



DOI: <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v4i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Edukasi Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja: Pengabdian kepada Masyarakat

Erni Pratiwi Perwitasari¹, Rohana DM Sitanggang², Didit Antony³, Novi Indah Susanthi⁴, Otto Sugiharto Prakoso⁵

¹Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, ernie_pratiwi@yahoo.com.

²Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia.

³Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia.

⁴Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia.

⁵Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia.

Corresponding Author: ernie_pratiwi@yahoo.com¹

Abstract: *The Community Service Program entitled “Education on Human Resource Management Strategies to Improve Performance” aims to enhance public understanding of the importance of human resource management in supporting the improvement of individual and organizational performance. This activity was conducted online through Zoom Meeting on Tuesday, February 10, 2026, and organized by Asosiasi Riset Ilmu Manajemen dan Bisnis Indonesia with approximately 60 participants from various backgrounds, including students, academics, entrepreneurs, and the general public. The implementation methods included material presentations, interactive discussions, and case studies related to human resource management. The materials presented covered basic concepts of human resource management, strategies to improve work motivation, organizational communication, competency development, leadership, and performance evaluation. The results of the activity indicated that participants experienced increased understanding regarding the importance of effective human resource management in improving productivity and organizational work quality. In addition, this activity provided solutions to several common problems faced by participants, such as low work motivation, weak organizational communication, and ineffective task distribution. Through this program, participants are expected to implement effective human resource management strategies to improve performance quality sustainably.*

Keyword: *Performance, Employees, Business Success, Productivity.*

Abstrak: Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan tema “Edukasi Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja” bertujuan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Kegiatan ini dilaksanakan secara daring melalui Zoom Meeting pada hari Selasa, 10 Februari 2026 dan diselenggarakan oleh Asosiasi Riset Ilmu Manajemen dan Bisnis Indonesia dengan jumlah peserta sekitar 60 orang yang berasal dari berbagai kalangan, seperti mahasiswa, akademisi, pelaku usaha, dan masyarakat

umum. Metode pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui presentasi materi, diskusi interaktif, dan studi kasus terkait pengelolaan sumber daya manusia. Materi yang diberikan meliputi konsep dasar manajemen SDM, strategi peningkatan motivasi kerja, komunikasi organisasi, pengembangan kompetensi, kepemimpinan, serta evaluasi kinerja. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta memperoleh peningkatan pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja organisasi. Selain itu, kegiatan ini juga memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan yang sering dihadapi peserta, seperti rendahnya motivasi kerja, lemahnya komunikasi organisasi, dan kurang optimalnya pembagian tugas. Dengan adanya kegiatan ini, diharapkan peserta mampu menerapkan strategi pengelolaan SDM secara efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kinerja, Karyawan, Keberhasilan Bisnis, Produktivitas.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik pada sektor bisnis, pemerintahan, pendidikan, maupun organisasi sosial kemasyarakatan (Febrian, Lesmini, Indriyati, & Perwitasari, 2020). Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, kualitas SDM menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi. Organisasi yang memiliki tenaga kerja kompeten, disiplin, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan akan lebih mudah mencapai tujuan dibandingkan dengan organisasi yang belum mampu mengelola SDM secara optimal. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM tidak lagi dipandang hanya sebagai kegiatan administratif, tetapi telah berkembang menjadi strategi penting untuk meningkatkan efektivitas kerja dan keberlangsungan organisasi (Agustian Zen, 2023).

Pada kenyataannya, masih banyak masyarakat dan pelaku usaha yang belum memahami pentingnya pengelolaan SDM secara efektif. Berbagai permasalahan sering ditemukan, seperti rendahnya motivasi kerja, lemahnya kemampuan manajerial, kurang optimalnya komunikasi dalam organisasi, minimnya pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta belum adanya sistem evaluasi kinerja yang terstruktur (Mulyono, Perwitasari, Panatap, Sakti, & Barat, 2023). Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya produktivitas kerja, kurang maksimalnya pelayanan, serta menurunnya kualitas kinerja individu maupun kelompok. Selain itu, perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut masyarakat untuk memiliki kemampuan beradaptasi agar mampu bersaing dan bertahan dalam lingkungan kerja modern (Susanto, Sawitri, Ali, & Rony, 2024).

Permasalahan terkait pengelolaan SDM tidak hanya terjadi pada perusahaan besar, tetapi juga ditemukan pada pelaku UMKM, komunitas masyarakat, organisasi sosial, maupun lembaga pelatihan (Mahpuz, Bahtiar, Fathurahman, & Nur, 2021). Banyak pelaku usaha masih menjalankan aktivitas kerja secara sederhana tanpa memperhatikan aspek pengembangan kualitas tenaga kerja. Akibatnya, pembagian tugas belum berjalan efektif, koordinasi antaranggota kurang optimal, dan produktivitas kerja cenderung rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa edukasi mengenai strategi pengelolaan SDM sangat dibutuhkan untuk membantu masyarakat memahami pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama keberhasilan organisasi (Jumawan, Hadita, & Widjanarko, 2023).

