

## Pelatihan Manajemen Kinerja untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai UMKM

Anas Romzy Hibrida<sup>1\*</sup>, Nurlativa Beta<sup>2</sup>, Abdul Wahab<sup>3</sup>, Syurwana Farwita Samuddin<sup>5</sup>, Nursyam Ar<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Manado, Jl. Kampus Unima, Tonsaru, Kec. Tondano Sel., Kab.Minahasa, Sulawesi Utara

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Enrekang, Jl. Jenderal Sudirman, Kec. Enrekang, Kab.Enrekang, Sulawesi Selatan

<sup>3</sup>Politeknik Lp3i Makassar, Jl. Minasa Upa No.7, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan

<sup>4,5</sup>Universitas Indonesia Timur, Jl. Rappocini Raya No. 171-206, Kota Makassar, Sulawesi Selatan

E-mail: [anashibrida@unima.ac.id](mailto:anashibrida@unima.ac.id)

\* Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4711>

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Article history

Received: 19 Dec 2025

Revised: 25 Dec 2025

Accepted: 31 Dec 2025

#### Kata Kunci:

Manajemen Kinerja,  
Produktivitas Pegawai,  
UMKM.

#### Keywords:

Performance  
Management, Employee  
Productivity, MSMEs.



Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak pelatihan manajemen kinerja terhadap peningkatan produktivitas pegawai UMKM. Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui beberapa tahapan, meliputi tahap analisis kebutuhan, perencanaan program, penyusunan materi dan modul, pelatihan, pendampingan dan implementasi, serta evaluasi dan tindak lanjut program. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan manajemen kinerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Secara kuantitatif, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, lebih terorganisir, dan efisien, sehingga pemanfaatan waktu, tenaga, serta sumber daya dapat dilakukan secara optimal. Sementara itu, dari sisi kualitatif, terlihat adanya peningkatan pada tingkat ketelitian, kreativitas, serta kesesuaian hasil kerja dengan standar dan target yang telah ditetapkan. Pegawai menjadi lebih memahami ekspektasi kinerja dan mampu menghasilkan output yang lebih konsisten serta bernilai tambah. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen kinerja tidak hanya meningkatkan output kerja, tetapi juga memperkuat kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan, sehingga berkontribusi terhadap daya saing dan keberlanjutan usaha UMKM.

*This study aims to analyze the impact of performance management training on improving employee productivity in MSMEs. The program was implemented through several stages, including needs analysis, program planning, material and module development, training, mentoring and implementation, and program evaluation and follow-up. The results indicate that performance management training significantly impacts work productivity, both in terms of quantity and quality. Quantitatively, employees are able to complete work more quickly, in a more organized, and efficient manner, enabling optimal utilization of time, energy, and resources. Qualitatively, there is an increase in accuracy, creativity, and the conformity of work results to established standards and targets. Employees have a better understanding of performance expectations and are able to produce more consistent and value-added output. These findings indicate that performance management training not only improves work output but also strengthens the quality of employee performance on an ongoing basis, thereby contributing to the competitiveness and sustainability of MSME businesses.*



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

**How to Cite:** Anas Romzy Hibrida, et al (2025). Pelatihan Manajemen Kinerja untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai UMKM, 4(3). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4711>

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis menuntut setiap pelaku ekonomi untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap berbagai perubahan, baik dari sisi teknologi, pasar, maupun sumber

daya manusia (Endah Sabarini et al., 2025). Dalam konteks ini, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan strategis sebagai tulang punggung perekonomian nasional, khususnya dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah (Zatika et al., 2025). Namun demikian, daya saing UMKM masih menghadapi berbagai tantangan, salah satunya berkaitan dengan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki (Awaludin, 2025).

Produktivitas kerja pegawai menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk UMKM. Tingkat produktivitas yang tinggi mencerminkan efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal (Rizqiah et al., 2025). Sebaliknya, rendahnya produktivitas dapat menghambat perkembangan usaha, menurunkan kualitas layanan, serta mengurangi daya saing di tengah persaingan pasar yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, upaya peningkatan produktivitas pegawai menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan oleh pelaku UMKM.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas pegawai adalah kemampuan manajerial dalam mengelola kinerja secara sistematis dan berkelanjutan. Manajemen kinerja tidak hanya berkaitan dengan penilaian hasil kerja, tetapi juga mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, serta evaluasi kinerja pegawai secara menyeluruh (Ananda Putri Sephiani et al., 2023). Melalui manajemen kinerja yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian visi usaha (Pahlevi et al., 2023).

Dalam praktiknya, banyak pelaku UMKM yang belum menerapkan sistem manajemen kinerja secara optimal dan terstruktur. Kondisi ini umumnya disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan manajerial, minimnya sumber daya pendukung, serta rendahnya pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan kinerja secara sistematis dan berkelanjutan (Safuan et al., 2025). Akibatnya, proses kerja sering berjalan tanpa standar operasional yang jelas, penilaian kinerja dilakukan secara subjektif, dan pengembangan kompetensi pegawai belum menjadi prioritas utama. Situasi tersebut berpotensi menghambat peningkatan produktivitas serta mengurangi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan usaha secara optimal.

Pelatihan manajemen kinerja menjadi salah satu solusi strategis untuk menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi UMKM dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Melalui pelatihan ini, pemilik maupun pengelola UMKM dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai konsep, prinsip, serta teknik manajemen kinerja yang tepat dan aplikatif (Dahlana et al., 2025). Selain itu, pelatihan diharapkan mampu membekali peserta dengan keterampilan praktis dalam menetapkan target kerja yang realistis, menyusun indikator kinerja yang terukur, melakukan penilaian secara objektif, serta memberikan umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan kepada pegawai (Bariqi, 2020).

