

## PENGEMBANGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI DI PT LEADON INTERNATIONAL

Jacelyn Christina Yeo<sup>1</sup>, Muhammad Donal Mon<sup>2</sup>

Universitas Internasional Batam

e-mail: [2141182.jacelyn@uib.edu](mailto:2141182.jacelyn@uib.edu)<sup>1</sup>, [muhammad.donal@uib.ac.id](mailto:muhammad.donal@uib.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak** – PT. Leadon International menghadapi tantangan berupa sistem pengukuran kinerja yang bersifat subjektif, sehingga menyebabkan ketidakadilan dalam evaluasi, penurunan motivasi karyawan, dan kurangnya kejelasan dalam pengembangan karir. Untuk mengatasi hal tersebut, sistem penilaian kinerja berbasis metode SAW (Simple Additive Weighting) dirancang dan diimplementasikan untuk meningkatkan transparansi, objektivitas, dan efisiensi dalam proses evaluasi kinerja. Hasil implementasi menunjukkan bahwa 81% manajer merasa sistem ini memudahkan penilaian dan mendukung pengambilan keputusan, serta meningkatkan motivasi karyawan. Sistem ini memberikan dampak positif pada produktivitas individu maupun tim, sekaligus memperkuat kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Rekomendasi untuk penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi perbandingan efektivitas metode SAW dengan teknik pengukuran kinerja lainnya untuk optimalisasi sistem.

**Kata Kunci:** Sistem Pengukuran Kinerja, Metode SAW, Transparansi, Motivasi Karyawan, Pengembangan Karir.

*Abstract* – PT. Leadon International faces challenges with a subjective performance measurement system, leading to unfair evaluations, decreased employee motivation, and a lack of clarity in career development. To address these issues, a performance appraisal system based on the SAW (Simple Additive Weighting) method was designed and implemented to enhance transparency, objectivity, and efficiency in the evaluation process. The implementation results indicate that 81% of managers found the system to facilitate assessments, support decision-making, and improve employee motivation. This system has a positive impact on individual and team productivity while strengthening trust between management and employees. Future research recommendations could explore the effectiveness of the SAW method compared to other performance measurement techniques to optimize the system.

**Keywords:** Performance Measurement System, SAW Method, Transparency, Employee Motivation, Career Development.

### PENDAHULUAN

PT. Leadon International merupakan Perusahaan manufaktur di Batam yang memproduksi rokok berkualitas tinggi untuk pasar ekspor sejak 2009. Dengan lokasi strategis, Perusahaan ini mampu mengelola logistik dan distribusi secara efisien. Produk unggulannya meliputi merek seperti Break, Iscore, dan Playoff yang dirancang untuk memenuhi preferensi pasar global.



Gambar 1. Beberapa Rokok yang dihasilkan oleh PT. Leadon International

Sumber: PT. Leadon International (2024)

Seiring dengan perkembangan industri tembakau yang semakin kompetitif, PT. Leadon International perlu memastikan bahwa karyawan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan perusahaan. Sehingga diperlukan sistem penilaian kinerja yang mendukung pengembangan perusahaan di masa depan. Melalui penilaian kinerja, dapat diketahui capaian prestasi dan kualitas yang dimiliki oleh setiap karyawan (Sunarti, 2021). Namun, sistem pengukuran kinerja karyawan saat ini cenderung bersifat subjektif. Penilaian bergantung pada keputusan pribadi Head of Department (HoD) tanpa standar evaluasi yang baku, yang hanya mengandalkan rekapitulasi kehadiran dan *contract review*. Hal ini menyebabkan ketidakadilan dalam evaluasi kinerja dan menghambat motivasi karyawan serta kejelasan dalam pengembangan karir.

