



Penerapan dan Evaluasi Penilaian Kinerja Karyawan pada UMKM Gulali Jadul, Arumanis, dan Popcorn 45

¹Aura Dea Priasty*, ¹Siti Sarah, ¹Lisa Dwi Nurliana, ¹Nabila, ¹Angga Hergastyasmawan, ¹Yunus Tulak Tandirerung

¹Politeknik Negeri Samarinda

Email : auradeapriasty@gmail.com¹, sarrah0603@gmail.com¹, lisaddwiii@gmail.com¹, chnabila95@gmail.com¹, anggahergas@polnes.ac.id¹, yunustulak@polnes.ac.id¹

*Corresponding author : Aura Dea Priasty

ABSTRAK

Penilaian kinerja merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) karena berfungsi menilai sejauh mana karyawan menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Pada sektor UMKM, sistem penilaian kinerja memiliki peran strategis dalam menjaga produktivitas, kedisiplinan, dan keberlanjutan usaha. Namun, sebagian besar UMKM masih menghadapi keterbatasan dalam penerapan sistem penilaian yang terstruktur sehingga proses evaluasi sering dilakukan secara sederhana dan tidak terdokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan serta mengevaluasi efektivitas sistem penilaian kinerja karyawan pada UMKM Gulali Jadul, Arumanis, & Popcorn 45 di Loa Janan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara langsung dengan pemilik usaha serta observasi terhadap aktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penilaian kinerja dilakukan secara informal melalui pengamatan harian terhadap kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan kualitas hasil kerja. Sistem ini dinilai cukup membantu menjaga kelancaran produksi dan hubungan kerja yang harmonis, meskipun belum memenuhi prinsip penilaian yang objektif. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan instrumen penilaian yang lebih terstruktur, lengkap dengan indikator kinerja yang jelas dan evaluasi berkala agar proses penilaian dapat lebih akurat dan mendukung perkembangan usaha.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, UMKM, Evaluasi SDM, Produktivitas

ABSTRACT

Performance appraisal is an essential component of human resource management as it evaluates how well employees carry out their duties based on organizational standards. In the MSME sector, an effective appraisal system plays a strategic role in maintaining productivity, work discipline, and business continuity. However, many MSMEs still face limitations in implementing structured and documented appraisal systems, leading to evaluations that are simple and subjective. This study aims to analyze the implementation and effectiveness of the employee performance appraisal system at Gulali Jadul, Arumanis, & Popcorn 45 MSME in Loa Janan. This research employs a qualitative approach using direct interviews with the business owner and field observations of employee work activities. The findings indicate that performance appraisal is conducted informally through daily observations focusing on discipline, responsibility, teamwork, and work quality. Although basic, this method helps maintain stable performance and a positive working environment. Nevertheless, to achieve more objective assessment results, the MSME requires a structured appraisal system supported by clear indicators and periodic evaluations.

Keywords: Performance Appraisal, MSME, Human Resource Evaluation, Productivity

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam keberlangsungan usaha, termasuk pada sektor UMKM. Menurut Chusminah & Ati Haryati (2019) penilaian kinerja berfungsi sebagai alat kontrol dan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan. Melalui sistem ini, manajemen dapat mengetahui sejauh mana karyawan memenuhi standar pekerjaan dan bagaimana kontribusi terhadap keberhasilan. Namun, sebagian besar UMKM masih menjalankan usaha secara sederhana sehingga sistem penilaian kinerja belum tersusun dengan baik dan sering hanya berdasarkan pengamatan harian (Ayunda Pratiwi, 2022)

UMKM Gulali Jadul, Arum Manis, dan Popcorn 45 merupakan usaha di Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara yang bergerak di bidang produksi jajanan tradisional. Usaha ini telah berjalan sejak tahun 2018, hingga sekarang telah memiliki delapan karyawan. Jam operasional berlangsung dari pukul 08.00-16.00 WITA. Pola kerja terbagi ke beberapa bagian, yaitu produksi gulali, arumanis, popcorn, pengemasan dan pengepresan kemasan (*sealing*).