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan judul “*Edukasi Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja*” diselenggarakan sebagai bentuk kontribusi perguruan tinggi dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi masyarakat terkait pengelolaan sumber daya manusia. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan

pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan kepada masyarakat mengenai strategi pengelolaan SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Melalui kegiatan edukasi dan pendampingan, peserta diharapkan mampu memahami konsep dasar manajemen SDM, strategi meningkatkan motivasi kerja, pengembangan kompetensi, serta pentingnya evaluasi kinerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pelaksanaan kegiatan pengabdian ini didasarkan pada kebutuhan masyarakat terhadap peningkatan kualitas SDM yang mampu menghadapi tantangan kerja di era modern. Perubahan lingkungan kerja yang semakin kompetitif menuntut setiap individu memiliki kemampuan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan kemampuan interpersonal lainnya. Dalam konteks tersebut, strategi pengelolaan SDM menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif, produktif, dan inovatif (Syahridhan & Susanto, 2025). Pengelolaan SDM yang baik dapat membantu organisasi meningkatkan motivasi kerja, memperkuat koordinasi antar anggota, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat maupun konsumen.

Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan meningkatkan kesadaran masyarakat bahwa pengembangan SDM merupakan investasi jangka panjang yang sangat penting. Sebagian organisasi atau pelaku usaha masih lebih fokus pada aspek operasional dan finansial dibandingkan pengembangan tenaga kerja. Padahal, sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Dengan adanya edukasi mengenai strategi pengelolaan SDM, masyarakat diharapkan dapat memahami bahwa peningkatan kompetensi, disiplin, dan motivasi kerja menjadi bagian penting dalam menciptakan kinerja yang optimal (Zahara, Hardiansyah, & Soehardi, 2019).

Tujuan utama kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah memberikan edukasi kepada peserta mengenai strategi pengelolaan SDM yang efektif guna meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Secara lebih rinci, kegiatan ini bertujuan untuk: (1) meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai konsep dasar manajemen sumber daya manusia; (2) memberikan wawasan terkait strategi peningkatan motivasi dan produktivitas kerja; (3) meningkatkan kemampuan peserta dalam membangun komunikasi dan kerja sama tim; (4) memberikan pemahaman mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM; serta (5) mendorong masyarakat agar mampu menerapkan strategi pengelolaan SDM secara berkelanjutan dalam lingkungan kerja dan organisasi.

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilakukan melalui beberapa tahapan yang sistematis. Tahap pertama yaitu identifikasi kebutuhan masyarakat melalui observasi dan diskusi awal bersama mitra kegiatan. Tahap ini bertujuan untuk mengetahui kondisi dan kendala yang dihadapi peserta terkait pengelolaan SDM dan peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil identifikasi tersebut, tim pengabdian menyusun materi edukasi yang sesuai dengan kebutuhan peserta agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan efektif dan tepat sasaran.

Tahap kedua merupakan pelaksanaan edukasi melalui metode penyuluhan, pelatihan, dan diskusi interaktif. Materi yang diberikan meliputi konsep dasar manajemen SDM, strategi peningkatan motivasi kerja, pentingnya komunikasi organisasi, pengembangan kompetensi, kepemimpinan, hingga evaluasi kinerja. Penyampaian materi dilakukan secara komunikatif dengan bantuan media presentasi, studi kasus, dan simulasi sederhana agar peserta lebih mudah memahami materi yang disampaikan. Selain itu, peserta juga diberikan kesempatan untuk berdiskusi terkait berbagai permasalahan yang mereka hadapi dalam lingkungan kerja maupun organisasi.

Tahap ketiga adalah pendampingan dan evaluasi kegiatan. Pada tahap ini, tim pengabdian melakukan monitoring terhadap tingkat pemahaman peserta melalui sesi diskusi dan tanya jawab mengenai materi yang telah diberikan. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peningkatan pemahaman peserta terkait strategi pengelolaan SDM dan

penerapannya dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil evaluasi, sebagian besar peserta mengalami peningkatan pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang baik dalam mendukung efektivitas kerja dan keberhasilan organisasi.

Hasil kegiatan pengabdian menunjukkan adanya respon positif dari peserta terhadap materi edukasi yang diberikan. Peserta terlihat antusias selama kegiatan berlangsung, khususnya pada sesi diskusi dan pembahasan studi kasus yang berkaitan dengan permasalahan nyata di lingkungan kerja. Sebagian besar peserta menyatakan bahwa materi yang disampaikan sangat relevan dengan kebutuhan mereka, terutama dalam memahami cara meningkatkan motivasi kerja, membangun komunikasi yang efektif, dan menciptakan kerja sama tim yang lebih baik.

Selain itu, hasil kegiatan juga menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya pengembangan kompetensi SDM sebagai upaya meningkatkan kualitas kinerja. Peserta mulai memahami bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor motivasi, kedisiplinan, kepemimpinan, dan budaya kerja. Edukasi yang diberikan membantu peserta memahami pentingnya evaluasi kerja secara berkala untuk mengetahui kelemahan dan potensi yang dapat dikembangkan dalam organisasi.