PT LEADON INTERNATIONAL										
WORKERS CONTRACT REVIEW OF DECEMBER 2024										
FACILITY DEPARTMENT										
WORKERS DATA					CONTRACT				REMARKS	
No.	FULL NAME	JOB TITLE	PLACE, DATE OF BIRTH	LP	JOIN DATE	FIRST	SECOND	THIRD		FOURTH
1	FRANSISKUS OSIAS LADO	Junior Aircon Technician, Facility	Nangemeting, 16 Oktober 199	L	20 March 2023	20 MAR'23 - 19 DES'24				Recommend 3 Months
2	ALWIN SARIF ZALUKHU	Handyman III, Facility	Idanondrawa, 03 Maret 2004	L	12 Des 2023	12 DES'23 - 11 DES'24				
3	RONVIA PUTRA	Junior Aircon Technician, Facility	Dusung Karang, 20 Agustus 1986	L	01 April 2024	01 April 24 - 30 Juni 24				

Gambar 2. Contract Review PT. Leadon International  
*Sumber: PT. Leadon International (2024)*

Masalah ini berdampak pada produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan. Dengan implementasi sistem pengukuran kinerja yang terstandarisasi, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan transparansi, efisiensi, dan keadilan dalam evaluasi kinerja karyawan.

Kegiatan ini bertujuan untuk merancang dan mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja yang akurat. Sistem ini diharapkan mengurangi subjektivitas dalam evaluasi, meningkatkan motivasi karyawan, dan menyediakan data yang lebih akurat untuk pengambilan keputusan.

## METODE PENELITIAN

Kegiatan ini dilaksanakan di PT. Leadon International, Citra Buana Industrial Park III Lot 22-25 & 27-29, Kota Batam. Waktu pelaksanaan kegiatan ini berlangsung dari 1 September 2024 hingga 6 Desember 2024. Kegiatan ini mencakup beberapa tahapan, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi.

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan proyek ini, berbagai teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang akurat dan relevan, meliputi:

- a. Wawancara: Melakukan wawancara dengan manajemen dari PT. Leadon International untuk memahami kebutuhan spesifik, tantangan, dan harapan terkait sistem pengukuran kinerja yang baru. Wawancara juga bertujuan untuk mengidentifikasi kriteria kinerja yang penting bagi keberhasilan departemen serta organisasi secara keseluruhan.
- b. Observasi: Dilakukan pengamatan langsung terhadap cara kerja di setiap bagian dan metode yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan. Fokus observasi adalah untuk menangkap bagaimana karyawan bekerja, kendala yang mereka hadapi, dan bagaimana sistem saat ini tidak memenuhi kebutuhan mereka (Achmad et al., 2021).

### 2. Proses Perancangan Luaran

Proses perancangan luaran bertujuan untuk menciptakan sistem pengukuran kinerja yang tepat guna, mudah digunakan, dan dapat menghasilkan data yang akurat:

- a. Analisis kebutuhan: Analisis dilakukan untuk menentukan indikator kinerja utama (KPI) yang tepat bagi masing-masing departemen. KPI ini harus dapat mencerminkan kontribusi nyata karyawan terhadap tujuan departemen dan perusahaan. Proses analisis

melibatkan diskusi dengan Head of Department (HoD) dan manajer untuk memastikan bahwa indikator yang dipilih dapat diukur dengan tepat dan digunakan untuk meningkatkan kinerja secara efektif. Sebagai contoh, kriteria yang dipertimbangkan bisa berupa: Kehadiran, Masa Kerja, Perilaku, Kerja Tim, dan Kedisiplinan (Harini & Sinta, 2022).

- b. Desain sistem: Sistem pengukuran kinerja dirancang menggunakan metode SAW (Simple Additive Weighting). Metode ini dipilih karena memberikan hasil yang akurat dan konsisten dalam penilaian kinerja dengan mempertimbangkan bobot kinerja dari setiap indikator. SAW (Simple Additive Weighting) adalah metode penilaian multi kriteria yang menyederhanakan proses pengukuran dengan menilai kinerja berdasarkan bobot yang telah ditentukan. Setiap indikator diberikan bobot yang mencerminkan tingkat pentingnya bagi kinerja keseluruhan. Dengan menghitung skor berdasarkan bobot indikator dan nilai kinerja, metode ini memungkinkan evaluasi yang objektif dan terukur. Konsep dasar dari metode SAW (Simple Additive Weighting) adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja setiap alternatif pada semua atribut. Metode SAW (Simple Additive Weighting) bisa digunakan sebagai alat bantu pengambilan keputusan dengan menghasilkan nilai yang terukur (Zumarniansyah et al., 2021).

Sebagai contoh, bobot indikator kinerja yang digunakan (Mustofa & Syaiful, 2022) mempertimbangkan kriteria seperti absensi/kehadiran dengan bobot 30%, perilaku dengan bobot 20%, beban pekerjaan (kuantitas) dengan bobot 25%, dan realisasi pekerjaan (kualitas) dengan bobot 25%.

