

## Human Resource Competency Development through Performance Management Training

(Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Manajemen Kinerja)



Zulia Rifda Daulay <sup>a,1,\*</sup>, Khairatun Nazah <sup>a,2</sup>, Nirwaty Tarigan <sup>a,3</sup>,  
Tumini Sipayung <sup>a,4</sup>, Ayu Wirda Ningsih <sup>a,5</sup>



<sup>a</sup> Politeknik Unggul LP3M, Medan, 20156, Indonesia

E-mail: <sup>1</sup>zulia020174@gmail.com; <sup>2</sup>khairatunnazah@gmail.com; <sup>3</sup>tarigannirwaty@gmail.com;  
<sup>4</sup>tuminisipayung@politeknikunggul.ac.id; <sup>5</sup>ayuwirdha89@gmail.com;

\*Corresponding Author.

E-mail address: zulia020174@gmail.com (Z.R. Daulay).

Received: January 9, 2026 | Revised: January 31, 2026 | Accepted: February 2, 2026

**Abstract:** This Community Service Activity (PKM) aims to improve human resource (HR) competencies through performance management training that focuses on understanding concepts, principles, and the application of effective and sustainable performance management systems. This activity was carried out among MSME groups affiliated with the Bumi Lestari Family Credit Union, Patumbak District, Deli Serdang Regency, which have been facing limitations in managing business performance and human resources. The implementation method used a participatory and applicative approach through lectures, discussions, simulations, and case studies. Evaluation was conducted through pre-tests and post-tests, as well as observations of the results of the participants' performance indicator development. The results of the activity showed an average increase in participants' understanding of 35%. In addition, participants were able to develop simple performance indicators relevant to the characteristics of MSMEs. This activity contributed to strengthening HR capacity and forming a performance-based work culture in partner MSMEs.

**Keywords:** HR competence; KPI; MSMEs; performance management.

**Abstrak:** Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan manajemen kinerja yang berfokus pada pemahaman konsep, prinsip, serta penerapan sistem manajemen kinerja yang efektif dan berkelanjutan. Kegiatan ini dilaksanakan pada kelompok UMKM yang tergabung dalam Kredit Union Keluarga Bumi Lestari, Kecamatan Patumbak, Kabupaten Deli Serdang, yang selama ini menghadapi keterbatasan dalam pengelolaan kinerja usaha dan SDM. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan partisipatif dan aplikatif melalui ceramah, diskusi, simulasi, serta studi kasus. Evaluasi dilakukan melalui pre-test dan post-test, serta observasi terhadap hasil penyusunan indikator kinerja oleh peserta. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan rata-rata pemahaman peserta sebesar 35%. Selain itu, peserta mampu menyusun indikator kinerja sederhana yang relevan dengan karakteristik UMKM. Kegiatan ini berkontribusi terhadap penguatan kapasitas SDM serta pembentukan budaya kerja berbasis kinerja pada UMKM mitra.

**Kata kunci:** Kompetensi SDM; KPI; Manajemen Kinerja; UMKM.

## Pendahuluan

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, dan keberlanjutan organisasi di berbagai sektor, termasuk usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). SDM yang kompeten berperan penting



dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, peningkatan kualitas layanan, serta daya saing di tengah dinamika lingkungan usaha yang semakin kompleks (Armstrong & Taylor, 2023; Aguinis, 2023; Werner et al., 2022). Dalam konteks pembangunan ekonomi berbasis masyarakat, penguatan kompetensi SDM juga dipandang sebagai prasyarat utama bagi terciptanya pertumbuhan usaha yang inklusif dan berkelanjutan (Dessler, 2020; Wibowo, 2022). termasuk melalui penguatan kapasitas kewirausahaan dan pemanfaatan teknologi digital secara terintegrasi (Gani et al., 2025).

UMKM sebagai tulang punggung perekonomian nasional memiliki kontribusi signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa UMKM masih menghadapi keterbatasan dalam pengelolaan SDM dan sistem manajerial, khususnya pada aspek perencanaan dan evaluasi kinerja (Kaplan et al., 2020; Werner et al., 2022). Keterbatasan tersebut sering kali menyebabkan aktivitas kerja berjalan secara rutin tanpa indikator kinerja yang jelas, sehingga sulit bagi pelaku UMKM untuk menilai efektivitas kerja dan melakukan perbaikan berkelanjutan (Wibowo, 2022; Kim & Ployhart, 2021).