Selain itu, pelatihan manajemen kinerja juga berperan penting dalam membangun budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada hasil. Melalui pemahaman yang selaras mengenai tujuan organisasi, indikator kinerja, serta standar kerja yang harus dicapai, pegawai akan memiliki arah kerja yang jelas dan terukur (Sono & Randika, 2024). Kondisi ini mendorong tumbuhnya sikap disiplin, rasa tanggung jawab, serta motivasi intrinsik untuk terus meningkatkan kualitas kinerja. Seiring dengan terbentuknya budaya kerja yang positif dan produktif, organisasi akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian hasil, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Dalam konteks UMKM, peningkatan produktivitas pegawai tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional semata, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas produk dan layanan yang dihasilkan. Pegawai yang bekerja secara efektif dan memahami standar kinerja akan mampu menghasilkan produk yang lebih konsisten, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan konsumen. Kualitas yang terjaga tersebut pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pelanggan serta memperkuat loyalitas pasar (Pramesti et al., 2025). Dengan demikian, pelatihan manajemen kinerja memiliki peran strategis dalam mendukung keberlanjutan usaha UMKM, karena mampu memperkuat daya saing, meningkatkan kepercayaan konsumen, dan memastikan kelangsungan bisnis di tengah persaingan yang semakin ketat dan dinamis.

Pelatihan manajemen kinerja juga dapat membantu pelaku UMKM dalam mengidentifikasi secara lebih akurat potensi serta kelemahan sumber daya manusia yang dimiliki. Melalui proses evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan, manajemen dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai kemampuan,

keterampilan, serta kebutuhan pengembangan setiap pegawai (Edi Irawan, 2023). Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, program pengembangan dapat dirancang secara lebih tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan individu maupun organisasi. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai secara personal, tetapi juga mendorong terciptanya sinergi kerja yang lebih solid, efektif, dan produktif dalam lingkungan organisasi.

Di sisi lain, tantangan yang dihadapi UMKM sering kali berkaitan dengan keterbatasan akses terhadap pelatihan yang berkualitas, baik dari segi ketersediaan sumber daya, biaya, maupun waktu pelaksanaan (Elsy Nila Sari Situmeang et al., 2024). Kondisi ini menyebabkan banyak pelaku UMKM belum memperoleh pembekalan yang memadai dalam mengelola kinerja secara profesional. Oleh karena itu, perancangan program pelatihan manajemen kinerja yang kontekstual, fleksibel, dan aplikatif menjadi sangat penting agar materi yang disampaikan benar-benar sesuai dengan karakteristik, skala usaha, serta kebutuhan riil UMKM. Pendekatan pelatihan yang praktis dan relevan akan memudahkan peserta dalam memahami serta menerapkan pengetahuan yang diperoleh, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pelatihan sekaligus mempercepat proses peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Pelatihan manajemen kinerja juga memiliki peran strategis dalam membangun kepemimpinan yang adaptif di lingkungan UMKM. Pemimpin yang memahami prinsip-prinsip manajemen kinerja akan lebih mampu menetapkan arah yang jelas, mengelola sumber daya secara efektif, serta mengambil keputusan berbasis data dan evaluasi yang objektif. Selain itu, pemahaman tersebut mendorong pemimpin untuk menciptakan iklim kerja yang terbuka, kolaboratif, dan mendukung pengembangan potensi pegawai. Kepemimpinan yang efektif dan visioner ini pada akhirnya menjadi penggerak utama dalam meningkatkan produktivitas, mendorong inovasi, serta memperkuat daya saing organisasi secara berkelanjutan. (Tanti Sugiharti, 2022)

Dalam perspektif jangka panjang, penerapan manajemen kinerja yang baik dapat membantu UMKM dalam menghadapi berbagai dinamika perubahan lingkungan bisnis, termasuk perkembangan teknologi yang pesat serta perubahan perilaku dan preferensi konsumen (Wahyuni et al., 2024). Melalui sistem kerja yang terstruktur, terukur, dan berorientasi pada peningkatan berkelanjutan, UMKM akan memiliki kemampuan untuk merespons perubahan secara lebih cepat dan tepat. Hal ini memungkinkan pelaku usaha untuk melakukan inovasi, meningkatkan efisiensi operasional, serta menjaga kualitas produk dan layanan. Dengan demikian, UMKM akan lebih siap beradaptasi dan mampu bersaing secara berkelanjutan di tengah pasar yang semakin kompleks dan kompetitif.

Selain itu, peningkatan produktivitas melalui pelatihan manajemen kinerja juga memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan pegawai secara menyeluruh. Pegawai yang memiliki kejelasan peran, pemahaman terhadap target kerja, serta sistem penghargaan yang adil atas kinerjanya akan merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas. Di samping itu, adanya peluang pengembangan diri melalui pelatihan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri (Rizqi & Kuswinarno, 2024). Kondisi ini berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat turnover serta memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Dalam konteks pembangunan ekonomi nasional, penguatan kapasitas UMKM melalui pelatihan manajemen kinerja memiliki kontribusi yang sangat signifikan dan strategis. UMKM yang dikelola secara profesional dan memiliki sistem kinerja yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kualitas produk dan layanan yang dihasilkan. Hal tersebut menjadikan UMKM lebih berdaya saing, tidak hanya di tingkat lokal tetapi juga nasional bahkan global. Selain itu, UMKM yang produktif berperan penting sebagai motor penggerak pertumbuhan ekonomi, pencipta lapangan kerja yang luas, serta sarana pemerataan pendapatan di berbagai daerah (Khumairo et al., 2025).