Kegiatan pengabdian ini juga memberikan dampak positif dalam meningkatkan kesadaran peserta mengenai pentingnya beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Pada era digital dan perkembangan teknologi yang semakin cepat, masyarakat dituntut untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan agar mampu bersaing. Melalui kegiatan edukasi ini, peserta memperoleh pemahaman mengenai pentingnya pelatihan, pengembangan diri, dan peningkatan kompetensi sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM yang efektif.

Di samping itu, kegiatan ini juga mendorong peserta untuk mulai menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM dalam aktivitas sehari-hari. Beberapa peserta menyampaikan keinginan untuk menerapkan sistem pembagian tugas yang lebih jelas, meningkatkan komunikasi antaranggota tim, serta memberikan motivasi kepada rekan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Hal tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian tidak hanya memberikan manfaat dalam bentuk pengetahuan teoritis, tetapi juga memberikan dampak praktis yang dapat diterapkan langsung oleh masyarakat.

Walaupun demikian, pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu, perbedaan tingkat pemahaman peserta, serta minimnya pengalaman sebagian peserta dalam menerapkan strategi pengelolaan SDM. Namun demikian, kendala tersebut dapat diatasi melalui pendekatan yang komunikatif dan interaktif selama kegiatan berlangsung. Tim pengabdian berupaya menciptakan suasana pembelajaran yang nyaman dan mudah dipahami sehingga peserta dapat mengikuti kegiatan dengan baik.

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan tema edukasi strategi pengelolaan SDM memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan pemahaman dan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja. Pengelolaan SDM yang baik dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan kualitas pelayanan, serta memperkuat daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan global. Oleh karena itu, edukasi mengenai strategi pengelolaan SDM perlu dilakukan secara berkelanjutan agar masyarakat mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia secara optimal.

Kesimpulan dari kegiatan ini menunjukkan bahwa edukasi strategi pengelolaan SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai manajemen sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja. Melalui kegiatan penyuluhan, pelatihan, dan diskusi interaktif, peserta memperoleh wawasan baru mengenai pentingnya motivasi kerja, komunikasi organisasi, pengembangan kompetensi, dan evaluasi

kinerja. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan kesadaran peserta untuk menerapkan strategi pengelolaan SDM secara lebih efektif dalam lingkungan kerja maupun organisasi.

Dengan adanya kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, diharapkan masyarakat semakin memahami bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dikelola secara baik dan berkelanjutan. Pengembangan kualitas SDM tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga memberikan pengaruh terhadap kemajuan organisasi dan kesejahteraan masyarakat secara umum. Oleh sebab itu, kerja sama antara perguruan tinggi, masyarakat, dan berbagai pihak terkait sangat diperlukan untuk mendukung kegiatan edukasi dan pengembangan sumber daya manusia demi terciptanya masyarakat yang produktif, kompetitif, dan siap menghadapi tantangan di masa mendatang.

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang berjudul *“Edukasi Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja”* memiliki tingkat kepentingan yang sangat tinggi di tengah perubahan lingkungan kerja dan perkembangan sosial ekonomi yang berlangsung secara cepat. Saat ini, sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi maupun individu dalam menghadapi persaingan global. Perkembangan teknologi, transformasi digital, dan meningkatnya tuntutan produktivitas membuat masyarakat perlu memiliki kemampuan adaptasi, keterampilan kerja, dan pola pikir yang inovatif. Dalam kondisi tersebut, pengelolaan SDM tidak lagi sekadar berkaitan dengan pembagian pekerjaan dan pengawasan, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, komunikasi organisasi, hingga pembentukan budaya kerja yang efektif dan produktif.

Urgensi program ini terlihat dari masih rendahnya pemahaman masyarakat mengenai pentingnya strategi pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja. Banyak pelaku usaha, organisasi masyarakat, maupun komunitas yang masih menjalankan aktivitas kerja secara tradisional tanpa memperhatikan pengembangan kualitas tenaga kerja. Hal ini berdampak pada rendahnya efektivitas kerja, lemahnya koordinasi, kurang optimalnya pelayanan, dan rendahnya produktivitas organisasi. Selain itu, sebagian masyarakat masih beranggapan bahwa keberhasilan organisasi hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, padahal kualitas sumber daya manusia merupakan aset utama yang berpengaruh besar terhadap keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

Perubahan pola kerja di era modern juga menuntut individu memiliki kemampuan yang lebih beragam dibandingkan sebelumnya. Tidak hanya kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Akan tetapi, masih banyak masyarakat yang belum memperoleh edukasi maupun pelatihan terkait strategi pengelolaan SDM secara tepat. Akibatnya, potensi individu dan organisasi belum berkembang secara optimal. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian ini menjadi sangat penting sebagai sarana edukasi untuk meningkatkan pengetahuan masyarakat mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang efektif dalam mendukung peningkatan kinerja.

Urgensi lainnya berkaitan dengan tantangan globalisasi dan digitalisasi yang memengaruhi sistem kerja masyarakat. Transformasi digital telah membawa perubahan besar dalam pola komunikasi, pelayanan, dan manajemen organisasi. Banyak organisasi mulai menerapkan sistem kerja berbasis teknologi yang membutuhkan SDM yang kompeten dan mampu beradaptasi. Namun demikian, tidak semua masyarakat memiliki kesiapan menghadapi perubahan tersebut. Keterbatasan keterampilan dan pengetahuan menjadi salah satu hambatan utama dalam meningkatkan daya saing masyarakat. Melalui kegiatan edukasi ini, peserta diberikan pemahaman mengenai pentingnya pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas kerja agar mampu menghadapi tantangan dunia kerja modern.