- b. Pengembangan panduan: Setelah sistem dirancang, langkah berikutnya adalah menyusun panduan penggunaan yang komprehensif untuk memastikan bahwa pengguna dapat memahami dan mengoperasikan sistem dengan efektif dan lancar. Panduan ini mencakup langkah-langkah penggunaan dasar, termasuk cara mengakses file, memasukkan data karyawan, dan menggunakan rumus atau fungsi tertentu. Untuk membantu pengguna dalam memahami penggunaannya, juga disertakan contoh data dan simulasi penilaian kinerja. Panduan ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh proses berjalan dengan efisien dan mudah diikuti.

### 3. Tahapan Pelaksanaan

Pelaksanaan proyek ini terdiri dari empat tahap utama yang dirancang untuk memastikan bahwa setiap langkah dapat dilakukan dengan efektif dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tahapan tersebut meliputi:

- a. Tahap persiapan: Tahap ini diawali dengan melakukan survei lokasi untuk memahami kondisi aktual di lingkungan kerja. Langkah ini mencakup identifikasi kebutuhan dan kendala yang mungkin muncul selama pelaksanaan proyek. Selain itu, data yang relevan dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan tim HR serta melalui observasi proses kerja sehari-hari. Informasi yang didapatkan menjadi dasar penting dalam merancang sistem yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Tahap pelaksanaan: Tahap ini merupakan inti dari proyek, yang meliputi beberapa tahapan. Pertama, dilakukan penyusunan Rencana Anggaran Biaya (RAB) untuk memastikan bahwa setiap aspek proyek memiliki alokasi sumber daya yang memadai. Selanjutnya, sistem pengukuran kinerja dirancang menggunakan metode SAW (Simple Additive Weighting) dengan menyesuaikan kriteria dan bobot yang telah ditetapkan berdasarkan kebutuhan organisasi. Sistem ini kemudian dikembangkan dalam format yang sederhana namun fungsional menggunakan Google Sheet, yang memungkinkan integrasi dengan data operasional perusahaan. Setelah pengembangan selesai, dilakukan pengujian sistem untuk memastikan bahwa semua fitur bekerja sesuai yang direncanakan. Akhirnya, implementasi sistem dilakukan, disertai pelatihan kepada tim HR terkait untuk memastikan mereka memahami cara menggunakan sistem tersebut.

- c. Tahap penilaian: Pada tahap ini, fokus utama adalah melakukan pengawasan terhadap penggunaan sistem pengukuran kinerja yang telah diterapkan. Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa sistem digunakan sesuai dengan tujuan yang dirancang, serta untuk mengidentifikasi masalah atau tantangan yang muncul selama proses implementasi. Selain itu, evaluasi terhadap efektivitas sistem dilakukan dengan cara mengumpulkan umpan balik dari pengguna. Evaluasi ini memberikan data penting untuk menentukan apakah sistem perlu disesuaikan lebih lanjut.
- d. Pelaporan: Tahap terakhir adalah penyusunan laporan proyek yang mencakup seluruh proses pelaksanaan, mulai dari tahap persiapan hingga evaluasi. Laporan ini dirancang untuk mendokumentasikan hasil-hasil utama, termasuk efektivitas sistem pengukuran kinerja, tantangan yang muncul selama implementasi, serta rekomendasi untuk pengembangan di masa depan. Laporan ini disusun secara terstruktur sebagai dokumen akhir yang mendukung pemenuhan persyaratan akademik dan memberikan kontribusi sebagai referensi dalam penelitian atau pengembangan di bidang pengelolaan kinerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan ini dilaksanakan dengan tujuan utama meningkatkan sistem penilaian kinerja di PT. Leadon International menggunakan metode SAW (Simple Additive Weighting). Kegiatan ini menghasilkan beberapa luaran utama, yaitu:

1. Laporan Analisis Kebutuhan Kinerja dan Indikator Kinerja Utama (KPI): Dokumen ini mencakup kriteria pengukuran kinerja dan bobotnya untuk masing-masing departemen.