Oleh karena itu, pelatihan manajemen kinerja tidak dapat dipandang sebagai kegiatan pelengkap semata, melainkan sebagai investasi strategis yang memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan dan mendorong kemajuan UMKM. Investasi pada pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang terencana mampu meningkatkan kualitas kinerja, loyalitas, serta kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan lingkungan usaha. Dibandingkan dengan investasi pada aspek fisik semata, penguatan kapasitas manusia memberikan dampak jangka panjang yang lebih berkelanjutan karena mampu menciptakan fondasi organisasi yang tangguh, inovatif, dan siap menghadapi tantangan kompetitif di masa depan (Atmanti, 2005).

Dalam pelaksanaannya, pelatihan manajemen kinerja perlu dirancang secara sistematis dan terarah dengan mempertimbangkan kebutuhan riil UMKM, karakteristik peserta, serta tujuan organisasi yang ingin dicapai. Perancangan pelatihan yang tepat akan membantu memastikan bahwa materi yang disampaikan benar-benar relevan dengan permasalahan yang dihadapi di lapangan. Oleh karena itu, materi pelatihan hendaknya disusun secara aplikatif dan kontekstual, dilengkapi dengan studi kasus nyata, simulasi kerja, serta praktik langsung agar peserta tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mampu mengaplikasikannya dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Keberhasilan pelatihan juga sangat dipengaruhi oleh dukungan manajemen serta komitmen kuat dari pimpinan UMKM dalam mengarahkan dan mengawal proses penerapannya. Tanpa adanya dukungan yang nyata, baik dalam bentuk kebijakan, penyediaan sumber daya, maupun keteladanan dari pimpinan, implementasi hasil pelatihan cenderung tidak berjalan secara optimal dan berkelanjutan. Oleh karena itu, keterlibatan pimpinan dalam setiap tahapan pelatihan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi menjadi faktor kunci yang menentukan efektivitas pelatihan serta keberhasilan peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Dengan demikian, pelatihan manajemen kinerja merupakan upaya strategis yang memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai UMKM secara menyeluruh. Melalui pendekatan yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan, pelatihan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan sikap kerja yang profesional, disiplin, dan bertanggung jawab. Dengan adanya pemahaman yang lebih baik mengenai tujuan kerja, standar kinerja, serta mekanisme evaluasi yang jelas, pegawai diharapkan mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien. Pada akhirnya, pelatihan manajemen kinerja diharapkan dapat menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, adaptif terhadap perubahan, serta memiliki orientasi kuat terhadap pencapaian kinerja dan keberlanjutan usaha UMKM.

Secara keseluruhan, latar belakang ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas pegawai UMKM tidak dapat dilepaskan dari penguatan manajemen kinerja yang terencana dan berkelanjutan. Manajemen kinerja yang baik memungkinkan pegawai memahami peran, tanggung jawab, serta target kerja yang harus dicapai secara jelas dan terukur. Oleh karena itu, pelatihan manajemen kinerja menjadi langkah strategis dan relevan dalam menjawab tantangan pengelolaan sumber daya manusia, sekaligus sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan efektivitas kerja, profesionalisme pegawai, serta mendukung keberlanjutan dan daya saing UMKM di era modern yang semakin kompetitif.

## **METODE**

### ***Analisis Kebutuhan Pelatihan (Training Needs Analysis)***

Tahap awal pelaksanaan kegiatan pelatihan manajemen kinerja dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan secara komprehensif terhadap kondisi UMKM dan karakteristik pegawainya. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi secara mendalam berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja, seperti rendahnya tingkat produktivitas, kurangnya pemahaman terhadap target dan standar kerja, lemahnya disiplin, serta belum optimalnya sistem penilaian dan umpan balik kinerja. Proses identifikasi dilakukan melalui berbagai metode, antara lain observasi langsung terhadap aktivitas kerja, wawancara dengan pemilik UMKM dan karyawan, serta penyebaran kuesioner sederhana untuk menggali persepsi dan kebutuhan nyata di lapangan. Hasil dari analisis kebutuhan ini kemudian dijadikan sebagai dasar utama dalam merancang materi dan metode pelatihan agar benar-benar relevan dengan kondisi riil UMKM. Dengan demikian, pelatihan yang diselenggarakan tidak bersifat umum atau teoritis semata, melainkan kontekstual, aplikatif, dan mampu menjawab permasalahan nyata yang dihadapi dalam praktik sehari-hari.

### ***Perencanaan Program Pelatihan Manajemen Kinerja***

Setelah kebutuhan teridentifikasi secara jelas, tahap berikutnya adalah menyusun perencanaan pelatihan secara sistematis dan terstruktur. Perencanaan ini mencakup penentuan tujuan pelatihan yang selaras dengan kebutuhan organisasi, penetapan sasaran peserta yang tepat, penyusunan materi yang relevan, pemilihan metode pembelajaran yang sesuai, serta pengaturan waktu dan durasi pelaksanaan agar pelatihan dapat berjalan efektif. Tujuan pelatihan diarahkan pada peningkatan pemahaman pegawai mengenai konsep dasar manajemen kinerja, pentingnya produktivitas kerja, serta kemampuan dalam mengelola tugas dan tanggung jawab secara efisien dan terukur. Selain itu, pada tahap ini juga dirumuskan indikator keberhasilan pelatihan sebagai alat evaluasi, sehingga capaian pelatihan dapat

diukur secara objektif dan menjadi dasar untuk perbaikan maupun pengembangan program di masa mendatang.