Selain memiliki tingkat urgensi yang tinggi, kegiatan PkM ini juga mempunyai sejumlah keunikan dibandingkan program edukasi lainnya. Keunikan utama terletak pada fokus kegiatan yang tidak hanya membahas teori manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menghubungkan strategi pengelolaan SDM dengan peningkatan kinerja secara langsung dalam aktivitas kerja sehari-hari. Materi yang disampaikan dirancang secara praktis dan aplikatif sehingga mudah dipahami serta dapat diterapkan oleh masyarakat, baik dalam organisasi, komunitas, maupun usaha kecil dan menengah.

Keunikan lainnya terdapat pada metode pendekatan yang digunakan, yaitu bersifat partisipatif dan interaktif. Peserta tidak hanya mendengarkan materi dalam bentuk ceramah, tetapi juga dilibatkan dalam diskusi, studi kasus, dan simulasi sederhana yang sesuai dengan kondisi nyata di lingkungan kerja mereka. Pendekatan ini membuat peserta lebih aktif dalam memahami materi dan mampu menemukan solusi atas berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM. Dengan metode yang komunikatif dan interaktif, kegiatan ini tidak hanya memberikan pengetahuan teoritis, tetapi juga membantu peserta memahami penerapan strategi pengelolaan SDM secara langsung.

Program pengabdian ini juga memiliki keunikan karena mengintegrasikan beberapa aspek penting dalam manajemen SDM, seperti motivasi kerja, komunikasi organisasi, pengembangan kompetensi, kepemimpinan, dan evaluasi kinerja dalam satu rangkaian edukasi yang menyeluruh. Sebagian besar pelatihan SDM biasanya hanya berfokus pada satu aspek tertentu, misalnya pelatihan teknis atau motivasi kerja saja. Namun, kegiatan ini mengombinasikan berbagai aspek penting tersebut sehingga peserta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja.

Keunikan lain dari kegiatan ini adalah adanya proses pendampingan dan evaluasi setelah pelaksanaan edukasi. Tim pengabdian tidak hanya memberikan materi, tetapi juga melakukan monitoring terhadap tingkat pemahaman peserta serta memberikan arahan mengenai penerapan strategi pengelolaan SDM dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pendekatan tersebut memberikan dampak yang lebih nyata karena peserta dapat memahami cara penerapan materi sesuai dengan kondisi organisasi atau lingkungan kerja masing-masing.

Secara keseluruhan, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui edukasi pengelolaan SDM yang efektif dan aplikatif. Urgensi program terlihat dari kebutuhan masyarakat terhadap peningkatan kualitas SDM dalam menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi, sedangkan keunikan kegiatan tampak pada pendekatan edukasi yang interaktif, praktis, dan sesuai dengan kebutuhan nyata masyarakat. Dengan demikian, program ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan daya saing masyarakat secara berkelanjutan.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan judul "*Edukasi Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja*" dilaksanakan secara online melalui platform Zoom Meeting pada hari Selasa, 10 Februari 2026 mulai pukul 09.00 WIB sampai selesai. Program ini diselenggarakan oleh Asosiasi Riset Ilmu Manajemen dan Bisnis Indonesia dan diikuti oleh sekitar 60 peserta yang berasal dari berbagai kalangan, seperti mahasiswa, akademisi, pelaku usaha, serta masyarakat umum yang memiliki minat terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan dengan menggunakan metode edukatif dan interaktif yang terdiri atas penyampaian materi, diskusi, presentasi, serta pembahasan studi kasus. Pada tahap awal, narasumber menyampaikan materi mengenai konsep dasar manajemen sumber daya manusia, strategi pengelolaan SDM, peningkatan motivasi kerja, pengembangan kompetensi, komunikasi organisasi, serta evaluasi kinerja dalam mendukung produktivitas

kerja. Penyampaian materi dilakukan melalui media presentasi agar peserta dapat memahami pembahasan secara lebih jelas dan sistematis.

Setelah sesi pemaparan materi, kegiatan dilanjutkan dengan diskusi interaktif antara narasumber dan peserta. Dalam sesi ini, peserta diberikan kesempatan untuk menyampaikan pertanyaan, pengalaman, maupun kendala yang dihadapi terkait pengelolaan SDM di lingkungan kerja atau organisasi masing-masing. Diskusi berlangsung secara terbuka sehingga menciptakan komunikasi dua arah yang aktif dan memberikan suasana pembelajaran yang lebih partisipatif.

Selain itu, metode presentasi digunakan untuk memberikan gambaran kepada peserta mengenai penerapan strategi pengelolaan SDM dalam berbagai situasi kerja. Melalui presentasi tersebut, peserta memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas kinerja organisasi.