Tabel 1. Laporan Analisis Kebutuhan Kinerja dan KPI PT. Leadon International

Departemen	Kriteria Pengukuran Kinerja	Indikator Kinerja Utama (KPI)	Bobot (%)
Production	Produktivitas	Jumlah unit yang diproduksi, Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	30
	Kepatuhan	Kepatuhan terhadap SOP dan prosedur	20
	Kerja Sama Tim	Kemampuan berkolaborasi dan kontribusi dalam tim	15
	Kedisiplinan	Kehadiran, ketepatan waktu, dan tidak ada pelanggaran jam kerja	10
	Kualitas Kerja	Kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar	25
Finance	Produktivitas	Penyelesaian laporan tepat waktu, Efisiensi dalam pengelolaan anggaran	20
	Kepatuhan	Kepatuhan terhadap prosedur keuangan, kebijakan keuangan, dan regulasi	30
	Kerja Sama Tim	Kemampuan dalam bekerja sama dengan tim terkait laporan dan pengelolaan anggaran	15
	Kedisiplinan	Ketepatan waktu dalam pelaporan dan mematuhi prosedur internal keuangan	10
	Kualitas Kerja	Keakuratan laporan keuangan yang disusun	25
HR & Admin	Produktivitas	Kecepatan dan ketepatan dalam proses rekrutmen dan administrasi SDM	25
	Kepatuhan	Kepatuhan terhadap kebijakan SDM dan prosedur administratif yang telah ditentukan	20

	Kerjasama yang baik dalam tim HR dan dengan departemen lainnya dalam pengelolaan SDM	25	
	Kedisiplinan	Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas administratif HR	15
	Kualitas Kerja	Kualitas administrasi data karyawan dan pengelolaan arsip yang akurat dan rapi	15
Shipping	Produktivitas	Kecepatan dan ketepatan dalam pengiriman barang (ekspor dan impor)	35
	Kepatuhan	Kepatuhan terhadap prosedur pengiriman dan pengelolaan dokumen pengiriman	15
	Kerja Sama Tim	Kemampuan berkoordinasi dengan tim dan departemen lain yang terkait	15
	Kedisiplinan	Ketepatan waktu dalam proses pengiriman dan tidak ada keterlambatan	10
	Kualitas Kerja	Barang diterima dalam kondisi baik, pengiriman tepat waktu dan sesuai spesifikasi	25
	Produktivitas	Efisiensi dalam pengadaan barang dan layanan dengan biaya yang optimal	30
	Kepatuhan	Kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan pengadaan yang berlaku	10
Procurement & Facility	Kerja Sama Tim	Kerjasama dengan tim dan departemen lainnya	15
	Kedisiplinan	Ketepatan waktu dalam pengadaan barang dan kelancaran operasional	10
	Kualitas Kerja	Kualitas barang yang diterima dari vendor/pemasok, sesuai dengan standar	35
Logistic	Produktivitas	Kecepatan dan ketepatan dalam menerima, menyimpan, dan mendistribusikan barang	40
	Kepatuhan	Kepatuhan terhadap prosedur logistik dan pengelolaan inventaris	15
	Kerja Sama Tim	Kerjasama yang efektif dengan tim internal dan eksternal dalam pengelolaan logistik	25
	Kedisiplinan	Kepatuhan terhadap jadwal pengiriman dan penerimaan barang yang tepat waktu	10
	Kualitas Kerja	Keakuratan dalam pencatatan barang dan manajemen stok yang tepat dan efisien	10

2. Sistem Penilaian Kinerja Real-Time Berbasis SAW (Simple Additive Weighting): sistem ini memungkinkan perhitungan skor kinerja secara otomatis, yang mengurangi subjektivitas dan meningkatkan transparansi.



a. Persiapan dan Sosialisasi

- 1) Menyusun dokumen indikator kinerja utama (KPI) berdasarkan analisis kebutuhan kinerja tiap departemen. Dokumen ini mencakup kriteria pengukuran kinerja dan bobot penilaian yang akan digunakan untuk setiap departemen.
- 2) Setelah sistem penilaian kinerja dirancang dan dikembangkan, dilakukan sosialisasi terkait sistem penilaian kinerja baru, yang mencakup penjelasan tentang indikator kinerja, bobot penilaian, dan penggunaan metode SAW (Simple Additive Weighting).
- 3) Menyediakan sesi tanya jawab atau diskusi untuk memastikan semua pihak memahami sistem yang diterapkan dan dapat mengajukan pertanyaan jika ada ketidakjelasan ataupun masukan terkait implementasi.



