

PENDAMPINGAN PENYUSUNAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DI KSP CU ARTHA ABADI

Yuliana Sri Purbiyati¹⁾, Lusy Lusy²⁾, Monica Tjandra Tjahjono³⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Darma Cendika

email: constantiasrip@ukdc.ac.id

²⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Darma Cendika

email: margaretha.hulda@ukdc.ac.id

³⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Darma Cendika

email: monica.tjahjono@student.ukdc.ac.id

Abstrak

Kinerja adalah suatu capaian dari suatu rangkaian proses yang ditandai dengan periode waktu tertentu. Penentuan proses penilaian kinerja didasarkan pada kesepakatan atau perjanjian yang telah disepakati. Melalui kinerja maka suatu perusahaan atau karyawan dapat dinilai berhasil atau gagal dalam proses pelaksanaan pekerjaannya sesuai waktu yang disepakati. Ada beberapa hal yang memengaruhi kinerja, seperti disiplin karyawan, inisiatif karyawan, pimpinan, serta efisiensi dan efektivitas perusahaan atau organisasi. Faktor kemampuan dan motivasi karyawan serta pimpinan juga bisa memengaruhi kinerja. Oleh karena ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja maka diperlukan adanya indikator kinerja sehingga dalam pelaksanaan penilaian akan menjadi objektif. Penilaian kinerja atau performance appraisal adalah sebuah proses atau aktivitas yang dilaksanakan oleh individu atau grup dalam sebuah lembaga guna melakukan evaluasi dan menyampaikan informasi hasil pekerjaan karyawan dengan suatu standar yang sudah ditentukan untuk suatu jenjang waktu tertentu. Indikator penilaian kinerja dapat diambil dari uraian tugas dan tanggung jawab serta target masing-masing karyawan di setiap unit kerjanya. Dari uraian tugas dan tanggung jawab tersebut dapat dibuat indikator dan pembobotan sesuai dengan prioritas yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Kemudian dipadukan dengan metode Simple Additive Weighing (SAW) yang memiliki kriteria kehadiran, sikap/etika, kerajinan, kualitas dan kuantitas. Pelaksanaan uraian tugas dan tanggung jawab merupakan bukti kerajinan dan kualitas karyawan.

Kata kunci: karyawan; organisasi; penilaian kinerja; uraian tugas dan wewenang

Abstract

Performance is an achievement resulting from a series of processes marked by a specific period of time. The determination of performance evaluation processes is based on agreements or arrangements that have been agreed upon. Through performance, a company or employee can be assessed as successful or unsuccessful in carrying out their tasks within the agreed-upon time frame. Several factors influence performance, such as employee discipline, employee initiative, leadership, as well as the efficiency and effectiveness of the company or organization. The abilities and motivations of employees and leaders can also affect performance. Because there are many factors that influence performance, performance indicators are needed so that the assessment process becomes objective. Performance appraisal is a process or activity carried out by individuals or groups in an institution to evaluate and provide information about employees' work results according to predetermined standards for a specific period of time. Performance evaluation indicators can be derived from job descriptions, responsibilities, and targets of each employee in their respective work units. These job descriptions and responsibilities can be used to create indicators and weighting according to the priorities set by the respective company or organization. Then it is combined with the Simple Additive Weighting (SAW) method which has criteria for presence, attitude/ethics, craft, quality and quantity. Implementation of job descriptions and responsibilities is proof of employee diligence and quality.

Keywords: Performance appraisal, employees, organization, job descriptions and responsibilities.

1. PENDAHULUAN

Karyawan dalam organisasi atau perusahaan merupakan faktor yang sangat penting. Karyawan merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan begitu saja tetapi diperlukan evaluasi atau penilaian kinerja (Rani &

Mayasari, 2015). Dengan penilaian kinerja tersebut diharapkan perusahaan dapat memiliki alat yang dapat membangkitkan semangat karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang produktif merupakan tolok ukur penting bagi pencapaian tujuan perusahaan (Prasasti et al., 2016).

Penilaian kinerja juga berfungsi sebagai sarana komunikasi dengan karyawan untuk melihat hasil kerjanya, apakah targetnya tercapai atau tidak. Tentu saja hal tersebut akan memengaruhi karir karyawan yang bersangkutan (Kaumaz, 2011). Dalam penilaian kinerja yang ideal adalah dilaksanakan secara objektif dan bisa dipahami oleh karyawan sehingga karyawan dapat menjadikannya sebagai pengembangan dirinya sebagai pemenuhan aktualisasi. Proses penilaian kinerja yang dilaksanakan secara adil dan objektif harus dipahami oleh karyawan sehingga dapat dijadikan peluang bagi karyawan dalam pengembangan diri serta pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri karyawan (Afzal et al., 2020).