#### ***Penyusunan Materi dan Modul Pelatihan***

Materi pelatihan disusun secara sistematis dan terstruktur dengan mempertimbangkan karakteristik khas UMKM, baik dari segi skala usaha, kapasitas sumber daya manusia, maupun budaya kerja yang berkembang di lingkungan usaha tersebut. Penyesuaian ini dilakukan agar materi yang disampaikan tidak bersifat teoritis semata, melainkan benar-benar relevan dengan kebutuhan dan kondisi nyata pelaku UMKM. Materi pelatihan mencakup pengenalan konsep dasar manajemen kinerja, penetapan target kerja (goal setting) yang realistis dan terukur, pengelolaan waktu secara efektif, peningkatan disiplin kerja, penguatan komunikasi yang efektif antarpegawai, serta teknik evaluasi kinerja sebagai dasar perbaikan berkelanjutan. Seluruh materi dikemas menggunakan bahasa yang sederhana, komunikatif, dan aplikatif, disertai contoh-contoh nyata yang dekat dengan aktivitas sehari-hari pelaku UMKM. Dengan demikian, peserta diharapkan dapat lebih mudah memahami, menginternalisasi, dan menerapkan materi pelatihan secara langsung dalam kegiatan operasional usaha mereka.

#### ***Pelaksanaan Pelatihan secara Partisipatif***

Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan pendekatan partisipatif yang menempatkan peserta sebagai subjek utama dalam proses pembelajaran, sehingga mereka tidak hanya berperan sebagai pendengar pasif, tetapi turut terlibat secara aktif dalam setiap sesi kegiatan. Metode yang digunakan meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, simulasi kerja, serta praktik langsung yang disesuaikan dengan kondisi nyata di lingkungan UMKM. Melalui pendekatan ini, peserta didorong untuk berbagi pengalaman kerja, mengemukakan permasalahan yang dihadapi sehari-hari, serta bersama-sama merumuskan solusi yang realistis dan aplikatif. Keterlibatan aktif peserta diharapkan mampu meningkatkan pemahaman terhadap materi, menumbuhkan motivasi untuk melakukan perbaikan kinerja, serta membangun rasa memiliki dan komitmen terhadap perubahan yang akan diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

#### ***Pendampingan dan Implementasi di Tempat Kerja***

Setelah pelatihan selesai, dilaksanakan tahap pendampingan sebagai upaya lanjutan untuk memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh benar-benar diterapkan secara konsisten dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pendampingan dilakukan melalui monitoring berkala, diskusi lanjutan, serta pemberian umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja pegawai. Pada tahap ini, pelatih atau pendamping berperan sebagai fasilitator yang memberikan arahan, motivasi, dan solusi atas berbagai kendala yang muncul dalam proses penerapan manajemen kinerja. Melalui pendampingan yang berkelanjutan, diharapkan UMKM mampu menjaga konsistensi pelaksanaan perubahan, meningkatkan disiplin kerja, serta membangun budaya kerja yang lebih produktif dan berorientasi pada peningkatan kinerja jangka panjang.

#### ***Evaluasi dan Tindak Lanjut Program***

Tahap akhir dalam metode pelaksanaan adalah evaluasi terhadap efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pelatihan mampu memberikan perubahan positif terhadap kinerja pegawai, baik dari aspek produktivitas, kedisiplinan, kualitas hasil kerja, maupun sikap dan perilaku kerja sehari-hari. Proses evaluasi dilakukan dengan membandingkan kondisi sebelum dan sesudah pelatihan melalui berbagai metode, seperti observasi langsung, wawancara dengan pegawai dan pimpinan, serta penilaian kinerja secara sistematis. Hasil evaluasi tersebut kemudian dijadikan dasar untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan program, sekaligus sebagai bahan pertimbangan dalam merancang program pengembangan lanjutan yang lebih sesuai dengan kebutuhan UMKM. Dengan adanya evaluasi dan tindak lanjut yang berkesinambungan, pelatihan manajemen kinerja diharapkan mampu memberikan dampak yang nyata, berkelanjutan, dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas serta kualitas kinerja pegawai UMKM.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Peningkatan Pemahaman Pegawai terhadap Konsep Manajemen Kinerja***

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan manajemen kinerja memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan pemahaman pegawai UMKM mengenai konsep dasar

manajemen kinerja secara lebih komprehensif. Sebelum mengikuti pelatihan, sebagian besar pegawai masih memandang kinerja sebatas kemampuan menyelesaikan tugas rutin yang diberikan atasan, tanpa mempertimbangkan standar mutu, efektivitas proses kerja, maupun kontribusi jangka panjang terhadap pencapaian tujuan usaha. Pemahaman tersebut cenderung bersifat teknis dan sempit, sehingga kinerja dipersepsikan hanya sebagai kewajiban individu, bukan sebagai bagian dari sistem organisasi yang saling terintegrasi.

Setelah mengikuti pelatihan, terjadi perubahan pola pikir yang cukup signifikan. Pegawai mulai memahami bahwa kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya, tingkat tanggung jawab, serta kemampuan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan keberlanjutan usaha. Pemahaman ini mendorong munculnya kesadaran baru bahwa setiap individu memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian visi dan tujuan UMKM secara kolektif. Dengan demikian, pelatihan manajemen kinerja tidak hanya meningkatkan pengetahuan konseptual pegawai, tetapi juga membentuk pola pikir yang lebih profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil.

Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Barsah et al., 2024) mengemukakan bahwa pelatihan manajemen kinerja berhasil meningkatkan kualitas SDM pelaku UMKM. Peserta memperoleh pemahaman mendalam tentang pengelolaan kinerja, penyusunan KPI, dan strategi efisiensi operasional yang relevan dengan kebutuhan usaha mereka. Hasilnya, banyak UMKM mulai menerapkan rencana kerja terstruktur, evaluasi kinerja sederhana, dan manajemen waktu yang lebih efektif.