Gambar 6. Sosialisasi Penggunaan Sistem Penilaian Kinerja

b. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan

- 1) Tim HR melakukan evaluasi kinerja dengan memberikan skor 1-10 untuk setiap kriteria sesuai dengan dokumen analisis kebutuhan kinerja dan indikator kinerja utama (KPI) yang telah dibuat.

No	Nama Karyawan	Posisi dan Departemen	Produktivitas	Kepatuhan	Kerja Sama Tim	Kedisiplinan	Kualitas Kerja
1	NURHAYU ASTUTI ADIANINGSIH	General Worker, Production	8	9	7	8	9
2	YESAYA NABABAN	General Worker, Production	8	7	9	8	7
3	HENDRIZAL	Machine Operator III, Production	7	8	8	9	8
4	AMRIN HAFIZ NASUTION	General Worker, Production	8	9	6	10	9
5	MARTINUS ZEGA	General Worker, Production	9	9	8	10	9
6	DOMITIANUS TELAUMBANUA	General Worker, Production	8	8	9	9	8
7	JENSITA SINAGA	General Worker, Production	7	10	9	8	7
8	JONI WARMAN	General Worker, Production	7	9	8	8	7
9	LIWANTO LUMBAN TOBING	General Worker, Production	9	9	8	9	9
10	DAVID JOHANES KURNIAWAN	General Worker, Production	7	8	6	8	8
11	SISKA ANASTASIA	TRAINING ASSISTEN LEADER, P	8	9	8	9	8
12	ADE HIGAYON SIHOMBING	General Worker, Production	6	8	8	9	7

Gambar 7. Penilaian karyawan berdasarkan kriteria dan KPI

- 2) Data penilaian kemudian diolah menggunakan metode SAW untuk menghasilkan skor akhir setiap karyawan.

Nama Karyawan	Bobot Produktivitas	Bobot Kepatuhan	Bobot Kerja Sama Tim	Bobot Kedisiplinan	Bobot Kualitas Kerja	Hasil SAW
NURHAYU ASTUTI ADIANINGSIH	0,3	0,2	0,15	0,1	0,25	0,893
YESAYA NABABAN	0,3	0,2	0,15	0,1	0,25	0,8311111111
HENDRIZAL	0,3	0,2	0,15	0,1	0,25	0,8388888889
AMRIN HAFIZ NASUTION	0,3	0,2	0,15	0,1	0,25	0,897
MARTINUS ZEGA	0,3	0,2	0,15	0,1	0,25	0,9633333333
DOMITIANUS TELAUMBANUA	0,3	0,2	0,15	0,1	0,25	0,8888888889
JENSITA SINAGA	0,3	0,2	0,15	0,1	0,25	0,858
JONI WARMAN	0,3	0,2	0,15	0,1	0,25	0,8211111111
LIWANTO LUMBAN TOBING	0,3	0,2	0,15	0,1	0,25	0,9533333333
DAVID JOHANES KURNIAWAN	0,3	0,2	0,15	0,1	0,25	0,796
SISKA ANASTASIA	0,3	0,2	0,15	0,1	0,25	0,8922222222
ADE HIGAYON SIHOMBING	0,3	0,2	0,15	0,1	0,25	0,7777777778

Gambar 8. Skor Hasil Sistem Penilaian Kinerja Metode SAW

- 3) Berdasarkan hasil diskusi dan pertimbangan tim HR PT. Leadon International, hasil nilai dari metode SAW dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 2. Kategori nilai dari hasil perhitungan metode SAW PT. Leadon International

Nilai	Kategori kinerja
0.85-1.00	kinerja sangat baik
0.70-0.84	kinerja baik
0.50-0.69	kinerja cukup
<0.50	kinerja perlu ditingkatkan

c. Monitoring dan Feedback

- 1) Hasil penilaian dibagikan kepada masing-masing Head of Department (HoD) atau manajer untuk dianalisis lebih lanjut.
- 2) Tim HR menerima umpan balik dari setiap Head of Department (HoD) terkait penilaian kinerja karyawan, termasuk rekomendasi untuk pelatihan, pengembangan karir, tindakan korektif, dan keputusan terkait status kontrak karyawan.