UMKM ini masih menggunakan absensi atau kehadiran sebagai dasar utama untuk menilai kinerja karyawan. Meskipun absensi penting untuk mengetahui tingkat kedisiplinan, namun penilaian berdasarkan kehadiran saja tidak dapat menggambarkan kualitas dan hasil kerja setiap bagian, terutama dalam produksi dan pengemasan. Keterbatasan ini membuat pemilik kesulitan menilai kinerja secara objektif, menyeluruh, dan terukur. Oleh karena itu, diperlukan pendampingan untuk membantu UMKM menyusun sistem penilaian kinerja yang lebih lengkap namun tetap sederhana dan mudah diterapkan sesuai kondisi usaha.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penerapan sistem penilaian kinerja karyawan pada UMKM Gulali Jadul, Arumanis, & Popcorn 45. Mengevaluasi efektivitas sistem penilaian yang diterapkan. Memberikan rekomendasi pengembangan sistem yang lebih objektif dan terukur. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat membantu UMKM dalam memperbaiki mekanisme penilaian kinerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan hubungan kerja yang harmonis antara pemilik dan karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Penilaian Kinerja

Menurut Chusminah & Ati Haryati (2019) sistem penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk menilai hasil kerja karyawan berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuannya adalah mengetahui sejauh mana karyawan melaksanakan tanggung jawab dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Fara Damayanti et al (2024) penilaian kinerja merupakan sebuah proses evaluasi yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk menilai pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta peran karyawan dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu, dengan mempertimbangkan elemen kualitatif dan kuantitatif.

Menurut Hasibuan (2017) penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan manajer untuk menilai dan mengukur perilaku serta hasil kerja karyawan, yang kemudian dijadikan dasar dalam menentukan berbagai keputusan manajerial berikutnya, seperti pengembangan, promosi, atau tindakan perbaikan lainnya.

Berdasarkan pandangan tiga ahli, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses terstruktur yang digunakan oleh organisasi untuk menilai perilaku, hasil kerja, dan kontribusi individu karyawan sesuai dengan standar tertentu. Proses ini tidak hanya mengukur seberapa efektif karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, tetapi juga berfungsi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan manajerial seperti pengembangan keterampilan, promosi, perbaikan kinerja, dan penilaian hasil organisasi. Secara keseluruhan, evaluasi kinerja melibatkan elemen kualitatif seperti disiplin, sikap, kerja sama, serta elemen kuantitatif yang mencakup hasil kerja dan pencapaian sasaran. Dengan demikian, evaluasi kinerja menjadi alat krusial bagi organisasi untuk memastikan bahwa karyawan memberikan kontribusi maksimal demi pencapaian tujuan dan kelangsungan usaha.

2.2 Jenis Penilaian Kinerja

Berdasarkan Mujiastuti et al (2020) sistem penilaian kinerja dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu: (1) Penilaian kuantitatif, muncul dari kriteria yang bisa diukur dengan angka seperti kehadiran dan kuantitas kerja. (2) Penilaian kualitatif, terlihat dari sikap/etika dan kualitas kerja yang dinilai berdasarkan pengamatan perilaku. (3) Penilaian berbasis kompetensi, tersirat dalam kriteria kualitas kerja (keandalan, inisiatif, kreativitas). (4) Penilaian berbasis metode *Simple Additive Weighting (SAW)*, dijelaskan langsung sebagai pendekatan sistematis dan objektif menggunakan perhitungan bobot dan perangkungan.

2.3 Manfaat Sistem Penilaian Kinerja

Menurut Fitriana (2022) penilaian kinerja memiliki manfaat yang signifikan dalam peningkatan efektivitas kerja organisasi. Manfaat utamanya adalah: (1) Memberikan dasar untuk pengambilan keputusan seperti promosi, mutasi, atau pemberian bonus. (2) Meningkatkan motivasi kerja karena karyawan mengetahui capaian dan kekurangannya. (3) Menjadi sarana komunikasi antara atasan dan bawahan. (4) Membantu perusahaan meningkatkan produktivitas kerja.