Manajemen kinerja dipahami sebagai suatu proses berkelanjutan yang mencakup penetapan tujuan, penyusunan indikator kinerja, pemantauan pelaksanaan kerja, evaluasi hasil, serta pemberian umpan balik secara sistematis untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Aguinis, 2023; Pulakos et al., 2020; Schleicher et al., 2023). Penerapan manajemen kinerja yang efektif memungkinkan organisasi untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi serta meningkatkan akuntabilitas dan transparansi kinerja (Armstrong & Taylor, 2023; Cappelli & Tavis, 2023).

Dalam praktiknya, banyak UMKM belum mampu menerapkan siklus manajemen kinerja secara utuh. Penilaian kinerja masih dipersepsikan sebagai formalitas administratif, bukan sebagai alat pembelajaran dan pengembangan kapasitas SDM (DeNisi et al., 2021; Dessler, 2020). Kondisi ini diperparah oleh minimnya pemahaman pelaku UMKM terhadap konsep indikator kinerja yang spesifik dan terukur, seperti Key Performance Indicator (KPI), yang seharusnya menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial (Kaplan et al., 2020; Wibowo, 2022).

Berbagai studi menegaskan bahwa pelatihan manajemen kinerja merupakan salah satu intervensi yang efektif untuk meningkatkan kompetensi SDM, khususnya dalam hal perencanaan kinerja, penyusunan indikator, serta evaluasi dan umpan balik kinerja (Noe et al., 2021; Salas et al., 2020; Saks & Burke-Smalley, 2020). Pelatihan yang dirancang secara partisipatif dan aplikatif terbukti memiliki tingkat transfer pembelajaran yang lebih tinggi dibandingkan pelatihan yang bersifat teoritis semata (Knowles et al., 2020; Salas et al., 2020).

Dalam konteks organisasi berbasis komunitas dan UMKM, pendekatan pelatihan yang kontekstual menjadi sangat penting mengingat keterbatasan sumber daya, waktu, dan akses terhadap teknologi yang dimiliki mitra (Khairunnisa et al., 2024; Gustiana et al., 2022). Pendekatan partisipatif memungkinkan peserta untuk mengaitkan materi pelatihan dengan pengalaman kerja sehari-hari, sehingga meningkatkan relevansi dan efektivitas pembelajaran (Noe et al., 2021; Knowles et al., 2020).

Sejumlah penelitian pengabdian kepada masyarakat juga menunjukkan bahwa pelatihan manajemen kinerja yang disertai pendampingan mampu mendorong perubahan perilaku kerja, meningkatkan kesadaran akan pentingnya evaluasi kinerja, serta memperkuat budaya kerja berbasis hasil pada UMKM dan organisasi komunitas (Gustiana et al., 2022; Khairunnisa et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja tidak hanya relevan bagi organisasi besar, tetapi juga dapat diadaptasi secara sederhana dan fleksibel untuk organisasi skala kecil (Pulakos et al., 2020; Schleicher et al., 2023).

Berdasarkan kondisi tersebut, pelatihan manajemen kinerja dipandang sebagai strategi yang relevan dalam pengembangan kompetensi SDM UMKM. Melalui pelatihan yang terstruktur, aplikatif, dan sesuai dengan konteks mitra, pelaku UMKM diharapkan mampu

memahami konsep manajemen kinerja, menyusun indikator kinerja yang realistis, serta memanfaatkan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar perbaikan dan pengembangan usaha secara berkelanjutan (Aguinis, 2023; Armstrong & Taylor, 2023; Werner et al., 2022).

## Metode

Mitra dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah Kelompok Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang tergabung dalam Kredit Union Keluarga Bumi Lestari, yang berlokasi di Kecamatan Patumbak, Kabupaten Deli Serdang. Mitra dipilih berdasarkan pertimbangan adanya kebutuhan peningkatan kapasitas sumber daya manusia, khususnya dalam aspek pengelolaan kinerja usaha, serta keterbatasan akses terhadap pelatihan manajerial yang bersifat sistematis dan berkelanjutan.

