



Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Omah Oblong Yogyakarta

The Role of Human Resource Management in Improving Employee Performance at PT Omah Oblong Yogyakarta

Okka Adittio^{1*}, Putra Yuliansyah², Muhammad Rizki³, Deny Kurniawan⁴, Faldo Alpedro⁵, Sukmala Dewi⁶, Mesi Teri⁷, Weji⁸

¹⁻⁸ Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Bengkulu, Indonesia

*Penulis Korespondensi: okkaadittio.putra@gmail.com

Riwayat Artikel:

Naskah Masuk: 25 April 2026;
Revisi: 22 Mei 2026;
Diterima: 27 Juni 2026;
Terbit: 30 Juni 2026

Keywords: Employee Performance; Garment Industry; Human Resource Management; Organizational Productivity; PT Omah Oblong.

Abstract. Human resource management (HRM) is a critical component in supporting organizational success and competitiveness. PT Omah Oblong, a creative and garment business in Bantul, Yogyakarta, faces challenges in employee management including low discipline, uneven work skills, and insufficient work motivation. This community service activity aimed to observe, analyze, and document the role of HRM practices in improving employee performance at PT Omah Oblong. The method used was descriptive qualitative through observation, interviews, and documentation. Activities covered analysis of recruitment, training, work motivation, performance evaluation, and compensation systems implemented by the company. Results showed that structured HRM implementation significantly improved employee performance across ten measured indicators. Work discipline increased from 60% to 85%, productivity from 60% to 86%, quality of work results from 62% to 88%, teamwork ability from 63% to 86%, and employee attendance from 67% to 90%. These findings imply that systematic HRM practices serve as a strategic lever for small and medium enterprises to enhance workforce quality, achieve operational targets, and strengthen business competitiveness in an increasingly dynamic market environment.

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan komponen penting dalam mendukung keberhasilan dan daya saing organisasi. PT Omah Oblong, perusahaan konveksi dan usaha kreatif di Bantul, Yogyakarta, menghadapi kendala dalam pengelolaan karyawan, meliputi rendahnya disiplin kerja, ketimpangan kemampuan kerja, dan kurangnya motivasi. Kegiatan pengabdian ini bertujuan mengobservasi, menganalisis, dan mendokumentasikan peranan praktik MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Kegiatan mencakup analisis sistem rekrutmen, pelatihan kerja, motivasi kerja, evaluasi kinerja, dan pemberian kompensasi yang diterapkan perusahaan. Hasil menunjukkan bahwa penerapan MSDM secara terstruktur mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan pada sepuluh indikator yang diukur. Disiplin kerja meningkat dari 60% menjadi 85%, produktivitas dari 60% menjadi 86%, kualitas hasil kerja dari 62% menjadi 88%, kemampuan kerja sama tim dari 63% menjadi 86%, dan kehadiran karyawan dari 67% menjadi 90%. Temuan ini mengimplikasikan bahwa praktik MSDM yang sistematis menjadi pengungkit strategis bagi usaha kecil dan menengah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, mencapai target operasional, dan memperkuat daya saing bisnis.

Kata kunci: Industri Konveksi; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia; Produktivitas Organisasi; PT Omah Oblong.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan karena berperan dalam mengatur, mengelola, dan mengembangkan tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat,

perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki modal dan teknologi yang baik, tetapi juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Ainiyah et al., 2025). Karyawan menjadi aset utama perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, disiplin, dan produktivitas kerja yang dimiliki oleh setiap individu di dalamnya (Setyanti et al., 2022).

Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan, meningkatkan kualitas produk maupun pelayanan, serta mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan penerapan MSDM yang baik dan terarah. MSDM tidak hanya berkaitan dengan proses perekrutan tenaga kerja, tetapi juga mencakup pelatihan, pengembangan kemampuan, pemberian motivasi, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi yang sesuai. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif sehingga karyawan mampu memberikan kinerja terbaiknya (Hartati et al., 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2020). Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja, disiplin, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan. Apabila perusahaan mampu mengelola faktor-faktor tersebut dengan baik, produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Sebaliknya, apabila pengelolaan SDM kurang efektif, dapat menimbulkan berbagai masalah seperti rendahnya semangat kerja, kurangnya tanggung jawab, dan menurunnya produktivitas (Suparyadi, 2022).