Fungsi penilaian kinerja dalam perusahaan juga sangat berguna bagi usaha mikro kecil menengah (UMKM) karena pada UMKM pun diperlukan pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, KSP CU ARTHA ABADI sebagai mitra dalam pengabdian kepada masyarakat ini yang bergerak pada jasa simpan pinjam yang termasuk dalam kelompok *credit union* memerlukan sistem penilaian kerja bagi karyawannya. Untuk itu, diperlukan penjelasan, pelatihan, dan penyusunan penilaian kinerja bagi UMKM KSP CU ARTHA ABADI.

Dengan adanya penilaian kinerja secara sistematis dan terencana maka diharapkan usaha KSP CU ARTHA ABADI semakin berkembang dalam hal keanggotaan, pelayanan, dan tentu saja profit bagi semua anggota sebagaimana jiwa *credit union* adalah kesejahteraan untuk anggota. Ke depan, diperlukan pengelolaan usaha secara profesional. Oleh karena itu diperlukan penyiapan tenaga-tenaga atau sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia yang memiliki kesadaran untuk mengembangkan diri guna meraih tujuan perusahaan dan sekaligus pengembangan aktualisasi diri. Untuk itu, dilaksanakanlah pendampingan penyusunan penilaian kinerja bagi KSP CU ARTHA ABADI.

2. METODE PENGABDIAN

Metode dalam pengabdian kepada masyarakat ini mengadopsi metode *Participatory Action Research* (PAR). PAR adalah suatu metode dengan pendekatan proses bertujuan untuk proses belajar dalam mengatasi persoalan dan menjawab kebutuhan praktis masyarakat, serta produksi ilmu pengetahuan dalam proses perubahan sosial (Afandi et al., 2022). KSP CU ARTHA ABADI merupakan mitra Universitas Katolik Darma Cendika (UKDC) dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat oleh beberapa dosen dan mahasiswa ini bertujuan menyusun penilaian kinerja karyawan di KSP CU ARTHA ABADI.

Sesuai dengan metode PAR maka tujuan tersebut dilaksanakan dalam bentuk pelatihan. Sesuai kebutuhan mitra, maka UKDC melaksanakan pelatihan dengan cara memberikan pendampingan dalam proses penyusunan penilaian kinerja karyawan untuk KSP CU ARTHA ABADI Yogyakarta. Tahap-tahap pelatihan dengan model pendampingan diharapkan pihak mitra mendapatkan kesempatan seluas-luasnya dalam menyampaikan partisipasinya.

Langkah-langkah yang diambil adalah 1) Wawancara kepada mitra tentang kebutuhan seperti apa terkait penilaian kinerja karyawan; 2) Membaca dan menganalisis bersama uraian tugas tanggung jawab yang ada di pihak mitra; 3) Mempelajari bersama teori SAW; 4) Menyusun bersama indikator yang diperlukan dalam penilaian kinerja; 5) Pihak mitra diminta memberikan pembobotan penilaian terkait lima hal dalam SAW, yaitu kehadiran, sikap/etika, kerajinan, kualitas dan kuantitas; 6) Penyusunan sistem penilaian kinerja; 7) Uji coba sistem penilaian kinerja; 8) Evaluasi sistem penilaian kinerja; 9) Pemakaian sistem penilaian kinerja yang telah dihasilkan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara menunjukkan bahwa mitra memerlukan suatu sistem penilaian kinerja karyawan apapun bentuknya. Untuk tahap awal ini, mitra memilih bentuk manual dengan exell sebagai medianya. Selanjutnya hasil membaca dan menganalisis uraian tugas tanggung jawab yang ada di pihak mitra ditemukan beberapa indikator untuk tiap-tiap bagian. Istilah KSP CU ARTHA ABADI secara intern disebut dengan koperasi.

1) Indikator bagian *office boy*

Pada bagian *office boy* ada delapan indikator berdasarkan uraian tugas dan tanggung jawabnya.