Kegiatan pengabdian dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dan pendampingan dengan menggunakan pendekatan partisipatif dan aplikatif. Pendekatan partisipatif menekankan keterlibatan aktif peserta dalam seluruh rangkaian kegiatan, sementara pendekatan aplikatif diarahkan agar materi pelatihan dapat langsung diterapkan sesuai dengan kondisi nyata usaha peserta. Peserta kegiatan berjumlah 25 orang pelaku UMKM dengan latar belakang jenis usaha yang beragam, seperti perdagangan, jasa, dan usaha rumah tangga, sehingga memungkinkan terjadinya pertukaran pengalaman dan pembelajaran kontekstual antarpeserta.

Metode pelatihan yang digunakan meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok, simulasi kasus, serta praktik langsung penyusunan indikator kinerja atau *Key Performance Indicator* (KPI). Ceramah interaktif digunakan untuk menyampaikan konsep dasar manajemen kinerja; diskusi kelompok dan simulasi bertujuan untuk memperdalam pemahaman peserta melalui studi kasus yang relevan dengan usaha mereka; sedangkan praktik penyusunan KPI difokuskan pada kemampuan peserta dalam merumuskan indikator kinerja sederhana yang spesifik, terukur, dan realistis sesuai dengan skala usaha masing-masing.

Evaluasi kegiatan dilakukan secara komprehensif melalui beberapa tahapan. *Pre-test* dan *post-test* digunakan untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta sebelum dan setelah pelatihan. Selain itu, dilakukan observasi terhadap tingkat keaktifan dan partisipasi peserta selama proses pelatihan sebagai indikator keterlibatan dan respons terhadap metode yang digunakan. Evaluasi juga mencakup penilaian terhadap dokumen KPI yang disusun oleh peserta sebagai luaran konkret kegiatan, guna menilai sejauh mana peserta mampu mengaplikasikan materi pelatihan dalam konteks usaha mereka.

## Hasil

### Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat diawali dengan sambutan dari perwakilan pihak mitra dan ketua tim pelaksana, yang bertujuan untuk menyampaikan maksud, tujuan, serta ruang lingkup kegiatan pelatihan. Sambutan ini sekaligus menjadi sarana penyamaan persepsi antara tim pelaksana dan peserta mengenai pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui penerapan manajemen kinerja yang sistematis.

Selanjutnya, kegiatan dilanjutkan dengan penyampaian materi utama yang mencakup konsep dasar manajemen kinerja, urgensi pengembangan SDM bagi keberlanjutan usaha, serta pengenalan dan praktik penyusunan *Key Performance Indicators* (KPI). Penyampaian materi dilakukan secara interaktif dengan memberikan contoh-contoh sederhana yang relevan dengan kondisi usaha peserta, sehingga memudahkan peserta dalam memahami keterkaitan antara konsep manajemen kinerja dan praktik pengelolaan usaha sehari-hari.

Selama kegiatan berlangsung, peserta menunjukkan antusiasme dan keterlibatan yang tinggi. Hal ini tercermin dari keaktifan peserta dalam mengajukan pertanyaan, menyampaikan pengalaman, serta mendiskusikan berbagai permasalahan yang mereka hadapi dalam mengelola kinerja usaha masing-masing. Interaksi dua arah antara pemateri dan peserta menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan mendorong terjadinya pertukaran

pengetahuan antar peserta. Struktur dan Tahapan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan dibagi ke dalam tiga sesi utama yang disusun secara bertahap dan saling berkesinambungan, sebagai berikut:

Sesi I : Pemahaman Dasar Manajemen Kinerja

Sesi ini difokuskan pada pemberian pemahaman mengenai konsep, tujuan, dan manfaat manajemen kinerja dalam organisasi, khususnya pada konteks UMKM. Peserta diberikan gambaran mengenai hubungan antara manajemen kinerja dan peningkatan produktivitas SDM, serta peran manajemen kinerja dalam mendukung pencapaian tujuan usaha secara berkelanjutan.