2.4 Langkah-langkah Sistem Penilaian Kinerja

Menurut Chusminah & Ati Haryati (2019) langkah-langkah umum dalam melakukan penilaian kinerja meliputi: (1) Menetapkan standar dan tujuan kinerja. (2) Mengkomunikasikan standar kepada karyawan. (3) Melakukan observasi dan pengumpulan data. (4) Menilai hasil kerja berdasarkan indikator yang ditetapkan. (5) Memberikan umpan balik serta tindak lanjut perbaikan. (6) Dalam UMKM, langkah-langkah tersebut dapat disederhanakan menjadi pengamatan langsung, diskusi singkat, dan evaluasi harian atau mingguan.

2.5 Strategi Sistem Penilaian Kinerja

Menurut Mawei & Rumawas (2025) strategi dalam menerapkan sistem penilaian kinerja yang efektif mencakup: (1) Menentukan tujuan dan sasaran yang jelas dari penilaian kinerja. (2) Menetapkan indikator kinerja yang relevan dengan pekerjaan. (3) Menggunakan metode penilaian yang objektif dan terukur. (4) Memberikan umpan balik yang membangun kepada karyawan. (5) Mengaitkan hasil penilaian dengan sistem penghargaan, promosi, atau pelatihan. (6) Strategi ini membantu perusahaan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja karena prosesnya transparan dan adil.

3. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian ini dilakukan dengan metode kunjungan lapangan secara langsung (*field research*) pada UMKM Gulali Jadul, Arumanis, & Popcorn 45. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara langsung di lokasi usaha. Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan pada tanggal 5 November 2025.

Metode wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai sistem penilaian kinerja yang diterapkan oleh pemilik usaha. Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan pemilik UMKM sebagai narasumber utama, karena pemilik berperan langsung dalam melakukan evaluasi terhadap karyawan. Wawancara difokuskan pada bagaimana cara penilaian dilakukan, dasar penilaian, serta bagaimana hasil penilaian digunakan dalam pembinaan kerja. Teknik ini sesuai dengan pendekatan penelitian kinerja yang menekankan penggalan informasi berdasarkan pengalaman langsung pelaku usaha (Ds & Amir, 2022)

Selain wawancara, tim pelaksana pengabdian juga melakukan observasi langsung terhadap proses kerja karyawan di lokasi produksi. Aspek yang diamati meliputi proses produksi, kerja sama antar karyawan, serta kedisiplinan jam kerja. Observasi digunakan sebagai pembanding untuk memastikan bahwa informasi wawancara sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Teknik ini digunakan untuk mengamati penilaian kinerja karena memungkinkan peneliti mengamati perilaku kerja secara faktual (Fitriana 2022; Mawei & Rumawas 2025)



Gambar 1. Kegiatan wawancara dengan pemilik UMKM

Pada tahap penyusunan materi edukasi, tim pelaksana menyiapkan materi pendampingan yang disusun berdasarkan hasil observasi awal di UMKM Gulali Jadul, Arumanis, dan Popcorn 45. Materi ini berfokus pada aspek-aspek penting yang berhubungan dengan penilaian kinerja, seperti ketelitian dalam proses produksi, kedisiplinan jam kerja, kemampuan bekerja sama, serta standar kualitas yang harus dipenuhi. Penyusunan materi dilakukan secara sistematis agar setiap indikator penilaian kinerja mudah dipahami oleh pemilik usaha maupun karyawan, serta dapat digunakan sebagai pedoman dalam meningkatkan kualitas kerja.



Gambar 2. Penyusunan materi

Tahap berikutnya adalah pelaksanaan edukasi, di mana tim memberikan penjelasan kepada pemilik usaha dan karyawan mengenai penerapan penilaian kinerja dalam kegiatan operasional sehari-hari. Pada sesi ini, tim memberikan contoh konkret mengenai cara memberikan umpan balik yang tepat, strategi membina karyawan yang masih kurang teliti, serta langkah-langkah menjaga konsistensi kualitas hasil produksi. Kegiatan pelatihan juga berlangsung secara interaktif, memberikan ruang bagi pemilik usaha maupun karyawan untuk berdiskusi mengenai kendala yang mereka hadapi dan menemukan solusi yang dapat diimplementasikan secara langsung.