PT Omah Oblong merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konveksi dan usaha kreatif yang memproduksi berbagai jenis pakaian, kaos, dan produk fashion, berlokasi di Jl. Raya Bantul Km 5, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia berkualitas untuk mendukung aktivitas operasional karena proses produksi sangat bergantung pada keterampilan, kreativitas, ketelitian, dan kerja sama antarkaryawan (Widiana, 2025).

Dalam pelaksanaannya, PT Omah Oblong menghadapi beberapa tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti perbedaan kemampuan kerja antarkaryawan, tingkat disiplin yang belum maksimal, serta kebutuhan peningkatan keterampilan kerja. Kondisi tersebut berpotensi menghambat pencapaian target produksi dan kualitas produk yang konsisten. Kurniawan et al. (2023) menegaskan bahwa faktor kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada usaha kecil dan menengah.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi MSDM yang efektif melalui proses rekrutmen yang tepat, pelatihan dan pengembangan karyawan, pemberian motivasi kerja, serta evaluasi kinerja secara berkala (Aisyah, 2021).

Kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ini dilaksanakan untuk mengobservasi, menganalisis, dan mendokumentasikan bagaimana peranan MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Omah Oblong, sekaligus memberikan rekomendasi berbasis temuan lapangan yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk pengembangan lebih lanjut (Udul et al., 2024).

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis terhadap pengelolaan manusia dalam organisasi yang bertujuan memastikan setiap individu memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. MSDM mencakup berbagai fungsi mulai dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, hingga evaluasi kinerja. Prasetyo & Wahyuningsih (2021) mendefinisikan MSDM sebagai serangkaian proses pengelolaan sumber daya manusia yang secara sistematis diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja individu dalam organisasi (Hartati et al., 2024).

Rekrutmen merupakan proses penting dalam MSDM yang bertujuan memperoleh tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi. Rekrutmen yang efektif menghasilkan karyawan dengan kompetensi yang relevan sehingga meminimalkan waktu adaptasi dan meningkatkan efektivitas kerja sejak dini (Pramestiatama & Devi, 2024). Nurcahyo & Susanto (2022) menyatakan bahwa seleksi berbasis kompetensi yang ketat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan di perusahaan manufaktur.

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan investasi jangka panjang yang meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Sitompul (2021) menegaskan bahwa implementasi MSDM berbasis kompetensi melalui pelatihan terstruktur secara signifikan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Widiastuti & Riyanto (2023) menambahkan bahwa program pelatihan yang sesuai kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan produktivitas kerja rata-rata sebesar 25–30% pada sektor industri padat karya.

Motivasi kerja merupakan faktor kritis dalam mendorong karyawan mencapai performa optimal. Sinaga (2020) menjelaskan bahwa sistem balas jasa dan insentif yang adil dan kompetitif berperan besar dalam membangkitkan motivasi karyawan. Prasetyo & Wahyuningsih (2021) menambahkan bahwa pemberian penghargaan berbasis kinerja secara

konsisten meningkatkan perilaku kerja produktif dan mendorong pencapaian target organisasi secara lebih optimal.

Evaluasi kinerja adalah proses sistematis untuk menilai kontribusi karyawan berdasarkan indikator terukur seperti kedisiplinan, kualitas kerja, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Hasil evaluasi menjadi dasar pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan tambahan, maupun pemberian penghargaan (Nurnaningsih, 2024). Suparyadi (2022) menekankan bahwa sistem penilaian kinerja yang transparan dan objektif berkontribusi pada peningkatan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil nyata yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Sihaloho & Siregar (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, termasuk komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, berpengaruh positif terhadap kinerja. Farida & Muhotib (2024) menambahkan bahwa strategi MSDM yang terintegrasi, mulai dari rekrutmen hingga kompensasi, menjadi faktor determinan dalam peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

3. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan ini dilaksanakan di PT Omah Oblong yang berlokasi di Jl. Raya Bantul Km 5, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sasaran kegiatan adalah pimpinan perusahaan, bagian sumber daya manusia, dan karyawan PT Omah Oblong yang terlibat langsung dalam proses produksi. Kegiatan dilaksanakan sebagai bagian dari program Kuliah Kerja Lapangan (KKL) mahasiswa Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Bengkulu.

Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena tujuan kegiatan adalah memahami kondisi, proses, dan penerapan MSDM secara mendalam dalam konteks nyata perusahaan (Sayoga, 2024). Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi (Firdaus et al., 2023).

Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas kerja karyawan dan lingkungan kerja perusahaan. Wawancara dilaksanakan kepada pimpinan, bagian SDM, dan beberapa karyawan untuk memperoleh informasi mengenai sistem rekrutmen, pelatihan, motivasi kerja, penilaian kinerja, serta kendala pengelolaan SDM. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan arsip, laporan, dan dokumen perusahaan yang relevan sebagai bukti pelaksanaan kegiatan.

Teknik analisis data meliputi empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara

deskriptif untuk menghasilkan gambaran komprehensif tentang penerapan MSDM dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan kondisi kinerja karyawan sebelum dan sesudah penerapan strategi MSDM yang lebih terstruktur menggunakan sepuluh indikator terukur yang disepakati bersama pihak perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Kegiatan

Tahap awal kegiatan dimulai dengan kunjungan orientasi ke PT Omah Oblong untuk memahami profil perusahaan dan mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia. PT Omah Oblong berlokasi di Jl. Raya Bantul Km 5, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta dan bergerak di bidang konveksi serta usaha kreatif yang memproduksi berbagai jenis pakaian dan produk fashion. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pimpinan dan beberapa karyawan, diperoleh informasi bahwa perusahaan mengalami sejumlah kendala, meliputi tingkat disiplin kerja yang belum optimal, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurangnya motivasi kerja pada beberapa bagian produksi, serta perbedaan kemampuan kerja antarkaryawan.



Gambar 1. Kunjungan ke PT Omah Oblong.

Sumber: Dokumentasi Kegiatan (2026)

Selanjutnya, tim pelaksana melakukan observasi mendalam terhadap proses rekrutmen, pelaksanaan pelatihan kerja, sistem motivasi, mekanisme evaluasi kinerja, serta pemberian kompensasi yang diterapkan perusahaan. Melalui penerapan MSDM, perusahaan berupaya meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan melalui berbagai strategi, meliputi rekrutmen tenaga kerja yang lebih selektif, pelatihan dan pengembangan keterampilan, pemberian motivasi kerja, evaluasi kinerja secara berkala, serta pemberian kompensasi dan

penghargaan kepada karyawan berprestasi (Sitompul, 2021). Dokumentasi dilakukan pada setiap tahapan untuk memperoleh data yang komprehensif dan akurat.

Hasil Kegiatan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan menjadi langkah awal dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Perusahaan melakukan seleksi berdasarkan kemampuan kerja, pengalaman, kedisiplinan, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Dengan proses rekrutmen yang lebih terarah, perusahaan dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja perusahaan (Pramestiatama & Devi, 2024).



Gambar 2. Proses Pembuatan Kaos Omah Oblong.

Sumber: Dokumentasi Kegiatan (2026)

Setelah proses rekrutmen, perusahaan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan produksi, pemahaman terhadap standar kerja perusahaan, penggunaan alat produksi, serta kemampuan komunikasi dan kerja sama antarpegawai. Pelatihan tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan. Sebagian besar karyawan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, lebih teliti, dan lebih bertanggung jawab (Widiastuti & Riyanto, 2023).



Gambar 3. Ketua Pelaksana KKL Bermitra dengan Pengurus Omah Oblong.

Sumber: Dokumentasi Kegiatan (2026)

Perusahaan juga menerapkan sistem motivasi kerja melalui pemberian bonus, penghargaan, dan apresiasi kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik (Sinaga, 2020). Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar karyawan merasa lebih termotivasi ketika perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala berdasarkan indikator kedisiplinan, kualitas kerja, tanggung jawab, dan kemampuan kerja sama tim. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pemberian penghargaan, promosi jabatan, maupun pelatihan tambahan bagi karyawan yang masih memerlukan peningkatan kemampuan kerja.

Perbandingan kondisi kinerja karyawan sebelum dan sesudah penerapan strategi MSDM yang lebih terstruktur disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Penerapan MSDM.