- a. Datang tepat waktu
- b. Membersihkan perlengkapan dan ruang kantor di pagi hari
- c. Membantu keperluan karyawan kantor terkait pekerjaan
- d. Menyiapkan makan siang karyawan yang ada di kantor
- e. Membereskan kantor sebelum jam kerja usai
- f. Membantu keperluan kedatangan tamu
- g. Melaksanakan pembersihan rutin mingguan, seperti kaca, jendela, jeruji jendela, dan lain-lain terkait prasarana kantor
- h. Membantu pemindahan barang bila diperlukan.

2) Indikator bagian administrasi dan kasir

Ada enam indikator untuk bagian administrasi dan kasir, sebagai berikut.

- a. Melakukan penyediaan pelayanan administrasi
- b. Melayani setoran dan penarikan uang
- c. Menyusun laporan dan kegiatan administrasi
- d. Mengecek keseimbangan kas setiap hari
- e. Menyusun laporan pada akhir periode yang ditentukan
- f. Mencapai target pekerjaan, seperti pekerjaan hari ini selesai hari ini, kecepatan melayani nasabah dengan jelas dan dapat dimengerti, penambahan anggota baru.

3) Indikator bagian *marketing*

Untuk indikator bagian *marketing* ditemukan

- a. Ramah dalam melayani dan memberikan informasi yang benar dengan jelas dan sopan kepada dengan anggota koperasi
- b. Memiliki inovasi dalam promosi koperasi
- c. Melakukan sosialisasi koperasi kepada masyarakat

- d. Membuat program baru untuk memasarkan koperasi
- e. Memberikan analisis jumlah simpanan dan pinjaman koperasi
- f. Membantu penyelesaian *bad debt* anggota koperasi
- g. Mencapai target kerja: penambahan anggota baru; perolehan dana baru.

4) Indikator bagian dana

Indikator bagian dana yang dimaksudkan adalah bagian penagihan dana yang terdapat pada pinjaman anggota koperasi. Indikator ini sangat mirip dengan indikator bagian marketing. Hal itu hanya dibedakan bagian dana memiliki kewajiban mendesak dalam hal menagih dana. Indikator yang dimaksudkan seperti di bawah ini.

- a. Ramah dalam melayani dan memberikan informasi yang benar dengan jelas dan sopan kepada dengan anggota koperasi
- b. Memiliki inovasi dalam promosi koperasi melalui tugas utamanya penagihan dana pinjaman.
- c. Melakukan sosialisasi koperasi kepada masyarakat tentang proses meminjam dan pengembalian di koperasi
- d. Membuat program baru untuk kelancaran pengembalian dana koperasi yang berada pada pinjaman anggota
- e. Memberikan analisis jumlah simpanan dan pinjaman koperasi
- f. Mencapai target kerja: penambahan anggota baru; perolehan penarikan dana pinjaman.

Indikator-indikator tersebut selanjutnya dikelompokkan ke dalam kriteria SAW, yaitu pada kriteria sikap/etika, kualitas dan kuantitas. Oleh karena itu, langkah berikutnya adalah memperlajari dan mempraktikkan SAW yang merupakan langkah ketiga sampai dengan langkah sembilan.

Menurut KUS06 (Susilowati et al., 2018), *Simple Additive Weighting* (yang pada bagian depan telah disingkat dengan SAW) adalah metode penjumlahan terbobot. Teori dasar metode SAW adalah mendapatkan penjumlahan terbobot dari tingkatan kinerja dalam tiap-tiap alternatif pada kriteria. Metode SAW melalui beberapa langkah atau tahap, seperti di bawah ini.

- a. Menentukan indikator/ kriteria dan alternatif
- b. Data indikator/kriteria adalah data yang diperlukan dalam pengambilan keputusan pemilihan kinerja karyawan terbaik.
- c. Memberikan bobot preferensi setiap indikator/kriteria
- d. Membuat normalisasi matriks keputusan
- e. Membuat Hasil akhir nilai preferensi (perankingan).

Menurut Mujiastuti et al. (2021), data kriteria dibutuhkan untuk pengambilan keputusan pemilihan kinerja terbaik. Pada data kriteria itu terdapat atribut *benefit* dan *cost*. *Benefit* adalah ketika pada kriteria yang mempunyai nilai besar sebagai nilai terbaik, sedangkan *cost* adalah pada saat kriteria mempunyai nilai terkecil merupakan penilaian terbaik. Dapat dilihat kriteria dalam penilaian kinerja pada tabel 1.