Gambar 1. Persentasi PkM



Gambar 2. Persentasi PkM

Kegiatan ini juga menerapkan metode studi kasus untuk membantu peserta memahami solusi terhadap berbagai permasalahan yang sering muncul dalam pengelolaan sumber daya manusia. Studi kasus yang dibahas disesuaikan dengan kondisi nyata yang terjadi di lingkungan kerja, seperti rendahnya motivasi kerja, kurang efektifnya komunikasi tim, dan rendahnya produktivitas organisasi. Dengan adanya pembahasan studi kasus, peserta dapat memahami penerapan teori secara lebih praktis dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Melalui metode pelaksanaan yang komunikatif, interaktif, dan aplikatif tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman peserta

mengenai strategi pengelolaan SDM secara efektif serta mendorong penerapannya dalam meningkatkan kualitas kinerja individu maupun organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengabdian kepada Masyarakat

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan tema “Edukasi Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja” telah dilaksanakan secara daring melalui Zoom Meeting pada hari Selasa, 10 Februari 2026 yang diselenggarakan oleh Asosiasi Riset Ilmu Manajemen dan Bisnis Indonesia. Kegiatan ini diikuti oleh kurang lebih 60 peserta yang berasal dari berbagai latar belakang, seperti mahasiswa, akademisi, pelaku usaha, pegawai, serta masyarakat umum yang memiliki ketertarikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas kinerja organisasi. Pelaksanaan kegiatan berlangsung dengan baik dan mendapatkan respon positif dari peserta selama kegiatan berlangsung.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta memiliki antusiasme yang tinggi terhadap materi yang disampaikan. Hal tersebut terlihat dari tingginya partisipasi peserta dalam sesi diskusi, tanya jawab, dan pembahasan studi kasus. Sebagian besar peserta aktif menyampaikan pertanyaan terkait permasalahan pengelolaan SDM yang mereka hadapi di lingkungan kerja maupun organisasi masing-masing. Kondisi ini menunjukkan bahwa topik mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia sangat relevan dengan kebutuhan masyarakat saat ini, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan dinamis.

Pada tahap penyampaian materi, peserta memperoleh pemahaman mengenai konsep dasar manajemen sumber daya manusia, strategi meningkatkan motivasi kerja, komunikasi organisasi, pengembangan kompetensi, kepemimpinan, serta evaluasi kinerja. Materi yang disampaikan secara sistematis dan komunikatif membantu peserta memahami pentingnya pengelolaan SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja dan keberhasilan organisasi. Sebagian besar peserta menyatakan bahwa sebelumnya mereka hanya memahami pengelolaan SDM sebatas pembagian pekerjaan dan pengawasan, namun setelah mengikuti kegiatan ini mereka mulai memahami bahwa pengelolaan SDM mencakup pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, pembentukan budaya kerja, dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan.

Selain itu, hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya motivasi kerja dalam mendukung peningkatan kinerja. Dalam sesi diskusi, beberapa peserta menyampaikan bahwa rendahnya semangat kerja sering menjadi salah satu faktor yang menghambat produktivitas organisasi. Melalui materi yang diberikan, peserta memperoleh pemahaman bahwa motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui komunikasi yang baik, pemberian apresiasi, pembagian tugas yang jelas, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Pemahaman tersebut memberikan wawasan baru kepada peserta mengenai pentingnya peran manajemen SDM dalam membangun semangat kerja dan loyalitas anggota organisasi.

Kegiatan ini juga memberikan hasil positif dalam meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya komunikasi organisasi dan kerja sama tim. Berdasarkan hasil diskusi, sebagian peserta mengungkapkan bahwa kurang efektifnya komunikasi sering menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dalam pekerjaan dan menurunkan kualitas kerja tim. Melalui kegiatan edukasi ini, peserta memahami bahwa komunikasi yang efektif merupakan salah satu faktor utama dalam menciptakan koordinasi kerja yang baik. Peserta juga memperoleh pengetahuan mengenai pentingnya keterbukaan, kolaborasi, dan kemampuan interpersonal dalam mendukung efektivitas organisasi.

Pada sesi pembahasan studi kasus, peserta diberikan contoh permasalahan nyata terkait pengelolaan SDM yang sering terjadi dalam lingkungan kerja, seperti rendahnya disiplin

kerja, konflik antaranggota tim, kurang optimalnya pembagian tugas, dan rendahnya produktivitas kerja. Melalui pembahasan tersebut, peserta diajak untuk menganalisis penyebab permasalahan serta mencari solusi yang tepat berdasarkan strategi pengelolaan SDM yang efektif. Hasil dari sesi ini menunjukkan bahwa peserta mampu memahami penerapan teori manajemen SDM dalam situasi nyata sehingga materi yang diberikan menjadi lebih mudah dipahami dan aplikatif.

Selain peningkatan pemahaman teoritis, kegiatan PkM ini juga memberikan dampak positif terhadap kesadaran peserta mengenai pentingnya pengembangan kompetensi diri. Peserta memahami bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya dilakukan melalui pendidikan formal, tetapi juga melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Hal ini menjadi sangat penting di era digital dan globalisasi yang menuntut masyarakat untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan agar mampu bersaing dalam dunia kerja.