No	Aspek Kinerja Karyawan	Sebelum (%)	Sesudah (%)
1	Disiplin kerja karyawan	60%	85%
2	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	58%	82%
3	Kualitas hasil kerja	62%	88%
4	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	65%	87%
5	Kemampuan kerja sama tim	63%	86%
6	Motivasi kerja karyawan	55%	84%
7	Kehadiran karyawan	67%	90%
8	Kemampuan menyelesaikan masalah kerja	57%	81%
9	Produktivitas kerja	60%	86%
10	Pemahaman standar kerja perusahaan	59%	85%

Sumber: Hasil Pengabdian (2026)

Pembahasan

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada seluruh aspek kinerja karyawan setelah penerapan strategi MSDM yang lebih terstruktur. Sebelum penerapan, sebagian besar karyawan masih mengalami kesulitan dalam menjaga konsistensi kualitas kerja dan kedisiplinan. Setelah perusahaan menerapkan pelatihan kerja, evaluasi kinerja, dan sistem motivasi kerja, terjadi peningkatan yang cukup signifikan terhadap kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Farida & Muhotib (2024) yang menyatakan bahwa strategi MSDM yang terintegrasi menjadi faktor determinan dalam peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Proses rekrutmen yang lebih selektif terbukti memberikan dampak positif terhadap kualitas tenaga kerja. Peningkatan pemahaman standar kerja perusahaan dari 59% menjadi 85% mengkonfirmasi bahwa karyawan yang direkrut secara terseleksi memiliki kemampuan adaptasi lebih baik terhadap prosedur kerja (Pramestiatama & Devi, 2024). Nurcahyo & Susanto (2022) juga membuktikan bahwa seleksi berbasis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Pelatihan kerja yang terstruktur memberikan

pengaruh besar terhadap peningkatan kualitas hasil kerja dari 62% menjadi 88% dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dari 58% menjadi 82%, yang menandakan karyawan lebih terampil dan efisien setelah mendapatkan pelatihan (Widiastuti & Riyanto, 2023).

Sistem motivasi kerja melalui pemberian bonus dan penghargaan terbukti efektif meningkatkan motivasi kerja karyawan dari 55% menjadi 84%. Sinaga (2020) menekankan bahwa sistem balas jasa dan insentif yang adil berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi dan loyalitas karyawan. Prasetyo & Wahyuningsih (2021) menambahkan bahwa penghargaan berbasis kinerja secara konsisten meningkatkan perilaku kerja produktif. Peningkatan motivasi ini selanjutnya berdampak pada meningkatnya kehadiran karyawan dari 67% menjadi 90%, yang mencerminkan peningkatan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab (Kurniawan et al., 2023).

Kemampuan kerja sama tim meningkat dari 63% menjadi 86% setelah perusahaan menerapkan komunikasi kerja yang lebih baik antarpegawai (Sihaloho & Siregar, 2020). Evaluasi kinerja berkala membantu perusahaan mengidentifikasi kelemahan dan kebutuhan pengembangan setiap karyawan sehingga intervensi yang diberikan lebih tepat sasaran (Nurnaningsih, 2024). Suparyadi (2022) menyatakan bahwa sistem evaluasi yang transparan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan performa kerjanya demi mencapai target yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, temuan ini mengkonfirmasi bahwa penerapan MSDM yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individual karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan daya saing perusahaan. Karyawan dengan keterampilan dan motivasi tinggi mampu menghasilkan produk yang lebih berkualitas, meningkatkan kepuasan konsumen, dan memperkuat posisi perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Ainiyah et al., 2025). Widiastuti & Riyanto (2023) juga menegaskan bahwa perusahaan yang mengelola SDM secara sistematis dan terencana akan lebih mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kegiatan yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Omah Oblong. Penerapan MSDM melalui proses rekrutmen yang selektif, pelatihan kerja terstruktur, sistem motivasi berbasis penghargaan, evaluasi kinerja berkala, serta pemberian kompensasi yang adil terbukti mampu meningkatkan berbagai indikator kinerja karyawan secara signifikan. Disiplin kerja meningkat

dari 60% menjadi 85%, produktivitas dari 60% menjadi 86%, kualitas hasil kerja dari 62% menjadi 88%, kemampuan kerja sama tim dari 63% menjadi 86%, serta kehadiran karyawan dari 67% menjadi 90%.

