Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

CC Attribution-ShareAlike 4.0
Copyright © 2026 Author
Diterima: 25 Juni 2026; Disetujui: 24 Oktober 2026; Terbit: 30 Oktober 2026

DOI: 10.58184/mestaka.v5i5.1044
Website: https://pakisjournal.com/index.php/mestaka

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta daya saing perusahaan. Salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah sistem penilaian kinerja yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi pencapaian kerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan (Dessler, 2020).

Penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan kompetensi, promosi jabatan, pemberian penghargaan, dan perencanaan karier karyawan. Menurut Wibowo (2022), sistem penilaian kinerja yang efektif harus memiliki indikator yang jelas, objektif, terukur, dan mampu memberikan umpan balik yang konstruktif bagi peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem penilaian kinerja yang diterapkan dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia.

Selain itu, sistem penilaian kinerja yang baik perlu didukung oleh indikator yang jelas, metode evaluasi yang objektif, serta umpan balik yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Armstrong dan Taylor (2023) menjelaskan bahwa manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada penilaian hasil kerja, tetapi juga pada proses pengembangan kemampuan karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Hidayat dan Prasetyo (2022) menyatakan bahwa penggunaan Key Performance Indicator (KPI) dapat membantu organisasi dalam menetapkan ukuran kinerja yang lebih terarah, terukur, dan mudah dievaluasi.

PT Surya Vesakha Pamungkas merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa yang berlokasi di Kota Palembang, Sumatera Selatan. Perusahaan menyediakan berbagai produk dan layanan, seperti perangkat teknologi informasi, alat tulis kantor (ATK), sistem keamanan, perangkat lunak, serta layanan media kreatif. Seiring dengan perkembangan bisnis yang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi dan analisis yang dilakukan selama kegiatan magang pada periode Maret sampai dengan Juni 2026, ditemukan bahwa PT Surya Vesakha Pamungkas telah menerapkan sistem penilaian kinerja sebagai salah satu instrumen evaluasi karyawan. Penilaian dilakukan dengan memperhatikan beberapa aspek, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem penilaian kinerja tersebut masih memiliki beberapa kendala. Permasalahan yang ditemukan yaitu belum adanya indikator penilaian yang terdokumentasi dan terstandarisasi secara rinci, proses penilaian yang masih bergantung pada pengamatan atasan langsung sehingga berpotensi menimbulkan subjektivitas, dokumentasi hasil evaluasi yang belum tersusun secara sistematis, serta belum optimalnya pemanfaatan hasil penilaian sebagai dasar dalam pengembangan kompetensi karyawan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan penguatan sistem penilaian kinerja agar proses evaluasi dapat berjalan lebih objektif, transparan, dan berkelanjutan. Sistem penilaian yang baik tidak hanya membantu perusahaan mengetahui tingkat pencapaian karyawan, tetapi juga dapat menjadi sumber informasi dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan pengabdian ini dilakukan dalam bentuk sosialisasi hasil analisis sistem penilaian kinerja karyawan pada PT Surya Vesakha Pamungkas. Kegiatan ini bertujuan untuk menyampaikan hasil identifikasi kondisi sistem penilaian kinerja yang berjalan serta memberikan rekomendasi perbaikan terkait penyusunan indikator kinerja, penggunaan instrumen penilaian, sistem dokumentasi evaluasi, dan pemanfaatan hasil penilaian untuk pengembangan kompetensi karyawan.

Melalui kegiatan sosialisasi ini diharapkan pihak perusahaan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya penerapan sistem penilaian kinerja yang terukur dan terdokumentasi sehingga dapat mendukung peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia serta pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

METODE

Kegiatan pengabdian ini berupa sosialisasi hasil analisis sistem penilaian kinerja karyawan ini dilaksanakan di PT Surya Vesakha Pamungkas yang berlokasi di Jalan Anggrek No. 7 Blok A, 5 Ilir, Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Sasaran kegiatan ini adalah pihak manajemen dan karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan sistem penilaian kinerja karyawan.