Sesi II: Penyusunan Indikator Kinerja (Key Performance Indicator/KPI)

Pada sesi ini, peserta dilatih untuk mengidentifikasi sasaran kerja utama dalam usaha mereka dan menerjemahkannya ke dalam indikator kinerja yang spesifik, terukur, dan relevan. Melalui contoh kasus dan latihan terstruktur, peserta diarahkan untuk menyusun KPI sederhana yang dapat digunakan sebagai alat pemantauan dan evaluasi kinerja secara rutin.

Sesi III: Evaluasi dan Umpan Balik Kinerja

Sesi terakhir menitikberatkan pada pemanfaatan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar evaluasi dan pemberian umpan balik. Peserta diajak untuk menganalisis capaian kinerja dan mendiskusikan cara memberikan umpan balik yang konstruktif guna mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan, baik pada tingkat individu maupun usaha.

### Simulasi dan Praktik Penyusunan Manajemen Kinerja

Selain penyampaian materi, kegiatan pelatihan juga dilengkapi dengan simulasi sederhana di mana peserta bekerja secara berkelompok untuk menyusun rencana manajemen kinerja bagi unit usaha masing-masing. Dalam simulasi ini, peserta mengidentifikasi sasaran usaha, merumuskan indikator kinerja, menentukan target capaian, serta menetapkan periode evaluasi yang sesuai dengan karakteristik usaha mereka.

Hasil simulasi kemudian dipresentasikan di hadapan peserta lain untuk mendapatkan masukan dan umpan balik dari tim pelaksana. Proses ini mendorong terjadinya refleksi bersama dan memperkaya pemahaman peserta melalui pembelajaran dari pengalaman kelompok lain.



**Gambar 1.** Penyampaian materi utama mengenai konsep manajemen kinerja, pentingnya pengembangan SDM, serta praktik penyusunan Key Performance Indicators (KPI)



### Hasil Evaluasi Pre-test dan Post-test

Hasil evaluasi melalui pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta pada seluruh topik materi pelatihan. Analisis dilakukan secara lebih rinci berdasarkan topik materi untuk melihat peningkatan kompetensi peserta secara spesifik, sebagaimana disajikan pada [Tabel 1](#).

**Tabel 1.** Evaluasi pre-test dan post-test pemahaman peserta pada seluruh topik materi pelatihan

No	Topik Materi	Pre-test	Post-test	Peningkatan
1	Konsep Dasar Manajemen Kinerja	2,48	4,21	+1,73
2	Penyusunan KPI	2,10	4,03	+1,93
3	Evaluasi dan Umpan Balik	2,32	4,05	+1,73

Peningkatan tertinggi terjadi pada topik penyusunan indikator kinerja, yang sebelumnya menjadi salah satu kelemahan utama peserta. Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan yang bersifat aplikatif dan kontekstual mampu meningkatkan kompetensi praktis peserta, khususnya dalam menyusun indikator kinerja yang dapat langsung diterapkan dalam pengelolaan usaha.

### Dokumen KPI Peserta

Sebagai luaran konkret kegiatan, peserta berhasil menyusun dokumen KPI sederhana yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan usaha masing-masing. Dokumen ini mencerminkan kemampuan peserta dalam menerapkan konsep manajemen kinerja secara praktis.

**Tabel 2.** Output KPI Peserta

Sasaran Kinerja	Indikator	Target	Periode Evaluasi
Penjualan	Jumlah transaksi harian	≥5 transaksi	Bulanan
Keuangan	Pencatatan keuangan rapi	100% tercatat	Bulanan
Layanan	Kepuasan pelanggan	≥80%	Triwulanan

KPI yang dihasilkan meliputi sasaran kinerja pada aspek penjualan, keuangan, dan layanan pelanggan, dengan indikator, target, serta periode evaluasi yang jelas. Keberadaan dokumen KPI ini menjadi bukti nyata bahwa peserta tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mampu mengaplikasikannya sebagai alat bantu pengelolaan dan evaluasi kinerja usaha secara berkelanjutan.

### Diskusi

#### Dampak Pelatihan Manajemen Kinerja terhadap Kompetensi SDM Mitra

Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan bahwa pelatihan manajemen kinerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman dan kapasitas sumber daya manusia (SDM) mitra. Dampak tersebut terlihat secara nyata pada aspek perencanaan kinerja, penyusunan indikator kinerja, serta pemanfaatan evaluasi kinerja sebagai dasar perbaikan kerja. Temuan ini menguatkan asumsi awal bahwa keterbatasan kinerja mitra tidak semata-mata disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja, melainkan lebih dipengaruhi oleh kurangnya pemahaman konseptual dan keterampilan praktis dalam mengelola kinerja secara sistematis.