Hasil kegiatan juga menunjukkan bahwa peserta mulai memahami pentingnya evaluasi kinerja sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM. Sebelumnya, sebagian peserta menganggap evaluasi kerja hanya sebagai bentuk penilaian terhadap hasil pekerjaan. Namun setelah mengikuti kegiatan ini, peserta memahami bahwa evaluasi kinerja memiliki fungsi penting dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta potensi yang dapat dikembangkan dalam organisasi. Pemahaman tersebut diharapkan dapat membantu peserta dalam menciptakan sistem kerja yang lebih efektif dan produktif di lingkungan masing-masing.

Kegiatan pengabdian ini juga berhasil menciptakan suasana pembelajaran yang interaktif dan partisipatif. Penggunaan metode diskusi, presentasi, dan studi kasus membuat peserta lebih aktif dalam mengikuti kegiatan. Peserta tidak hanya menerima materi secara satu arah, tetapi juga diberikan kesempatan untuk berbagi pengalaman dan menyampaikan pendapat terkait kondisi yang mereka hadapi di lingkungan kerja. Pendekatan tersebut membuat kegiatan menjadi lebih komunikatif dan mampu meningkatkan keterlibatan peserta selama pelaksanaan program.

Dari hasil evaluasi kegiatan, sebagian besar peserta menyatakan bahwa materi yang diberikan sangat bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Peserta juga menyampaikan bahwa kegiatan ini memberikan wawasan baru mengenai pentingnya strategi pengelolaan SDM dalam meningkatkan kualitas kerja dan keberhasilan organisasi. Beberapa peserta bahkan menyatakan keinginan untuk menerapkan strategi yang telah dipelajari, seperti meningkatkan komunikasi dalam tim, memperbaiki sistem pembagian tugas, memberikan motivasi kepada anggota organisasi, dan melakukan evaluasi kerja secara berkala.

Meskipun kegiatan berlangsung dengan baik, terdapat beberapa kendala yang ditemukan selama pelaksanaan kegiatan. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan waktu sehingga tidak semua peserta dapat menyampaikan pertanyaan atau pengalaman secara mendalam. Selain itu, perbedaan latar belakang peserta juga menyebabkan tingkat pemahaman terhadap materi menjadi beragam. Namun demikian, kendala tersebut dapat diatasi melalui pendekatan komunikatif dan penjelasan materi secara sederhana sehingga peserta tetap dapat memahami isi pembahasan dengan baik.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini menunjukkan bahwa edukasi mengenai strategi pengelolaan SDM memiliki dampak positif dalam meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja. Melalui kegiatan ini, peserta memperoleh wawasan baru mengenai motivasi kerja, komunikasi organisasi, pengembangan kompetensi, kepemimpinan, dan evaluasi kinerja sebagai faktor penting dalam menciptakan organisasi yang produktif dan kompetitif.

Kegiatan ini juga memperlihatkan bahwa masyarakat memiliki kebutuhan yang tinggi terhadap program edukasi dan pelatihan terkait pengelolaan SDM. Oleh karena itu, kegiatan serupa diharapkan dapat terus dilaksanakan secara berkelanjutan dengan cakupan peserta yang lebih luas dan materi yang lebih mendalam. Dengan adanya edukasi yang berkesinambungan, masyarakat diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memperbaiki efektivitas kerja, serta menciptakan lingkungan organisasi yang lebih produktif, inovatif, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

Pembahasan Pengabdian kepada Masyarakat

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan tema “*Edukasi Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja*” menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia masih menjadi tantangan yang cukup besar di lingkungan organisasi, komunitas, maupun usaha kecil dan menengah. Berdasarkan hasil diskusi, sesi tanya jawab, dan pembahasan studi kasus selama kegiatan berlangsung, ditemukan berbagai kendala yang sering dihadapi peserta, seperti rendahnya motivasi kerja, kurang efektifnya komunikasi organisasi, pembagian tugas yang belum optimal, rendahnya disiplin kerja, serta kurangnya evaluasi kinerja. Permasalahan tersebut memberikan dampak langsung terhadap produktivitas kerja, kualitas pelayanan, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Salah satu permasalahan yang paling banyak dibahas oleh peserta adalah rendahnya motivasi kerja dalam organisasi. Kondisi ini menyebabkan anggota organisasi kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas, menurunnya rasa tanggung jawab, dan rendahnya produktivitas kerja. Berdasarkan hasil diskusi, rendahnya motivasi sering dipengaruhi oleh kurangnya apresiasi terhadap hasil kerja, minimnya dukungan dari pimpinan, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Selain itu, beberapa peserta juga menyampaikan bahwa rutinitas kerja yang monoton membuat anggota organisasi mudah merasa jenuh sehingga semangat kerja menjadi menurun.

Untuk mengatasi masalah tersebut, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung pengembangan anggota. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap hasil kerja anggota, baik dalam bentuk pujian, pengakuan, maupun kesempatan pengembangan diri. Selain itu, pimpinan organisasi juga perlu membangun hubungan kerja yang lebih baik melalui komunikasi yang terbuka dan dukungan terhadap kebutuhan anggota. Pelaksanaan pelatihan motivasi dan pengembangan diri secara berkala juga dapat menjadi langkah efektif untuk meningkatkan semangat dan loyalitas kerja.