Pelaksanaan kedua tahapan ini menjadi dasar penting dalam proses kegiatan pengabdian ini, karena melalui penyusunan materi dan pelatihan, seluruh pihak memperoleh pemahaman yang sama mengenai standar kerja dan indikator penilaian kinerja yang akan digunakan pada tahap evaluasi berikutnya.

Selama kegiatan, tim melakukan pendokumentasian lapangan berupa foto sebagai bukti pelaksanaan wawancara dan observasi di lokasi. Tim pelaksana juga melakukan wawancara singkat sebagai umpan balik dari pemilik maupun karyawan. Seluruh data dianalisis secara deskriptif dengan merangkum dan mengelompokkan informasi sebelum menarik kesimpulan berdasarkan teori penilaian kinerja (Hasibuan 2017; Mujiastuti et al 2020).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Kegiatan diskusi yang dilakukan dengan pemilik UMKM Gulali Jadul, Arumanis, dan Popcorn 45 memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana proses penilaian kinerja karyawan diterapkan dalam usaha tersebut. Pemilik menunjukkan respons yang positif serta antusias selama proses diskusi. Ia menjelaskan secara terbuka bahwa sistem penilaian kinerja di UMKM ini masih dilakukan secara sederhana melalui pengamatan langsung setiap hari. Indikator yang digunakan meliputi

ketepatan waktu kerja, kedisiplinan, kualitas hasil produksi, serta sikap dan tanggung jawab karyawan selama menjalankan proses pembuatan gulali, arumanis, maupun popcorn.



(a)



(b)

Gambar 3. (a) Proses produksi popcorn (b) Proses produksi arumanis

Melalui diskusi, pemilik memahami bahwa praktik yang ia lakukan sebenarnya telah mencerminkan unsur dasar dari sistem penilaian kinerja formal sebagaimana dijelaskan dalam teori MSDM, meskipun belum didukung dengan instrumen tertulis atau evaluasi berkala. Diskusi ini juga membawa perubahan pemahaman bagi pemilik mengenai pentingnya penilaian yang lebih terstruktur untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pemilik menyampaikan bahwa edukasi ini membuatnya semakin menyadari pentingnya umpan balik yang konsisten, disiplin kerja, dan peningkatan kualitas produksi untuk menjaga kepercayaan pelanggan. Selain itu, pemilik menilai bahwa penerapan indikator sederhana yang sudah ada cukup membantu dalam menjaga alur kerja, meskipun belum berpengaruh pada bonus atau promosi karena seluruh karyawan memperoleh upah yang sama sesuai bagian kerjanya.

4.2 Pembahasan

Hasil diskusi yang dilakukan dengan pemilik UMKM menunjukkan kesesuaian dengan teori penilaian kinerja yang tercantum pada literatur manajemen sumber daya manusia. Secara teoritis, penilaian kinerja harus mencakup indikator seperti ketepatan waktu, disiplin, kualitas hasil kerja, dan tanggung jawab, sebagaimana dijelaskan oleh (Chusminah & Ati Haryati 2019; Mujiastuti et al 2020). Praktik yang dijalankan oleh pemilik UMKM ini terbukti sudah selaras dengan teori tersebut, meskipun masih bersifat informal tanpa adanya pedoman tertulis atau evaluasi berkala.



(a)



(b)

Gambar 4. (a) Dokumentasi bersama pemilik UMKM (b) Dokumentasi bersama hasil produk

Edukasi mengenai MSDM dalam diskusi tersebut memberikan penguatan pada pemilik usaha bahwa penilaian kinerja tidak hanya berfungsi untuk memantau tugas karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi kerja, memperbaiki komunikasi, dan membantu menjaga kualitas produk. Sesuai pandangan Fitriana (2022) umpan balik yang konstruktif mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Hal ini tercermin dari pemahaman pemilik yang menyadari bahwa evaluasi teratur dapat membuat karyawan lebih teliti dan konsisten dalam bekerja.