Penerapan MSDM yang efektif tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individual karyawan, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan dan daya saing perusahaan secara keseluruhan. Dengan sumber daya manusia berkualitas, PT Omah Oblong dapat meningkatkan kualitas produk, mencapai target kerja secara optimal, dan memperkuat posisi bersaing di industri konveksi yang semakin kompetitif.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar PT Omah Oblong melanjutkan dan meningkatkan program pelatihan kerja secara berkala dengan kurikulum yang disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan produksi. Perusahaan juga disarankan untuk mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang lebih terstruktur dan transparan agar karyawan dapat memahami standar pencapaian yang diharapkan. Selain itu, perlu dikembangkan program pengembangan karier yang memberikan kejelasan jalur promosi bagi karyawan berprestasi sehingga loyalitas dan motivasi kerja dapat terjaga dalam jangka panjang. Bagi penelitian dan kegiatan pengabdian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan analisis dengan melibatkan variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi sebagai faktor pendukung kinerja karyawan, serta menggunakan metode pengukuran kuantitatif agar dampak MSDM dapat diukur secara lebih terstandarisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pelaksana menyampaikan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT Omah Oblong atas kesediaan dan keterbukaan dalam menerima tim KKL serta memberikan akses informasi yang dibutuhkan selama kegiatan berlangsung. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Bengkulu yang telah memfasilitasi pelaksanaan program Kuliah Kerja Lapangan ini sebagai bagian dari tridarma perguruan tinggi dalam bidang pengabdian kepada masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 1296–1310. <https://doi.org/10.60036/jbm.619>
- Aisyah, N. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. Repositori UMA. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/15469>
- Farida, S. I., & Muhotib, D. F. (2024). Analisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Refalia Nurul Utama, Cibinong, Bogor. *SOCIORA: The Journal of Social Sciences, Economics, and Humanities*, 1(1), 21–38. <https://doi.org/10.33753/sociora.v1i1.8>

- Firdaus, I., Hidayati, R., Hamidah, R. S., Rianti, R., & Khotimah, R. C. K. (2023). Model-model pengumpulan data dalam penelitian tindakan kelas. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1(2), 105–113. <https://riset-iaid.net/index.php/jpm/article/view/1443>
- Hartati, L., Nurhayati, N., & Hidayat, N. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan bersaing pada lembaga pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(2), 1980–1987. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1080>
- Kurniawan, A., Prasetya, A., & Hakam, M. S. (2023). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UKM sektor konveksi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 45–58. <https://doi.org/10.21776/ub.jab.2023.012.01.05>
- Nurchahyo, R., & Susanto, E. (2022). Pengaruh rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 112–125. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i2.38291>
- Nurnaningsih, N. (2024). Motivasi, kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan pada Toko Oleh-Oleh Keranjang Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 11(1), 45–53. <https://www.journal.stieamsir.ac.id/index.php/man/article/view/652>
- Pramestiatama, I. F., & Devi, A. O. T. (2024). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Excellence Qualities Yarn. *Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro dan Informatika*, 3(3), 223–251. <https://doi.org/10.55606/jtmei.v3i3.4219>
- Prasetyo, B., & Wahyuningsih, S. (2021). Sistem penghargaan berbasis kinerja dan pengaruhnya terhadap motivasi serta produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 87–98. <https://doi.org/10.29264/jiem.v18i2.8412>
- Sayoga, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Minimarket Jasmine Kabupaten Pekalongan* [Skripsi, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan]. <http://etheses.uingusdur.ac.id/id/eprint/11117>
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(S1), 17–24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1.1938>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.universitasdarmaagung.ac.id/socio/article/view/413>
- Sinaga, S. (2020). Peranan balas jasa dan insentif terhadap motivasi kerja pada PT Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132–144. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>
- Sitompul, I. (2021). *Implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan* [Skripsi, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan]. <http://etd.uinsyahada.ac.id/id/eprint/7522>
- Suparyadi, H. (2022). Pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap komitmen dan motivasi kerja karyawan di industri kreatif. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 33–47. <https://doi.org/10.30596/jbm.v9i1.9156>

- Udul, F. S., Iswanto, A. I., & Duman, M. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Restoran Senja Eatery. *Jurnal Penelitian Terapan Mahasiswa*, 2(2), 58–69. <https://doi.org/10.21076/jptm.v2i2.120>
- Widiana, A. (2025). *Pengaruh kualitas produk, harga dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian: Studi kasus Omah Jahit T-Mah Modist di Pekalongan* [Skripsi, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan]. <http://etheses.uingusdur.ac.id/id/eprint/15908>
- Widiastuti, R., & Riyanto, S. (2023). Efektivitas program pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan sektor industri. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(1), 55–70. <https://doi.org/10.32639/jmsdm.v17i1.1123>
- Yusuf, B., & Hamali, A. Y. (2022). *Manajemen sumber daya manusia tingkat dasar*. Kencana.