Kegiatan ini merupakan tindak lanjut dari hasil analisis sistem penilaian kinerja yang dilakukan selama program magang pada periode Maret sampai dengan Juni 2026. Metode pelaksanaan kegiatan menggunakan pendekatan sosialisasi, diskusi interaktif, dan evaluasi pemahaman peserta. Tahapan kegiatan terdiri dari beberapa tahap, yaitu:

1. Tahap Persiapan

Pada tahap ini dilakukan identifikasi permasalahan melalui observasi langsung terhadap pelaksanaan sistem penilaian kinerja karyawan di perusahaan. Observasi dilakukan dengan melihat proses evaluasi kinerja yang berjalan, aspek penilaian yang digunakan, serta sistem dokumentasi hasil penilaian yang diterapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil observasi ditemukan beberapa permasalahan, yaitu belum adanya indikator penilaian yang terstandarisasi, penilaian yang masih bergantung pada pengamatan atasan langsung, dokumentasi hasil evaluasi yang belum sistematis, serta pemanfaatan hasil penilaian yang belum optimal.

2. Tahap Pelaksanaan Kegiatan

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui kegiatan sosialisasi kepada pihak manajemen dan karyawan. Materi yang disampaikan meliputi hasil analisis kondisi sistem penilaian kinerja yang diterapkan perusahaan, permasalahan yang ditemukan, serta rekomendasi perbaikan sistem penilaian kinerja. Penyampaian materi dilakukan secara langsung dengan metode presentasi, diskusi, dan tanya jawab agar peserta dapat memahami pentingnya sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur.

3. Tahap Evaluasi

Evaluasi kegiatan dilakukan setelah proses sosialisasi selesai melalui sesi diskusi dan umpan balik dari peserta. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui pemahaman peserta terhadap materi yang diberikan serta mengetahui tanggapan perusahaan terhadap rekomendasi perbaikan yang disampaikan. Indikator keberhasilan kegiatan dilihat dari meningkatnya pemahaman peserta mengenai pentingnya penyusunan indikator kinerja, penggunaan instrumen penilaian yang baku, dokumentasi hasil evaluasi, serta pemanfaatan hasil penilaian untuk pengembangan kompetensi karyawan.

Melalui metode tersebut, kegiatan pengabdian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam memperbaiki sistem penilaian kinerja sehingga menjadi lebih efektif, objektif, dan mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan ini dilaksanakan dalam bentuk sosialisasi hasil analisis sistem penilaian kinerja karyawan di PT Surya Vesakha Pamungkas. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada pihak manajemen dan karyawan mengenai kondisi sistem penilaian kinerja yang diterapkan perusahaan serta memberikan rekomendasi perbaikan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan selama kegiatan magang.

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan penyampaian hasil observasi mengenai sistem penilaian kinerja yang berlaku di perusahaan. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa PT Surya Vesakha Pamungkas telah menerapkan penilaian kinerja sebagai salah satu bentuk evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Penilaian dilakukan oleh atasan langsung dengan memperhatikan beberapa aspek, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sistem tersebut telah membantu perusahaan dalam memantau kinerja karyawan dan mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Dalam kegiatan sosialisasi, disampaikan beberapa permasalahan yang ditemukan selama proses analisis. Permasalahan tersebut meliputi belum adanya indikator penilaian yang terdokumentasi secara rinci dan terukur, proses penilaian yang masih bergantung pada pengamatan atasan langsung sehingga berpotensi menimbulkan subjektivitas, dokumentasi hasil penilaian yang belum dilakukan secara sistematis, serta pemanfaatan hasil penilaian yang belum optimal untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia. Temuan tersebut kemudian menjadi dasar dalam penyusunan rekomendasi perbaikan yang disampaikan kepada pihak perusahaan.

Bentuk aksi yang dilakukan dalam kegiatan ini berupa pemberian materi, diskusi, dan penyampaian rekomendasi perbaikan sistem penilaian kinerja. Rekomendasi yang diberikan meliputi penyusunan indikator penilaian yang lebih jelas dan terukur, penggunaan instrumen penilaian yang baku, pengembangan sistem dokumentasi hasil penilaian secara terstruktur, serta pemanfaatan hasil penilaian sebagai dasar dalam penyusunan program pelatihan, pengembangan kompetensi, dan perencanaan karier karyawan. Rekomendasi tersebut diharapkan dapat membantu perusahaan meningkatkan efektivitas dan objektivitas sistem penilaian kinerja yang diterapkan.