Selain itu, materi yang diberikan memperlihatkan bahwa sistem penilaian yang lebih objektif dan terstruktur dapat membantu usaha dalam jangka panjang, terutama dalam proses pembagian tugas, pengembangan keterampilan, dan peningkatan efisiensi kerja. Meskipun UMKM ini masih mengandalkan pengawasan langsung karena keterbatasan sumber daya, praktik ini tetap efektif mengingat jumlah karyawan yang sedikit. Dengan demikian, diskusi ini tidak hanya memperkuat

pemahaman pemilik terhadap konsep penilaian kinerja, tetapi juga memberikan wawasan baru mengenai pentingnya dokumentasi dan evaluasi terencana untuk mendukung keberlanjutan usaha.

4.3 Faktor Pendukung dan Penghambat

Pelaksanaan penilaian kinerja pada UMKM Gulali Jadul, Arumanis, dan Popcorn 45 dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pendukung utama adalah hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan sehingga komunikasi antara pemilik dan karyawan berjalan sangat baik. Hal ini memudahkan pemilik dalam memberikan teguran maupun arahan secara langsung tanpa menimbulkan hambatan berarti. Jumlah karyawan yang sedikit juga menjadi pendukung karena memungkinkan pemilik mengawasi proses produksi secara menyeluruh setiap hari. Selain itu, indikator dan pengamatan yang digunakan selama ini sudah mencerminkan prinsip dasar penilaian kinerja, sehingga meskipun sederhana, sistem tersebut masih dapat menjaga kualitas hasil produksi.

Namun, terdapat pula faktor penghambat yang membuat sistem penilaian kinerja belum optimal. Ketidadaan standar penilaian tertulis menyebabkan proses evaluasi berpotensi subjektif dan tidak memiliki dasar pembandingan yang jelas. Penilaian kinerja juga belum dikaitkan dengan pemberian bonus, kenaikan gaji, atau promosi, sehingga hasil penilaian tidak memberikan pengaruh langsung pada motivasi kerja karyawan. Kendala teknis seperti kerusakan mesin produksi juga sering menghambat efektivitas kerja dan secara tidak langsung mempengaruhi hasil evaluasi kinerja. Selain itu, keterbatasan waktu dan sumber daya menyebabkan pemilik belum mampu menerapkan sistem penilaian yang lebih formal sebagaimana direkomendasikan dalam teori manajemen SDM. Kendala-kendala tersebut sejalan dengan karakteristik umum UMKM yang masih mengandalkan sistem manajerial sederhana dan belum memiliki dukungan administratif yang memadai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dan observasi di UMKM Gulali Jadul, Arumanis, & Popcorn 45, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem penilaian kinerja karyawan pada UMKM ini masih dilakukan secara sederhana dan bersifat informal. Pemilik usaha menilai kinerja karyawan berdasarkan pengamatan harian terhadap kedisiplinan, tanggung jawab, kualitas hasil produksi, serta kemampuan bekerja sama dalam menjalankan proses operasional. Meskipun tidak menggunakan instrumen penilaian yang baku, pendekatan ini telah membantu menjaga keteraturan aktivitas produksi dan menciptakan suasana kerja yang cukup harmonis antara pemilik dan karyawan. Namun, kurangnya indikator yang terukur menyebabkan proses penilaian berpotensi bersifat subjektif dan belum mampu memberikan gambaran perkembangan kinerja secara menyeluruh.