Pandangan ini sejalan dengan konsep pengembangan SDM yang menekankan bahwa peningkatan kinerja sangat dipengaruhi oleh kejelasan sistem dan kompetensi manajerial, bukan hanya faktor individu. Armstrong dan Taylor (2023) serta Wibowo (2022) menegaskan

bahwa sistem manajemen kinerja yang jelas dan terstruktur merupakan prasyarat utama dalam mendorong kinerja yang berkelanjutan.

### Keselarasan Temuan dengan Teori Manajemen Kinerja

Peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti pelatihan konsisten dengan teori manajemen kinerja yang menekankan pentingnya keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi melalui indikator kinerja yang jelas, terukur, dan relevan. Aguinis (2023) menyatakan bahwa kejelasan tujuan dan indikator kinerja merupakan fondasi utama dalam membangun sistem manajemen kinerja yang efektif.

Dalam konteks mitra pengabdian, temuan ini menjadi signifikan karena sebelum kegiatan berlangsung, penilaian kinerja lebih dipahami sebagai kewajiban administratif semata, bukan sebagai sarana pembelajaran dan pengembangan kapasitas. Pelatihan yang diberikan mampu menggeser paradigma tersebut, sehingga kinerja mulai dipahami sebagai proses berkelanjutan yang melibatkan perencanaan, pemantauan, evaluasi, serta pemberian umpan balik secara sistematis (Dessler, 2020).

### Efektivitas Pendekatan Partisipatif dalam Pelatihan

Dari perspektif pemberdayaan masyarakat, hasil kegiatan ini mendukung pandangan bahwa pelatihan berbasis kebutuhan dan bersifat partisipatif lebih efektif dibandingkan pendekatan satu arah. Keterlibatan aktif peserta dalam diskusi, studi kasus, dan latihan penyusunan indikator kinerja mendorong terjadinya refleksi dan pembelajaran kontekstual.

Knowles et al. (2020) menegaskan bahwa pengalaman kerja peserta dewasa merupakan sumber belajar utama yang meningkatkan relevansi dan efektivitas pelatihan. Temuan ini juga sejalan dengan literatur pelatihan organisasi yang menyatakan bahwa metode interaktif dan partisipatif meningkatkan transfer pembelajaran ke tempat kerja (Noe et al., 2021).

### Adaptasi Konsep Manajemen Kinerja pada Organisasi Skala Kecil

Salah satu temuan penting dari kegiatan ini adalah kemampuan mitra untuk menyusun indikator kinerja yang sederhana namun sesuai dengan kondisi nyata organisasi mereka. Meskipun tidak menggunakan sistem yang kompleks, indikator yang dihasilkan telah memenuhi prinsip dasar spesifik, terukur, dan realistis.

Temuan ini memberikan kontribusi praktis terhadap literatur manajemen kinerja yang selama ini lebih banyak berfokus pada organisasi besar. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa konsep manajemen kinerja dapat diadaptasi secara fleksibel untuk organisasi masyarakat atau komunitas skala kecil tanpa mengurangi efektivitasnya, selama prinsip dasar manajemen kinerja diterapkan secara konsisten (Pulakos et al., 2020; Wibowo, 2022).

### Kesesuaian Desain Pelatihan dengan Karakteristik Mitra

Jika dikaitkan dengan konteks populasi sasaran, hasil kegiatan ini mencerminkan karakteristik mitra yang memiliki keterbatasan sumber daya, baik dari sisi waktu, teknologi, maupun pengalaman pelatihan formal. Oleh karena itu, keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh kualitas materi, tetapi juga oleh kesesuaian metode pelatihan dengan kondisi sosial dan budaya mitra.

Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Werner et al. (2022) yang menekankan pentingnya kesesuaian antara desain pengembangan SDM dan konteks organisasi dalam mencapai hasil yang berkelanjutan.