Permasalahan lain yang cukup dominan adalah kurang efektifnya komunikasi dalam organisasi. Beberapa peserta mengungkapkan bahwa komunikasi yang tidak berjalan dengan baik sering menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan dan menghambat koordinasi antaranggota tim. Kurangnya komunikasi juga menyebabkan informasi tidak tersampaikan secara jelas sehingga proses kerja menjadi kurang efektif. Dalam beberapa situasi, lemahnya komunikasi bahkan memicu konflik internal yang berdampak pada menurunnya kualitas kerja sama dalam organisasi.

Sebagai solusi, organisasi perlu membangun sistem komunikasi yang lebih terbuka dan efektif. Pimpinan organisasi harus memberikan ruang bagi anggota untuk menyampaikan pendapat, masukan, maupun kendala yang mereka hadapi dalam pekerjaan. Selain itu, penggunaan media komunikasi yang tepat, baik secara langsung maupun melalui platform digital, dapat membantu mempercepat penyampaian informasi dan memperkuat koordinasi kerja. Pertemuan rutin dan evaluasi bersama juga penting dilakukan untuk memperbaiki komunikasi serta meningkatkan hubungan kerja antaranggota organisasi.

Dalam kegiatan ini juga ditemukan bahwa pembagian tugas kerja masih belum berjalan secara optimal. Sebagian peserta menjelaskan bahwa tugas sering kali menumpuk pada

beberapa individu tertentu karena belum adanya pembagian kerja yang jelas. Kondisi tersebut menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja dan menurunkan efektivitas organisasi. Selain itu, kurangnya pemahaman mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota membuat koordinasi kerja menjadi kurang maksimal.

Untuk mengatasi hal tersebut, organisasi perlu menerapkan sistem pembagian tugas yang lebih terstruktur sesuai dengan kemampuan dan kompetensi setiap anggota. Setiap individu harus memahami tanggung jawab dan target kerja yang harus dicapai agar proses kerja dapat berjalan lebih efektif. Pimpinan juga perlu melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa seluruh tugas telah dijalankan dengan baik. Selain itu, pelatihan mengenai manajemen kerja tim dapat membantu meningkatkan kemampuan anggota dalam bekerja secara kolaboratif dan profesional.

Permasalahan lain yang dibahas dalam kegiatan ini adalah rendahnya disiplin kerja. Beberapa peserta menyampaikan bahwa masih terdapat anggota organisasi yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas, seperti terlambat, kurang bertanggung jawab, dan tidak konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan. Rendahnya disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang menyebabkan target organisasi sulit tercapai secara optimal dan berdampak terhadap menurunnya kualitas pelayanan.

Solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja adalah membangun budaya organisasi yang lebih profesional dan bertanggung jawab. Pimpinan organisasi harus mampu menjadi contoh yang baik dalam penerapan disiplin kerja sehingga dapat memberikan pengaruh positif kepada anggota lainnya. Selain itu, organisasi perlu menetapkan aturan kerja yang jelas disertai dengan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Evaluasi kinerja secara rutin juga penting dilakukan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan anggota serta memberikan pembinaan apabila ditemukan kendala dalam pelaksanaan tugas.

Kegiatan PkM ini juga menunjukkan bahwa masih banyak masyarakat yang belum memahami pentingnya pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Sebagian peserta mengaku jarang mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan keterampilan karena keterbatasan informasi dan kesempatan. Padahal, peningkatan kompetensi sangat penting untuk mendukung kualitas kerja dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang semakin cepat.

Sebagai solusi, organisasi dan masyarakat perlu meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Pelaksanaan seminar, workshop, maupun pelatihan keterampilan perlu dilakukan secara rutin agar masyarakat memperoleh wawasan dan kemampuan baru yang relevan dengan kebutuhan kerja saat ini. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital juga dapat menjadi alternatif dalam meningkatkan kompetensi melalui pelatihan daring dan akses informasi yang lebih luas.

Dalam pembahasan kegiatan ini juga diketahui bahwa evaluasi kinerja belum diterapkan secara maksimal di beberapa organisasi. Sebagian peserta masih menganggap evaluasi hanya sebagai penilaian hasil kerja semata, padahal evaluasi memiliki fungsi penting dalam memperbaiki sistem kerja organisasi. Tanpa adanya evaluasi yang baik, organisasi akan kesulitan mengidentifikasi kelemahan dan potensi yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas.

Oleh karena itu, organisasi perlu membangun sistem evaluasi kinerja yang lebih terukur dan berkelanjutan. Evaluasi tidak hanya dilakukan untuk mengetahui hasil kerja, tetapi juga untuk memberikan masukan dan solusi terhadap berbagai kendala yang dihadapi anggota organisasi. Dengan adanya evaluasi secara rutin, organisasi dapat mengetahui hambatan yang terjadi serta menentukan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas kerja.