Melalui pengamatan langsung di lapangan, terlihat bahwa UMKM memiliki komitmen untuk menjaga stabilitas kinerja meskipun sistem penilaiannya belum terdokumentasi. Ke depannya, pengembangan sistem penilaian kinerja yang lebih terstruktur sangat diperlukan agar proses evaluasi dapat memberikan manfaat yang lebih besar, baik untuk mendukung produktivitas usaha maupun mengembangkan kemampuan karyawan. Penyusunan indikator yang jelas, pencatatan hasil penilaian, serta pelaksanaan evaluasi berkala diharapkan mampu meningkatkan kualitas penilaian dan menjadi dasar perbaikan berkelanjutan. Dengan adanya perbaikan pada sistem penilaian kinerja, UMKM Gulali Jadul, Arumanis, & Popcorn 45 diharapkan dapat berkembang lebih optimal, memiliki produktivitas yang lebih stabil, serta mampu bersaing dalam pasar yang semakin kompetitif.

Sejalan dengan temuan tersebut, UMKM disarankan untuk mulai menyusun standar penilaian kinerja secara tertulis agar proses evaluasi dapat dilakukan dengan lebih objektif dan tidak hanya bergantung pada pengamatan harian. Standar tersebut dapat memuat indikator sederhana seperti kedisiplinan, ketelitian, kualitas hasil produksi, dan tanggung jawab kerja. Selain itu, pelaksanaan evaluasi secara berkala, baik mingguan maupun bulanan, perlu dilakukan agar pemilik dapat memantau perkembangan kinerja karyawan secara lebih jelas serta memberikan umpan balik yang konstruktif. UMKM juga diharapkan mulai mempertimbangkan sistem penghargaan sederhana sebagai bentuk apresiasi bagi karyawan yang menunjukkan kinerja baik, sehingga motivasi kerja dapat meningkat. Selanjutnya, pelatihan singkat mengenai kualitas produksi dan standar kerja dapat diberikan secara bertahap untuk memastikan konsistensi produk yang dihasilkan. Pencatatan hasil penilaian secara rutin juga penting dilakukan agar pemilik memiliki data yang dapat dijadikan dasar

pengambilan keputusan terkait pembagian tugas atau perbaikan kinerja. Terakhir, perawatan sarana dan mesin produksi perlu dilakukan secara berkala mengingat beberapa hambatan dalam proses kerja berasal dari kerusakan peralatan yang dapat mempengaruhi hasil produksi dan proses penilaian kinerja secara keseluruhan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pemilik UMKM Gulali Jadul, Arumanis, & Popcorn 45 yang telah memberikan izin, waktu, serta informasi yang diperlukan selama proses penelitian berlangsung. Penulis juga berterima kasih atas kerja sama dan keterbukaan dalam memberikan data terkait kegiatan operasional dan sistem penilaian kinerja karyawan. Ucapan terima kasih turut disampaikan kepada pihak-pihak lain yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung pelaksanaan observasi dan penyusunan laporan ini. Dukungan yang diberikan sangat membantu penulis dalam memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai praktik penilaian kinerja di lingkungan UMKM sehingga pengabdian ini dapat terselesaikan dengan baik

REFERENSI

- Ayunda Pratiwi, M. (2022). *ANALISIS KINERJA UMKM DENGAN METODE BALANCED SCORECARD (STUDI KASUS BINTAN SNACK MILLENIUM)* (Vol. 4, Issue 2).
- Chusminah, S., & Ati Haryati, R. (2019). *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan*.
- Ds, N., & Amir, L. A. (2022). *ANALISA IMPLEMENTASI PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA SEBAGAI BAGIAN PROSES PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: PENDONGKRAK MOTIVASI ATAU PENYEBAB DEMOTIVASI*. 3(6). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i6>
- Fara Damayanti, Suroso, & Flora Patricia Angela. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2486>
- Fitriana, H. (2022). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.66>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Mawei, A. A., & Rumawas, W. (2025). *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Taspen KC Manado* (Vol. 6, Issue 1).
- Mujiastuti, R., Komariyah, N., & Hasbi, M. (2020). *SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW)*. Teknologi Informasi dan Komputer. <https://www.neliti.com/publications/44775/penerapan-sistem-penilaian-kinerja-dampaknya-terhadap-kepuasan-dan-stres-kerja-k#>