Tabel 1 data Kriteria

Kriteria	Kode	Keterangan
Kehadiran	C1	Benefit
Sikap / Etika	C2	Benefit
Kedisiplinan Waktu	C3	Cost
Kualitas	C4	Benefit
Kualitas	C4	Benefit

Sumber: Mujiastuti et al. (2021)

Kriteria pada penilaian kinerja karyawan ini meliputi: a) Kriteria Kehadiran didapatkan dari perhitungan rekapitulasi mesin absen (*fingerprnt*) harian seperti izin, alpha, sakit dan mangkir atau berdasarkan data presensi yang dikelola oleh administrasi. b) Kriteria Sikap/Etika bersumber berdasarkan surat peringatan (SP)/sanksi yang diterima oleh karyawan karena karyawan tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. c) Kriteria Kedisiplinan Waktu dinilai melalui jam masuk dan jam pulang, yang dikelola oleh administrasi. d) Kriteria Kualitas Kerja dilihat dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab bagian keandalan, inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja. Pada penilaian langsung diberikan oleh atasan pada setiap bagian sebagai nilai bobot seperti pada tabel 2. e) Kriteria Kuantitas Kerja dihasilkan berdasarkan hasil kerja karyawan tersebut dengan target-target pekerjaan yang telah ditentukan pada setiap bagian dan diberikan nilai oleh atasan langsung pada setiap divisi seperti pada tabel 3.

Tabel 2. Nilai Bobot

Kode Kriteria	Kriteria	Bobot
C1	Kehadiran	15
C1 C2	Sikap / Etika	20
C3	Kedisiplinan Waktu	20
C4	Kualitas	25
C5	Kuantitas	20

Catatan : Bobot ditentukan oleh perusahaan

Tabel 3 Tabel Parameter Kualitas dan Kuantitas

Penilaian	Nilai
Baik	90 – 100
Cukup	80 – 90
Kurang	70 - 80

Selanjutnya setiap kriteria memiliki pembatas yang disebut dengan *crisp*. Masing-masing *crisp* memiliki bobot, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Data *Crips*

Kriteria	<i>Crips</i>	Nilai
Kehadiran	$\leq 60\%$	1
Kehadiran	$>60\% - \leq 80\%$	2
Kehadiran	$>80\% - \leq 99\%$	3
Kehadiran	100%	4
Sikap/Etika	SP3	1
Sikap/Etika	SP2	2
Sikap/Etika	SP1	3
Sikap/Etika	Tidak pernah mendapatkan SP (TSP)	4
Kedisiplinan Waktu	$\leq 15\%$	1
Kedisiplinan Waktu	$>15\% - \leq 45\%$	2
Kedisiplinan Waktu	$>45\% - \leq 65\%$	3
Kedisiplinan Waktu	$>65\% - \leq 100\%$	4
Kualitas	Kurang	1
Kualitas	Cukup	2
Kualitas	Baik	3
Kualitas	Sangat Baik	4
Kuantitas	Kurang	1
Kuantitas	Cukup	2
Kuantitas	Baik	3
Kuantitas	Sangat Baik	4

Nilai yang dipergunakan dalam menghitung SAW adalah nilai yang sudah ditentukan melalui nilai *crisp*. Berikut contoh data untuk perhitungan SAW.

Tabel 5 Data *Crips* untuk Penghitungan SAW

Nama	C1	C2	C3	C4	C5
A	92,9%	TSP	50%	Cukup	Baik
B	91,2%	TSP	33%	Baik	Baik
C	91,17%	TSP	31%	Baik	Cukup
D	94,2%	TSP	22%	Baik	Baik
dst	dst	dst	Dst	dst	dst

Dari data *crisp* pada Tabel 5 di atas kemudian diubah ke nilai alternatif. Hasilnya dapat diperhatikan pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6 Hasil Alternatif

Nama	C1	C2	C3	C4	C5
A	4	4	3	2	3
B	4	4	2	3	3
C	4	4	2	3	2
D	4	4	2	3	3
dst	dst	dst	dst	dst	dst

Selanjutnya adalah melakukan normalisasi. Untuk kriteria C1 karena benefit maka dicari max $(4,4,4,4,3,3,3,4,3,4)=4$. Demikian pula C2 menggunakan rumus yang sama C1. Untuk C3 merupakan *cost*, yang dicari adalah max $(3,2,2,2,3,4,4,3,3,2) = 2$. Adapun untuk C4 dan C5 karena benefit maka dicari max dengan rumus C4, max $(2,3,3,3,3,3,2,3,2,3) = 3$ dan C5, max $(3,3,2,3,3,2,3,3,2,3) = 3$. Dengan demikian diperoleh hasil normalisasi yang dapat diperhatikan pada Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7 Hasil Normalisasi