Secara umum, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja individu maupun organisasi. Berbagai permasalahan seperti rendahnya motivasi kerja,

lemahnya komunikasi, kurang optimalnya pembagian tugas, rendahnya disiplin kerja, dan minimnya pengembangan kompetensi dapat diatasi melalui penerapan manajemen SDM yang tepat. Oleh karena itu, edukasi mengenai pengelolaan sumber daya manusia perlu terus dilakukan secara berkelanjutan agar masyarakat mampu meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan daya saing organisasi di tengah perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan tema “*Edukasi Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja*” telah terlaksana dengan baik dan memberikan manfaat positif bagi peserta dalam meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Program yang dilaksanakan secara online melalui Zoom Meeting dan diselenggarakan oleh Asosiasi Riset Ilmu Manajemen dan Bisnis Indonesia ini diikuti oleh kurang lebih 60 peserta yang berasal dari berbagai kalangan, seperti mahasiswa, akademisi, pelaku usaha, pegawai, serta masyarakat umum. Antusiasme peserta selama kegiatan berlangsung menunjukkan bahwa topik mengenai strategi pengelolaan SDM sangat relevan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan dunia kerja saat ini.

Melalui kegiatan ini, peserta memperoleh pengetahuan dan wawasan mengenai konsep dasar manajemen sumber daya manusia, strategi peningkatan motivasi kerja, komunikasi organisasi, pengembangan kompetensi, kepemimpinan, serta evaluasi kinerja. Penyampaian materi melalui metode presentasi, diskusi interaktif, dan studi kasus membantu peserta memahami hubungan antara pengelolaan SDM yang efektif dengan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja organisasi. Selain itu, metode yang digunakan dalam kegiatan membuat peserta lebih aktif dalam berdiskusi, bertukar pengalaman, dan menyampaikan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam lingkungan kerja masing-masing.

Hasil pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai kendala dalam pengelolaan SDM di lingkungan organisasi maupun masyarakat, seperti rendahnya motivasi kerja, kurang efektifnya komunikasi, pembagian tugas yang belum optimal, rendahnya disiplin kerja, serta minimnya evaluasi kinerja. Permasalahan tersebut berdampak pada rendahnya efektivitas dan produktivitas organisasi. Namun demikian, melalui kegiatan edukasi ini peserta memperoleh pemahaman mengenai solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, seperti meningkatkan komunikasi organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat pengembangan kompetensi, serta melakukan evaluasi kerja secara berkala.

Kegiatan pengabdian ini juga memberikan pemahaman kepada peserta bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Pengelolaan SDM tidak hanya berkaitan dengan pengaturan pekerjaan, tetapi juga mencakup pengembangan potensi individu, peningkatan motivasi, pembentukan budaya kerja yang positif, dan penguatan kerja sama tim. Oleh karena itu, organisasi dan masyarakat perlu terus meningkatkan perhatian terhadap pengembangan kualitas SDM agar mampu menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat.

Secara umum, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini berhasil mencapai tujuan yang telah direncanakan, yaitu meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan kesadaran masyarakat mengenai strategi pengelolaan SDM dalam meningkatkan kinerja. Melalui kegiatan ini, peserta diharapkan dapat menerapkan pengetahuan dan strategi yang telah diperoleh dalam aktivitas kerja maupun organisasi masing-masing. Selain itu, program serupa diharapkan dapat terus dilaksanakan secara berkelanjutan dengan jangkauan peserta yang lebih luas sehingga mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas

sumber daya manusia, produktivitas kerja, dan daya saing masyarakat di masa yang akan datang.

REFERENSI

- Agustian Zen. (2023). Determinants of Employee Engagement and Productivity: An Analysis of Work Motivation, Competence, Compensation and Transactional Leadership. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(2), 863–892. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i2.2981>
- Febrian, W. D., Lesmini, L., Indriayati, & Perwitasari, E. P. (2020). Dasar-Dasar Manajemen SDM. In D. Sunarno (Ed.), *Journal GEEJ* (First Edit, Vol. 7). Java: Eureka Media Aksara.
- Jumawan, J., Hadita, H., & Widjanarko, W. (2023). Strategy Organization Development : Analysis Competence , Work Environment , and Leader Style. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 1(January), 667–674.
- Mahpuz, M., Bahtiar, H., Fathurahman, F., & Nur, A. M. (2021). Pelatihan pembinaan UMKM berbasis Teknologi Informasi untuk meningkatkan SDM pelaku UMKM. *ABSYARA: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(2), 212–219.
- Mulyono, S., Perwitasari, E. P., Panatap, J., Sakti, U. P., & Barat, J. (2023). Employee Resilience for Organizational Development with Motivation as Mediation Variables : Mini Review. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 2(12), 5235–5244.
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2024). Determinations of employee engagement and employee performance at international freight forwarding company. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 356–373. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2080>
- Syahridhan, S., & Susanto, P. C. (2025). Determination of Green Human Resource Management : Analysis of Green Knowledge Sharing Green Competitive Advantage Green Training Green Psychological Climate and Green Innovation. *Journal of Management World*, 5(1), 44–53. <https://doi.org/10.53935/jomw.v2024i4.594>
- Zahara, T., Hardiansyah, A., & Soehardi, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management Dan Partnership Operation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(2).