#### ***Peningkatan Kesadaran akan Peran dan Tanggung Jawab Kerja***

Hasil kegiatan juga menunjukkan bahwa pelatihan manajemen kinerja berperan penting dalam meningkatkan kesadaran pegawai terhadap peran, fungsi, dan tanggung jawab masing-masing dalam struktur kerja UMKM. Sebelum pelatihan dilaksanakan, masih ditemukan kondisi di mana pembagian tugas belum berjalan secara optimal, sehingga terjadi tumpang tindih pekerjaan, ketidakjelasan wewenang, serta rendahnya koordinasi antarpersonel. Situasi ini tidak hanya menghambat efektivitas kerja, tetapi juga berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Setelah mengikuti pelatihan, pegawai mulai memahami secara lebih jelas batasan tugas, peran strategis, serta tanggung jawab yang melekat pada setiap posisi kerja. Pemahaman tersebut diperkuat dengan penjelasan mengenai pentingnya keselarasan antara tugas individu dan tujuan organisasi. Dampaknya, pegawai menjadi lebih mandiri, terarah, dan mampu menjalankan pekerjaannya sesuai standar yang telah ditetapkan. Selain itu, meningkatnya kejelasan peran turut mendorong tumbuhnya rasa tanggung jawab dan profesionalisme, sekaligus mengurangi ketergantungan antarpegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien.

#### ***Peningkatan Disiplin dan Etos Kerja Pegawai***

Pelatihan manajemen kinerja terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan disiplin dan etos kerja pegawai UMKM. Hasil kegiatan menunjukkan adanya perubahan nyata dalam perilaku kerja pegawai, yang ditandai dengan meningkatnya ketepatan waktu dalam hadir dan menyelesaikan tugas, konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Perubahan ini mencerminkan tumbuhnya kesadaran individu akan pentingnya kedisiplinan sebagai fondasi utama dalam menciptakan kinerja yang optimal. Sejalan dengan penelitian oleh (Febrianty et al., 2023) menjelaskan bahwa pelatihan berhasil meningkatkan pemahaman peserta tentang disiplin kerja, seperti tepat waktu, taat aturan, dan tanggung jawab. Sekitar 90% peserta siap menerapkan prinsip tersebut.

Selain itu, pegawai mulai memahami bahwa disiplin kerja tidak lagi dipandang sekadar sebagai bentuk kepatuhan terhadap aturan atau perintah atasan, melainkan sebagai cerminan sikap profesional dan tanggung jawab individu terhadap tugas serta peran yang diemban dalam organisasi. Pemahaman ini menumbuhkan kesadaran bahwa kedisiplinan merupakan bagian penting dari etos kerja yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Seiring dengan meningkatnya kesadaran tersebut, pegawai menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, seperti meningkatnya rasa tanggung jawab, konsistensi dalam menyelesaikan tugas, serta komitmen yang lebih kuat terhadap kualitas hasil kerja. Selain itu, muncul pula rasa memiliki terhadap usaha yang dijalankan, sehingga pegawai terdorong untuk menjaga kinerja dan reputasi organisasi. Dampak dari perubahan sikap ini tercermin pada terciptanya lingkungan kerja

yang lebih tertib, terorganisir, dan kondusif, yang pada akhirnya mampu menunjang peningkatan produktivitas serta menjaga keberlanjutan UMKM dalam jangka panjang.

#### ***Meningkatnya Produktivitas Kerja Pegawai Secara Kuantitatif dan Kualitatif***

Salah satu temuan utama dalam penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai setelah mengikuti pelatihan manajemen kinerja. Peningkatan tersebut tidak hanya terlihat secara umum, tetapi juga dapat diidentifikasi secara jelas melalui perubahan pada aspek kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Dari sisi kuantitatif, pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih cepat, sistematis, serta terorganisasi dengan baik, sehingga proses kerja menjadi lebih efisien dan terarah. Peningkatan ini mencerminkan kemampuan pegawai dalam mengelola waktu kerja secara lebih optimal, meminimalkan pemborosan waktu, serta memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara lebih efektif. Selain itu, efisiensi yang tercapai juga menunjukkan adanya pemahaman yang lebih baik terhadap alur kerja dan prioritas tugas, sehingga pegawai tidak hanya bekerja lebih cepat, tetapi juga lebih tepat sasaran sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi.

Sementara itu, dari sisi kualitatif, hasil kerja pegawai menunjukkan peningkatan yang semakin nyata, yang tercermin dari tingkat ketelitian yang lebih tinggi dalam menyelesaikan setiap tugas, meningkatnya kreativitas dalam mencari solusi terhadap permasalahan kerja, serta kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar dan target yang telah ditetapkan oleh UMKM. Pegawai tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas semata, tetapi juga mulai memperhatikan aspek kualitas, ketepatan, dan nilai tambah dari setiap pekerjaan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kesadaran profesional bahwa kualitas kerja merupakan cerminan tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, pelatihan manajemen kinerja tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kuantitas output, tetapi juga mendorong terciptanya kualitas kerja yang lebih konsisten dan berkelanjutan. Peningkatan kualitas tersebut pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap daya saing UMKM, memperkuat kepercayaan pelanggan, serta mendukung keberlangsungan usaha dalam jangka panjang.

#### ***Meningkatnya Motivasi Kerja dan Kepuasan Pegawai***

Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan manajemen kinerja memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai UMKM. Melalui pelatihan tersebut, pegawai memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan kerja, indikator keberhasilan, serta mekanisme penilaian kinerja yang digunakan oleh organisasi. Kejelasan ini membantu pegawai memahami peran dan kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan usaha secara keseluruhan. Selain itu, pelatihan juga membuka wawasan mengenai peluang pengembangan diri dan jenjang peningkatan kompetensi yang dapat dicapai apabila kinerja ditingkatkan secara konsisten. Kondisi tersebut membuat pegawai merasa lebih dihargai, diakui keberadaannya, dan dilibatkan secara aktif dalam proses organisasi. Perasaan dihargai dan dipercaya ini kemudian menjadi faktor pendorong munculnya motivasi intrinsik, yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, bertanggung jawab, serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap pencapaian kinerja dan keberhasilan usaha secara berkelanjutan.