Nama	C1	C2	C3	C4	C5
A	1	1	0,67	0,67	1
B	1	1	1	1	1
C	1	1	1	1	0,67
D	1	1	1	1	1
dst	dst	dst	dst	Dst	dst

Langkah selanjutnya adalah melakukan pemeringkatan SAW dengan rumus sebagai berikut.

$$V_i = \sum_{j=1}^n w_j r_{ij}$$

Keterangan:

V_i = ranking untuk setiap alternatif

w_j = nilai bobot dari setiap kriteria

r_{ij} = nilai rating kinerja ternormalisasi.

Jika nilai V_i lebih besar berarti menandakan bahwa alternatif A_i lebih dipilih. Setelah dilaksanakan perkalian bobot kriteria dari matriks nilai normalisasi maka diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8 Hasil Perangkinan

Nama	C1	C2	C3	C4	C5	Total	Ranking
B	1	1	1	1	1	100	1
D	1	1	1	1	1	100	2
C	1	1	1	1	0,67	100	3
A	1	1	0,67	0,67	1	100	4
dst	dst	dst	dst	dst	dst	dst	dst

Hasil pemeringkatannya adalah B,D,C,A. Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui hasil hitung manual dan hasil hitung pada exel. Tabel 9 berikut merupakan data pengujian.

Tabel 9 Data Pengujian

Nama	C1	C2	C3	C4	C5
A	92,9%	TSP	50%	Cukup	Baik
B	91,2%	TSP	33%	Baik	Baik
C	91,17%	TSP	31%	Baik	Cukup
D	94,2%	TSP	22%	Baik	Baik
dst	dst	dst	dst	dst	dst

Untuk Tabel 10 di bawah ini merupakan uji coba perbandingan nilai alternatif.

Tabel 10 Validasi Uji Coba Perbandingan Nilai Alternatif

Nama	Metode	C1	C2	C3	C4	C5	Ket.
A	Manual	4	4	3	2	3	Sesuai
	Exell	4	4	3	2	3	
B	Manual	4	4	2	3	3	Sesuai
	Exell	4	4	2	3	3	
C	Manual	4	4	2	3	2	Sesuai
	Exell	4	4	2	3	2	
D	Manual	4	4	2	3	3	Sesuai
	Exell	4	4	2	3	3	
dst		dst	dst	dst	dst	dst	

Adapaun untuk Tabel 11 di bawah ini merupakan hasil validasi uji coba hasil normalisasi.

Tabel 11: Validasi Uji Coba Hasil Normalisasi

Nama	Metode	C1	C2	C3	C4	C5	Ket.
A	Manual	1	1	0,67	0,67	1	Sesuai
	Exell	1	1	0,67	0,67	1	
B	Manual	1	1	1	1	1	Sesuai
	Exell	1	1	1	1	1	
C	Manual	1	1	1	1	0,67	Sesuai
	Exell	1	1	1	1	0,67	
D	Manual	1	1	1	1	1	Sesuai
	Exell	1	1	1	1	1	
dst		dst	dst	dst	dst	dst	

Untuk Tabel 12 berikut ini merupakan Tabel Validasi Ujicoba Pengaturan Manual,

Tabel 12 Validasi Ujicoba Pengaturan Manual

Nama	Total	Ranking
A	86,50	4
B	100	1
C	95,05	5
D	100	2

Di bawah ini merupakan tabel uji coba perankingan pada exel.

Tabel 13 Validitas Uji Coba Perankingan pada Exel

Nama	Total	Ranking
A	86,50	4
B	100	1
C	95,05	5
D	100	2

Pada hasil perbandingan antara manual dan exel, dapat diperhatikan bahwa hasil keduanya sesuai.

$$Akurasi = \frac{\text{Banyak data yang sesuai}}{\text{Banyak data uji}} \times 100\%$$

$$Akurasi = \frac{75}{75} \times 100\%$$

$$Akurasi = 100\%$$

4. SIMPULAN

Kegiatan pendampingan menyusun penilaian kinerja karyawan berbasis exel dengan mengimplementasikan teori *Simple Additive Weighting* (SAW) dapat dilaksanakan dengan baik dan menghasilkan tampilan *dashbord* pada exel sebagai berikut ini, SAW dapat diimplementasikan sebagai alat untuk memberikan penilaian kinerja dengan lima kriteria, yaitu kehadiran, sikap/etika, kedisiplinan waktu, kualitas kerja dan kuantitas kerja. Penampilan dalam exel seperti berikut ini.