Kegiatan sosialisasi juga menjadi sarana komunikasi antara pihak manajemen dan karyawan dalam memahami pentingnya sistem penilaian kinerja yang terstruktur. Melalui kegiatan ini muncul kesadaran mengenai pentingnya indikator penilaian yang jelas sebagai dasar evaluasi kinerja yang adil dan objektif. Selain itu, pihak perusahaan memperoleh gambaran mengenai pentingnya dokumentasi hasil penilaian sebagai sumber informasi dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia.

Perubahan yang diharapkan setelah kegiatan pengabdian ini adalah meningkatnya perhatian perusahaan terhadap penyusunan standar penilaian kinerja yang lebih terukur, terbentuknya sistem dokumentasi penilaian yang lebih sistematis, serta optimalisasi pemanfaatan hasil penilaian sebagai dasar pengembangan kompetensi karyawan. Dengan adanya perbaikan tersebut, sistem penilaian kinerja diharapkan mampu mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia dan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Berikut Hasil Analisis dan rekomendasi perbaikan sistem penilaian kinerja yang dapat disampaikan dalam kegiatan ini:

Tabel 1. Hasil Analisis dan Rekomendasi Perbaikan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan di PT Surya Vesakha Pamungkas

No	Hasil Analisis	Kondisi yang Ditemukan	Rekomendasi Perbaikan
1.	Indikator penilaian belum terukur	Penilaian belum memiliki standar indikator yang rinci	Menyusun indikator kinerja berdasarkan tugas dan tanggung jawab karyawan
2.	Penilaian masih subjektif	Evaluasi masih bergantung pada pengamatan atasan langsung	Menggunakan formulir penilaian yang memiliki standar kriteria yang jelas
3.	Dokumentasi belum sistematis	Hasil penilaian belum tersimpan secara terstruktur	Membuat sistem dokumentasi dan pengarsipan hasil evaluasi
4.	Pemanfaatan hasil belum optimal	Hasil evaluasi belum digunakan untuk pengembangan karyawan	Menjadikan hasil penilaian sebagai dasar pelatihan dan pengembangan kompetensi

Setelah kegiatan sosialisasi dilakukan, pihak perusahaan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya penyusunan indikator kinerja yang terukur. Peserta juga memberikan tanggapan positif terhadap rekomendasi penggunaan formulir penilaian baku dan dokumentasi hasil evaluasi secara sistematis.

Kegiatan Pengabdian ini berupa sosialisasi hasil analisis sistem penilaian kinerja karyawan pada PT Surya Vesakha Pamungkas telah dilaksanakan sesuai dengan tahapan yang telah direncanakan. Kegiatan ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan sosialisasi, penyampaian hasil analisis, pemberian rekomendasi perbaikan, serta evaluasi melalui diskusi dan tanggapan dari pihak manajemen maupun karyawan perusahaan.

Pada tahap awal kegiatan dilakukan observasi terhadap sistem penilaian kinerja yang telah diterapkan oleh PT Surya Vesakha Pamungkas. Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa perusahaan telah memiliki sistem evaluasi kinerja karyawan yang digunakan untuk menilai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Penilaian dilakukan berdasarkan beberapa aspek, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa sistem tersebut masih memiliki beberapa kendala, yaitu belum adanya indikator penilaian yang terstandarisasi, proses evaluasi yang masih bergantung pada pengamatan atasan langsung, dokumentasi hasil penilaian yang belum tersusun secara sistematis, serta pemanfaatan hasil evaluasi yang belum optimal.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja perlu

dikembangkan agar lebih objektif dan terukur. Menurut Dessler (2020), penilaian kinerja merupakan proses evaluasi terhadap pencapaian kerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan organisasi. Sistem penilaian yang baik harus mampu memberikan gambaran mengenai tingkat keberhasilan karyawan serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengambil keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia.