Selain itu, peningkatan motivasi kerja juga memberikan dampak positif terhadap sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pegawai menunjukkan antusiasme yang lebih tinggi, memiliki inisiatif yang lebih kuat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memperlihatkan komitmen yang lebih besar terhadap tanggung jawab yang diemban. Sikap proaktif ini tercermin dari kesediaan pegawai untuk berkontribusi lebih, mencari solusi atas permasalahan kerja, serta menjaga kualitas hasil kerja secara konsisten. Seiring dengan meningkatnya pemahaman terhadap peran dan tujuan kerja, rasa kepuasan kerja pun turut meningkat karena pegawai merasa memiliki arah yang jelas dan kesempatan nyata untuk berkembang. Kondisi tersebut secara tidak langsung mampu menurunkan tingkat kejenuhan, mengurangi tekanan kerja, serta meminimalkan potensi konflik internal di lingkungan UMKM. Dengan demikian, pelatihan manajemen kinerja tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi teknis semata, tetapi juga berperan strategis dalam membangun motivasi, menciptakan keharmonisan hubungan kerja, serta menjaga stabilitas dan keberlanjutan kinerja organisasi secara menyeluruh.

#### ***Penguatan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM***

Dari sisi kelembagaan, hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan manajemen kinerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penguatan sistem pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan UMKM. Melalui pelatihan ini, pemilik maupun pengelola usaha mulai menyadari pentingnya penerapan sistem kerja yang lebih terencana, terukur, dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang. Hal ini tercermin dari mulai diterapkannya penetapan target kerja yang jelas, pembagian tugas yang lebih sistematis, serta pelaksanaan evaluasi kinerja secara berkala sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. Sejalan dengan penelitian oleh (Jaya et al., 2025) menjelaskan bahwa program pelatihan ini berhasil meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas, kualitas produk, dan kepuasan pelanggan. Evaluasi jangka pendek dan panjang mengonfirmasi bahwa perbaikan SDM dan pelayanan pelanggan berkontribusi positif terhadap efisiensi operasional dan daya saing perusahaan.

Selain itu, pelatihan juga mendorong terbentuknya budaya umpan balik yang konstruktif antara pimpinan dan pegawai. Proses evaluasi tidak lagi dipandang sebagai bentuk pengawasan semata, melainkan sebagai sarana pembinaan dan pengembangan kinerja. Dengan adanya sistem yang lebih tertata dan transparan, UMKM menjadi lebih adaptif dalam menghadapi dinamika perubahan pasar, tuntutan konsumen, serta persaingan usaha yang semakin kompetitif. Secara keseluruhan, pelatihan manajemen kinerja berperan penting dalam memperkuat fondasi kelembagaan UMKM agar mampu tumbuh secara berkelanjutan dan profesional.

#### ***Dampak Jangka Panjang terhadap Keberlanjutan dan Daya Saing UMKM***

Secara keseluruhan, hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan manajemen kinerja memberikan dampak jangka panjang yang signifikan terhadap keberlanjutan dan daya saing UMKM. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan melalui pelatihan ini menjadi fondasi utama dalam menghadapi dinamika dan persaingan pasar yang semakin kompleks dan kompetitif. Pegawai yang memiliki pemahaman kinerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, serta orientasi yang kuat terhadap kualitas dan hasil kerja terbukti lebih siap dalam merespons perubahan lingkungan usaha, tuntutan konsumen yang semakin beragam, serta perkembangan teknologi yang terus berlangsung. Selain itu, kemampuan adaptif tersebut mendorong terciptanya pola kerja yang lebih efektif dan inovatif, sehingga UMKM tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga memiliki peluang lebih besar untuk tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan di tengah tantangan ekonomi yang dinamis.

Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan berkomitmen memungkinkan UMKM untuk meningkatkan efisiensi operasional, menjaga konsistensi mutu produk maupun layanan, serta membangun citra usaha yang profesional dan terpercaya di mata konsumen maupun mitra usaha. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, proses kerja dapat berjalan lebih terarah, terukur, dan selaras dengan tujuan organisasi. Melalui kondisi tersebut, pelatihan manajemen kinerja tidak hanya berperan sebagai sarana pengembangan individu, tetapi juga menjadi strategi penting dalam memperkuat fondasi organisasi secara keseluruhan. Pelatihan ini membantu menciptakan tenaga kerja yang adaptif, produktif, dan memiliki orientasi jangka panjang terhadap keberhasilan usaha. Oleh karena itu, investasi pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia menjadi langkah fundamental dan strategis bagi UMKM untuk mempertahankan daya saing, meningkatkan kepercayaan pasar, serta memastikan keberlanjutan usaha di tengah dinamika dan persaingan yang semakin ketat.

#### ***Tantangan Dalam Pelaksanaan Pelatihan Manajemen Kinerja***

Meskipun memberikan banyak dampak positif, pelaksanaan pelatihan manajemen kinerja masih menghadapi beberapa tantangan, diantaranya yaitu:

##### **Keterbatasan waktu**

Salah satu tantangan paling signifikan yang ditemukan dalam pelaksanaan pelatihan manajemen kinerja adalah keterbatasan waktu yang dimiliki oleh para pegawai UMKM. Kondisi ini umumnya disebabkan oleh tingginya beban kerja harian yang harus mereka selesaikan, terutama karena sebagian besar UMKM masih mengandalkan jumlah tenaga kerja yang relatif sedikit namun dituntut untuk menangani berbagai fungsi operasional sekaligus. Akibatnya, alokasi waktu untuk mengikuti pelatihan secara optimal sering kali menjadi terbatas. Pegawai kerap harus membagi fokus antara tuntutan pekerjaan rutin dan kegiatan pelatihan, sehingga proses pembelajaran tidak dapat berlangsung secara maksimal. Situasi ini berpotensi mengurangi efektivitas penyampaian materi, menurunkan tingkat konsentrasi peserta, serta menghambat proses internalisasi pengetahuan dan keterampilan baru yang seharusnya diperoleh dari pelatihan manajemen kinerja.