Penilaian Kuantitas		Nilai	
NO	Nama	Semester 1	Semester 2
1	A	3	4
2	B	4	4
3	C	4	4
4	D	4	4
5	E	4	4
6	F	4	4
7	G	4	4
8	H	4	4
9	I	4	4
10	J	4	4
11	K	4	4
12	L	4	4
13	M	4	4
14	N	4	4
15	O	4	4

Dashboard Kehadiran HK Sikap-Etika Kedisiplinan Waktu Kualitas **Kuantitas**

Gambar 1: Tampilan SAW pada Exel

Dari tampilan di atas diperhatikan bahwa ada dashboard, kehadiran, sikap/etika, kedisiplinan waktu, kualitas kerja dan kuantitas kerja. HK merupakan hari kerja, dituliskan setelah kehadiran sebagai sarana pertolongan pada saat menghitung prosesntasi kehadiran. Setelah diuji coba, exel penilaian kinerja karyawan pada KSP CU ARTHA ABADI bisa digunakan dengan lancar dan

mempermudah manajemen KSP CU ARTHA ABADI untuk pengembangan sumber daya manusia serta program-program KSP CU ARTHA ABADI.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Limpah terima kasih diucapkan kepada Pengurus Yayasan Darma Cendika, Universitas Katolik Darma Cendika yang telah memberikan kesempatan kepada kelompok kami untuk melaksanakan pengabdian kepada masyarakat di UMKM yang bergerak di bidang koperasi pada KSP CU ARTHA ABADI. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada Pimpinan KSP CU ARTHA ABADI yang sangat proaktif sehingga pelatihan sampai dengan implementasi penilaian kinerja karyawan ini bisa berjalan lancar dari awal sampai dengan berakhirnya pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat. Limpah terima kasih juga kami haturkan kepada Kepala LPPM Universitas Katolik Darma Cendika yang telah memfasilitasi kami dari pengajuan proposal sampai dengan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini selesai. Syukur kepada Tuhan atas berkat dan kasih-Nya dengan melimpahi rahmat bagi kelompok kami sehingga kami dapat bekerja sama dengan baik sehingga pekerjaan kami menjadi lancar.

6. REFERENSI

- Afandi, A., Laily, N., Wahyudi, Noor, Umam, Helmi, M., Kambau, R. A., Rahman, S. A., Sudirman, M., Jamilah, Kadir, N. A., Junaid, S., Nur, S., Ayu, R. D., Parmitasari, Nurdiyana, Wahyudi, J., & Wahid., M. (2022). *Metodologi Pengabdian Masyarakat* (Suwendi, A. Basir, & J. Wahyudi (eds.); I). <http://diktis.kemenag.go.id>. <https://pendispress.kemenag.go.id/index.php/ppress/catalog/download/19/16/74-1?inline=1>
- Afzal, F., Mahmood, K., Hassan, Muhammad, S. M. R. S., & Sajid, M. (2020). Effect of Human Resource Planning on Organizational Performance of the Hospitality Sector in Nigeria. *Business Perspective Review*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.38157/business-perspective-review.v2i1.71>
- Kaumaz, K. (2011). Performance Feedback : Individual Based Reflections and the Effect on Motivation. *Business and Economics Research Journal*, 2(4), 115–134. <http://ideas.repec.org/a/ris/buecrj/0068.html>
- Mujiastuti, R., Komariyah, N., & Hasbi, M. (2021). SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal Informasi Dan Komputer*, 9(1), 79–87. <https://doi.org/10.35959/jik.v9i1.197>
- Prasasti, F. A., Hutagaol, M. P., & Affandi, M. J. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank Xyz Kcu Bekasi). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 248–257. <https://doi.org/10.17358/jabm.2.3.248>
- Rani, I. H. & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(2), 139–148. <https://core.ac.uk/download/pdf/229851246.pdf>
- Susilowati, E., Mujiastuti, R., & Ambo, S. N. (2018). Implementasi Metode Simple Additive Weighting Untuk Perkembangan Anak Pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) TQ. Bunayya Di Kelurahan Penggilingan Jakarta Timur. *Ikraith-Informatika*, 2(2), hlm. 33-41. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-informatika/article/download/190/93>

Lampiran Foto Kegiatan



Presentasi hasil FGD



Penjelasan Narasumber



FGD Kelompok