Hasil kegiatan sosialisasi menunjukkan bahwa pihak perusahaan mulai memahami pentingnya penyusunan indikator kinerja yang jelas melalui Key Performance Indicator (KPI). Penggunaan KPI dapat membantu perusahaan dalam menetapkan standar pencapaian kerja yang lebih spesifik, sehingga proses evaluasi tidak hanya berdasarkan penilaian subjektif tetapi juga berdasarkan ukuran yang dapat dipantau dan dibandingkan. Hal ini sesuai dengan konsep manajemen kinerja yang menyatakan bahwa indikator kerja yang jelas dapat meningkatkan efektivitas evaluasi serta membantu karyawan memahami target yang harus dicapai.

Penyusunan indikator kinerja yang jelas menjadi langkah penting dalam memperbaiki sistem penilaian kinerja di perusahaan. Hidayat dan Prasetyo (2022) menyatakan bahwa penerapan KPI dapat meningkatkan efektivitas penilaian karena setiap karyawan memiliki ukuran pencapaian kerja yang lebih spesifik. Dengan adanya indikator yang terukur, perusahaan dapat mengurangi subjektivitas dalam proses evaluasi dan memberikan dasar yang lebih kuat dalam menilai pencapaian karyawan.

Selain indikator kinerja, kegiatan ini juga membahas pentingnya penggunaan instrumen penilaian yang baku. Sebelum dilakukan sosialisasi, proses penilaian masih memiliki kemungkinan terjadinya perbedaan persepsi antara penilai dan karyawan karena belum adanya standar penilaian yang rinci. Oleh karena itu, rekomendasi yang diberikan berupa penyusunan formulir atau instrumen penilaian yang memiliki kriteria yang jelas agar proses evaluasi dapat berjalan lebih transparan dan adil.

Penggunaan instrumen penilaian yang baku juga dapat membantu perusahaan menciptakan proses evaluasi yang lebih adil dan transparan. Irmawati dan Firman (2022) menjelaskan bahwa efektivitas sistem penilaian kinerja sangat dipengaruhi oleh kejelasan prosedur, standar penilaian, serta konsistensi dalam pelaksanaannya.

Temuan lainnya berkaitan dengan sistem dokumentasi hasil penilaian kinerja. Dokumentasi yang belum tersusun secara sistematis dapat menyebabkan perusahaan kesulitan dalam melakukan evaluasi berkala dan menentukan kebutuhan pengembangan karyawan. Menurut Wibowo (2022), hasil penilaian kinerja tidak hanya digunakan untuk melihat pencapaian karyawan, tetapi juga dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam penyusunan program pelatihan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, dan perencanaan karier.

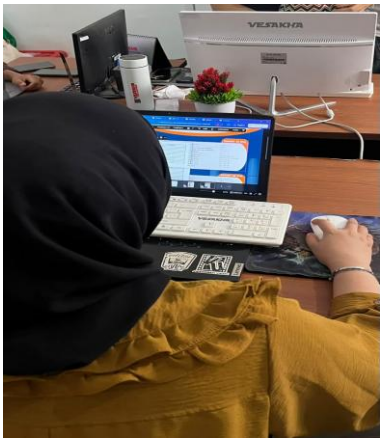
Melalui kegiatan sosialisasi ini terjadi perubahan pemahaman pada pihak perusahaan mengenai fungsi strategis sistem penilaian kinerja. Sebelum kegiatan dilakukan, penilaian kinerja lebih dipandang sebagai proses evaluasi rutin terhadap pekerjaan karyawan. Setelah diberikan pemahaman mengenai hasil analisis dan rekomendasi perbaikan, pihak perusahaan memahami bahwa sistem penilaian kinerja dapat menjadi alat pengembangan sumber daya manusia yang mendukung peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Perubahan tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian ini tidak hanya memberikan informasi, tetapi juga memberikan dampak terhadap peningkatan kesadaran perusahaan dalam melakukan perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia. Dengan adanya rekomendasi yang diberikan, perusahaan diharapkan mampu menerapkan sistem penilaian kinerja yang lebih terstruktur, objektif, dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, kegiatan sosialisasi hasil analisis sistem penilaian kinerja karyawan pada PT Surya Vesakha Pamungkas memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memahami kondisi sistem yang berjalan serta langkah-langkah perbaikan yang dapat dilakukan. Implementasi rekomendasi tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia dan mendukung perkembangan perusahaan di masa mendatang. Berikut adalah gambar kegiatan yang dilakukan:



Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan Sosialisasi



Gambar 2. Proses Observasi dan Pendampingan Sistem Penilaian Kinerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian berupa sosialisasi hasil analisis sistem penilaian kinerja karyawan pada PT Surya Vesakha Pamungkas, dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Kegiatan ini memberikan pemahaman kepada pihak perusahaan mengenai pentingnya penerapan sistem penilaian yang objektif, terukur, dan terdokumentasi dengan baik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang berjalan telah membantu perusahaan dalam mengevaluasi karyawan, namun masih terdapat beberapa kendala seperti belum optimalnya indikator penilaian, potensi subjektivitas, serta pemanfaatan hasil evaluasi yang belum maksimal untuk pengembangan karyawan.

Secara teoritis, sistem penilaian kinerja yang baik dapat menjadi dasar dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan pengembangan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan penyempurnaan sistem melalui penggunaan indikator kinerja yang jelas, dokumentasi yang lebih sistematis, serta evaluasi berkala agar sistem penilaian dapat berjalan lebih efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Bina Darma yang telah memberikan dukungan dan arahan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak PT Surya Vesakha Pamungkas yang telah memberikan izin, dukungan, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosialisasi hasil analisis sistem penilaian kinerja karyawan. Tanpa bantuan dan kerja sama dari pihak perusahaan, kegiatan ini tidak dapat terlaksana dengan baik.

Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing serta semua pihak yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses pelaksanaan kegiatan hingga penyusunan artikel ini. Semoga hasil kegiatan pengabdian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas sistem penilaian kinerja dan pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's handbook of human resource management practice (16th ed.). London: Kogan Page.

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). New York: Pearson.

Ferdiane, R., Sari, R. N., & Putra, R. (2021). Pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 7(2), 145–154.

Hidayat, R., & Prasetyo, A. (2022). Implementasi key performance indicator (KPI) dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 33–42.

Irmawati, D., & Firman, A. (2022). Analisis efektivitas sistem penilaian kinerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 8(2), 89–101.

Kurniawan, D., & Setiawan, H. (2023). Pengaruh evaluasi kinerja terhadap pengembangan kompetensi karyawan pada perusahaan jasa. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 5(1), 55–66.

Lestari, P., & Nugroho, B. (2021). Peran manajemen kinerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 9(3), 201–212.

Maulana, R., & Sari, F. (2024). Digitalisasi sistem penilaian kinerja karyawan berbasis teknologi informasi. Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen, 12(1), 20–31.

Mulyadi, A., & Rahman, T. (2022). Pengaruh objektivitas penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 13(2), 112–123.

Ningsih, S., & Wijaya, K. (2023). Analisis penerapan performance appraisal sebagai strategi peningkatan sumber daya manusia. Jurnal Riset Manajemen, 11(1), 75–86.

Pratama, A., & Wulandari, N. (2021). Sistem informasi manajemen sumber daya manusia dalam mendukung evaluasi kinerja karyawan. Jurnal Teknologi dan Informasi, 9(2), 98–109.

Putri, D. A., & Ramadhan, F. (2024). Pengaruh indikator kinerja terhadap efektivitas evaluasi karyawan. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen, 6(1), 40–51.

Rahman, M., & Suryani, I. (2022). Pengembangan sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi pada organisasi. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10(2), 130–141.

Rosanti, E. P., Hakim, A., & Pratama, Y. (2026). Application of the key performance indicator method in an employee performance assessment system. Journal of Information Systems and Informatics, 8(1), 1–12.

Saputra, A., & Handayani, R. (2025). Strategi peningkatan kinerja karyawan melalui evaluasi dan pengembangan kompetensi. Jurnal Manajemen Indonesia, 15(1), 60–72.

Setiawan, B., & Amelia, R. (2023). Pengaruh feedback penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan. Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis, 12(2), 155–166.

Siregar, H., & Lestari, M. (2021). Analisis efektivitas penerapan sistem penilaian kinerja pada organisasi. Jurnal Administrasi dan Manajemen, 8(1), 45–56.

Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2022). Manajemen kinerja (Edisi revisi). Depok: Rajawali Pers.

Wijaya, R., & Pranoto, Y. (2024). Optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia melalui sistem evaluasi kinerja. Jurnal Manajemen Strategi, 14(2), 88–99.