### **Perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja**

Tantangan lain yang turut memengaruhi keberhasilan pelatihan manajemen kinerja adalah adanya perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja di antara para pegawai UMKM. Variasi tingkat pendidikan formal, pengetahuan dasar manajerial, serta pengalaman profesional menyebabkan perbedaan kemampuan dalam memahami konsep, istilah, dan strategi manajemen kinerja yang disampaikan. Bagi pegawai dengan latar belakang pendidikan yang lebih rendah atau minim pengalaman kerja formal, materi pelatihan sering kali dirasakan lebih kompleks dan sulit dipahami. Sebaliknya, pegawai yang telah memiliki pengalaman atau pemahaman dasar manajemen cenderung lebih cepat menangkap isi pelatihan. Ketimpangan ini dapat menimbulkan kesenjangan pemahaman antar peserta, sehingga proses pelatihan menjadi kurang merata dan membutuhkan pendekatan yang lebih adaptif.

Meskipun berbagai tantangan tersebut muncul, penelitian ini menunjukkan bahwa hambatan dalam pelaksanaan pelatihan manajemen kinerja masih dapat diminimalkan melalui strategi yang tepat. Penyesuaian metode pelatihan menjadi langkah penting, seperti penggunaan pendekatan pembelajaran yang lebih fleksibel, kontekstual, dan mudah dipahami oleh seluruh peserta. Metode pembelajaran berbasis praktik, diskusi kelompok, serta studi kasus yang relevan dengan kondisi nyata UMKM dinilai mampu meningkatkan pemahaman peserta secara signifikan. Selain itu, pendampingan yang berkelanjutan setelah pelatihan juga menjadi faktor kunci dalam memastikan penerapan materi secara konsisten di lingkungan kerja. Melalui bimbingan yang berkesinambungan, pegawai dapat memperoleh arahan, evaluasi, serta umpan balik yang membantu mereka mengatasi kesulitan dan meningkatkan kompetensi secara bertahap. Dengan demikian, tantangan dalam pelaksanaan pelatihan tidak hanya dapat diatasi, tetapi juga dapat menjadi peluang untuk meningkatkan efektivitas pengembangan sumber daya manusia di sektor UMKM.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan manajemen kinerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada UMKM. Pelatihan ini terbukti mampu meningkatkan pemahaman pegawai terhadap konsep manajemen kinerja secara menyeluruh, tidak hanya sebatas penyelesaian tugas rutin, tetapi juga mencakup aspek kualitas kerja, efisiensi, tanggung jawab, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perubahan pola pikir ini menjadi fondasi penting dalam membentuk perilaku kerja yang lebih profesional dan berorientasi pada hasil.

Selain itu, pelatihan manajemen kinerja juga berkontribusi besar dalam meningkatkan kesadaran pegawai terhadap peran dan tanggung jawab masing-masing. Kejelasan pembagian tugas dan pemahaman terhadap fungsi kerja mendorong terciptanya koordinasi yang lebih baik, mengurangi tumpang tindih pekerjaan, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan. Dampak positif ini diperkuat dengan meningkatnya disiplin, etos kerja, dan sikap profesional pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Dari sisi produktivitas, pelatihan manajemen kinerja terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Pegawai tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, tetapi juga menghasilkan output yang lebih berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Peningkatan ini didukung oleh tumbuhnya motivasi kerja dan kepuasan pegawai, yang muncul sebagai hasil dari pemahaman tujuan kerja, kejelasan sistem penilaian, serta adanya peluang pengembangan diri dalam organisasi.

Pelatihan manajemen kinerja juga berperan penting dalam memperkuat sistem manajemen sumber daya manusia di lingkungan UMKM. Melalui penerapan sistem kerja yang lebih terstruktur, evaluatif, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan, UMKM menjadi lebih siap menghadapi tantangan persaingan usaha. Meskipun dalam pelaksanaannya masih ditemui berbagai kendala seperti keterbatasan waktu dan perbedaan latar belakang pegawai, hambatan tersebut dapat diatasi melalui strategi pelatihan yang adaptif, kontekstual, dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan manajemen kinerja merupakan investasi strategis bagi UMKM. Tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi besar terhadap penguatan daya saing, profesionalisme, dan keberlanjutan usaha dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pelatihan manajemen kinerja perlu terus

dikembangkan dan dijadikan bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia di sektor UMKM.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada para pelaku UMKM yang telah bersedia menjadi responden dan berpartisipasi aktif selama proses penelitian berlangsung. Apresiasi juga diberikan kepada pihak-pihak terkait yang telah memberikan dukungan, baik secara moral maupun teknis, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Tidak lupa, penulis menyampaikan terima kasih kepada rekan-rekan dan semua pihak yang turut memberikan masukan, motivasi, serta bantuan selama proses penyusunan hingga penyelesaian penelitian ini

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan memerlukan penyempurnaan di masa mendatang. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan sebagai bahan perbaikan. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan produktivitas dan daya saing UMKM di masa yang akan datang.