Berikut adalah beberapa perubahan positif yang berhasil dicapai setelah sistem diterapkan:

- a. Peningkatan Transparansi dan Objektivitas: Dengan menggunakan data berbasis angka (kuantitatif) dan perhitungan matematis, subjektivitas dalam evaluasi kinerja dapat diminimalkan. Setiap karyawan dinilai berdasarkan kriteria yang terukur dengan bobot yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga hasil penilaian mencerminkan kontribusi karyawan secara akurat. Karyawan juga diberitahukan hasil penilaian mereka, sehingga mereka dapat memahami apa yang perlu mereka tingkatkan. Transparansi ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan mendorong kepercayaan antara karyawan dan manajemen.
- b. Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik: Hasil analisis sistem penilaian kinerja memberikan data yang mendukung manajemen dalam mengambil keputusan, seperti pengembangan karir, promosi, pemberian insentif, serta evaluasi status kontrak karyawan. Selain itu, berdasarkan survei 81% manajer menyatakan bahwa sistem baru ini lebih jelas dan membantu mereka dalam menilai kinerja dengan lebih baik.
- c. Motivasi Karyawan Meningkat: Penilaian yang dilakukan secara rutin, jelas, dan terstruktur mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, karena karyawan memiliki arah yang lebih jelas untuk pengembangan karir mereka. Penilaian yang berbasis data juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki kinerja mereka berdasarkan indikator yang telah ditetapkan.

## KESIMPULAN

Pelaksanaan implementasi sistem penilaian kinerja berbasis metode SAW (Simple Additive Weighting) di PT. Leadon International berhasil mencapai target yang ditetapkan. Sistem ini mampu meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam penilaian kinerja karyawan, sesuai dengan kebutuhan kinerja setiap departemen. Target utama berupa meningkatkan efektivitas dan penggunaan data berbasis kuantitatif untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen tercapai, dengan tingkat penerimaan positif dari manajer sebesar 81%. Selain itu, karyawan menunjukkan peningkatan motivasi, karena penilaian yang terstruktur memberikan panduan yang jelas untuk pengembangan karir.

Dampak positif dari kegiatan ini mencakup peningkatan efisiensi proses evaluasi kinerja, pengambilan keputusan manajemen yang lebih baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan berbasis data. Sistem ini juga berperan penting dalam memperkuat kepercayaan antara manajemen dan karyawan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas individu maupun tim.

Sebagai rekomendasi untuk kegiatan berikutnya, disarankan untuk melakukan pemantauan dan evaluasi sistem secara berkala agar indikator kinerja utama (KPI) tetap relevan dengan perkembangan perusahaan. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk

memberikan masukan terkait sistem penilaian juga dapat meningkatkan penerimaan dan efektivitas sistem ini. Penilaian kinerja secara rutin, minimal setiap enam bulan sekali, direkomendasikan untuk menjaga konsistensi feedback dan motivasi karyawan.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh manajemen PT. Leadon International, tim HR, serta karyawan yang telah mendukung pelaksanaan dan implementasi sistem ini. Kontribusi dan kerja sama semua pihak sangat berharga dalam memastikan kesuksesan kegiatan ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, Y. F., Laday, R. K., & Kusuma, D. A. P. (2021). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) pada Penilaian Kinerja Karyawan di PT Cirill Indonesia. *Sebatik*, 25(1), 214–220. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i1.1169>
- Harini, D., & Sinta, L. (2022). Metode SAW (Simple Additive Weighting) dalam Penentuan Karyawan Terbaik. *Jurnal Nusantara Of Engineering*, 5(2). <https://doi.org/10.29407/noe.v5i2.18764>
- Mustofa, H., & Syaiful, B. (2022). Implementasi Metode Simple Additive Weighting untuk Pengukuran Kinerja Karyawan. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Elektronik*, 5(2), 283–290. <https://doi.org/10.36595/jire.v5i2.709>
- Sunarti, S. (2021). Analisa Penilaian Kualitas Kinerja Karyawan Dengan Metode Simple Additive Weighting (Studi Kasus: Apartemen Plaza Senayan Jakarta). *Journal of Information System*. <https://doi.org/10.33633/joins.v2i1.1467>
- Zumarniansyah, A., Ardianto, R., Alkhalifi, Y., & Azizah, Q. N. (2021). Penerapan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik Dengan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal Sistem Informasi STMIK Antar Bangsa*. <https://doi.org/10.51998/jsi.v10i2.419>