### REFERENSI

- Ananda Putri Sephiani, Satriadi, Cintia Luxmana, & Novra Ardian. (2023). Peran Ilmu Manajemen Kinerja Bagi Bisnis Umkm Dalam Pembangunan Nasional Era Society 5.0. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*, 20(2), 764–772. <https://doi.org/10.33197/jbme.Vol20.Iss2.2022.1068>
- Atmanti, H. D. (2005). Investasi Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan. *Dinamika Pembangunan*, 2(1), 30–39.
- Awaludin, A. (2025). Makna Manajemen Waktu Bagi Produktivitas Karyawan Di Umkm. *Jurnal Economina*, 4(2), 59–65. <https://doi.org/10.55681/economina.V4i2.1529>
- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.V5i2.6654>
- Barsah, A., Salami, M. M., & Sutoro, M. (2024). Meningkatkan Kualitas Sdm Umkm Desa Cicalengka, Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang Melalui Pelatihan Manajemen Kinerja Dan Produktivitas. *Jurnal Amanah Mengabdi*, 1(Desember), 188–192. <https://doi.org/10.70451/pkm.V1i2.403>
- Dahlana, A., Soni, M., Hamdani, N. A., & Andriani, S. M. (2025). *Improving Msme Hr Competence Through Performance Management Training And Effective Recruitment*. 6, 8–14. <https://doi.org/10.35899/ijce.V6i1.1069>
- Edi Irawan. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Serta Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Fungsi Kualitas Sumber Daya Manusia: Suatu Kajian Literatur. *Cemerlang : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 215–228. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.V3i2.1174>
- Elsy Nila Sari Situmeang, Ellma Aggresia Br Purba, & Aprilia Zaeni Rapiyah. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Usaha Mebel Skala Kecil Dan Menengah. *Alfihris : Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 3(1), 38–44. <https://doi.org/10.59246/alfihris.V3i1.1138>
- Endah Sabarini, N., Hendayana, Y., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2025). Membangun Daya Saing Yang Kuat: Studi Tentang Inovasi, Kepemimpinan, Dan Kemampuan Beradaptasi Di Kalangan Pengusaha. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 149–159. <https://doi.org/10.56799/jceki.V4i3.7312>
- Febrianty, I., Mustika, R., Mahyudin, I., Sri Mahreda, E., Kusuma, T., & Akbar, M. R. (2023). Pengabdian Kepada Masyarakat Peningkatan Manajemen Kinerja Pada Usaha Produk Olahan Ikan “Sari Alami” Kelurahan Sungai Besar Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan. *Ahmad Dahlan Mengabdi*, 2(2), 66–50. <https://doi.org/10.58906/abadi.V2i2.106>
- Jaya, U. A., Priyana, I., Albar, F. M., Hodijah, C., Novitasari, Y., Indonesia, U. S., & Raharja, U. (2025). Penyuluhan Peningkatan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Serta Kualitas Pelayanan Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*, 6(1),

553–563.

- Khumairo, H., Korespondesi, P., Kunci, K., Ekonomi, P., & Pendapatan, P. (2025). The Role Of Msmes In Driving Economic Growth And Income Equality In Indonesia. *Ekonomipedia: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 22–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.55043/ekonomipedia.V3i1.274>
- Pahlevi, N. H., Nugroho, W. A., Pratiwi, D. R., & Hanif, M. (2023). Penerapan Manajemen Kinerja Pada Sektor Non Publik. *01(06)*, 1269–1278. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/F9tjzp31>
- Pramesti, H., Dewi, A. N., Mawardi, A., Chrisulianti, R., Winarni, R., & Indonesia, U. S. (2025). Pelatihan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kualitas Pelayanan Untuk Meningkatkan Produktivitas Pada Pabrik Kuda Tandang Olahan Snack Kota Sumedang. *6(1)*, 543–552. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/Jabb.V6i1.1675>
- Rizqi, M., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Pengembangan Sdm Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan. (*Jma*), 2(12), 3031–5220. <https://doi.org/https://doi.org/10.62281/V2i12.1103>
- Rizqiah, S. M., Arifiyan, S., & Setianingrum, N. (2025). Motivasi Kerja Sebagai Pemicu Perubahan Produktivitas Karyawan Pada Umkm Raja Jebew Menulis : *Jurnal Penelitian Nusantara*. *1(2018)*, 577–581. <https://doi.org/https://doi.org/10.59435/Menulis.V1i6.395>
- Safuan, Kusuma, A., Septiani, H., Nina, L., William, J., & Hasanah, T. (2025). Eksplorasi Praktik Manajemen Kualitas Di Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Umkm. *J-Ceki Jurnal Cendekia Ilmiah*, *4(2)*, 2797–2812. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/Jceki.V4i2.7959>
- Sono, M. G., & Randika, R. (2024). Analisis Dampak Rekrutmen Dan Seleksi, Pelatihan Dan Pengembangan, Dan Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, *3(03)*, 339–351. <https://doi.org/10.58812/Jbmws.V3i03.1559>
- Tanti Sugiharti. (2022). Optimalisasi Siklus Manajemen Kinerja Untuk Pengembangan Kepemimpinan Di Organisasi. *Journal Of Business, Finance, And Economics (Jbfe)*, *3(1)*, 150–160. <https://doi.org/10.32585/Jbfe.V3i1.5717>
- Wahyuni, R. D., Putri, L. S. M. M., Maulana, I., & Satriadi, S. (2024). Penerapan Manajemen Kinerja Pada Usaha Mikro Kecil Menengah Di Tanjungpinang. *Advances In Social Humanities Research*, *2(1)*, 15–24. <https://doi.org/10.46799/Adv.V2i1.164>
- Zatika, D. A., A.K Yohanson, & Yuniwati. (2025). Upaya Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Umkm Keripik Lampung Ibu Satih Desa Baturaja Kecamatan Way Lima Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Tapis Berseri (Jpmtb)*, *4(1)*, 128–134. <https://doi.org/10.36448/Jpmtb.V4i1.147>