### Implikasi, Generalisasi, dan Keterbatasan Kegiatan

Dari sisi generalisasi, meskipun kegiatan ini dilaksanakan pada mitra dengan karakteristik tertentu, pendekatan dan temuan yang diperoleh berpotensi diterapkan pada populasi lain dengan kondisi serupa, seperti UMKM, organisasi masyarakat, atau lembaga

layanan publik skala kecil. Namun demikian, generalisasi perlu dilakukan secara hati-hati dengan mempertimbangkan perbedaan konteks organisasi, tingkat pendidikan SDM, serta dukungan kebijakan internal (Kim & Ployhart, 2021; Dessler, 2020).

Kegiatan pengabdian ini memiliki kelebihan pada pendekatan partisipatif dan fokus pada solusi praktis yang langsung dapat diterapkan, serta adanya pendampingan pascapelatihan yang mendukung keberlanjutan implementasi. Namun, keterbatasan kegiatan ini antara lain durasi pelaksanaan yang relatif singkat dan keterbatasan pemantauan implementasi jangka panjang. Faktor eksternal seperti beban kerja peserta dan keterbatasan sumber daya juga berpotensi memengaruhi konsistensi penerapan manajemen kinerja setelah kegiatan berakhir (Werner et al., 2022).

### Kontribusi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, hasil kegiatan ini memperkuat pemahaman bahwa manajemen kinerja tidak hanya relevan dalam konteks organisasi formal, tetapi juga memiliki peran strategis dalam pemberdayaan masyarakat. Peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan manajemen kinerja terbukti mampu mendorong perubahan pola pikir, peningkatan akuntabilitas, serta kesadaran akan pentingnya perbaikan berkelanjutan.

Dengan demikian, praktik lapangan dalam kegiatan pengabdian ini memperkuat kerangka teori pengembangan SDM dan manajemen kinerja sebagai instrumen perubahan sosial dan peningkatan kapasitas masyarakat (Aguinis, 2023; Armstrong & Taylor, 2023; Wibowo, 2022).

### Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui pelatihan manajemen kinerja terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) pada UMKM mitra. Hal ini ditunjukkan tidak hanya melalui peningkatan pemahaman konseptual peserta mengenai pentingnya manajemen kinerja, tetapi juga melalui kemampuan praktis peserta dalam menyusun indikator kinerja sederhana yang relevan dan sesuai dengan karakteristik serta skala usaha yang dijalankan. Peserta mampu mengidentifikasi tujuan usaha, menentukan indikator kinerja utama, serta memahami keterkaitan antara target kerja dan evaluasi kinerja secara lebih sistematis. Dengan demikian, kegiatan ini memberikan landasan yang kuat bagi penerapan manajemen kinerja yang terstruktur dan berkelanjutan pada UMKM mitra, serta berpotensi mendukung peningkatan efektivitas pengelolaan usaha dan daya saing UMKM dalam jangka panjang.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan apresiasi dan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada mitra pengabdian yang telah memberikan dukungan, kerja sama, serta partisipasi aktif selama seluruh rangkaian kegiatan berlangsung, sehingga program dapat dilaksanakan dengan baik dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Politeknik Unggul LP3M melalui LPPM atas dukungan kelembagaan dan fasilitasi yang diberikan. Apresiasi yang setinggi-tingginya disampaikan kepada tim pelaksana, narasumber, serta mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan ini atas dedikasi dan kontribusi nyata dalam mendukung keberhasilan program pengabdian kepada masyarakat.

Selain itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat terlaksana dengan lancar dan memberikan manfaat bagi mitra dan masyarakat sasaran.

### Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan, baik yang bersifat keuangan, profesional, maupun pribadi, yang dapat memengaruhi atau ditafsirkan memengaruhi pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat serta penulisan artikel ini. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini didanai secara mandiri oleh penulis (dana pribadi), dan tidak melibatkan pihak pendana eksternal.

Penulis menegaskan bahwa seluruh tahapan kegiatan, mulai dari perancangan program, pengumpulan dan analisis data, penulisan naskah, hingga keputusan untuk mengajukan artikel ini ke Jurnal Inovasi dan Pengabdian kepada Masyarakat (J-IbM), sepenuhnya dilakukan secara independen tanpa pengaruh atau kepentingan dari pihak lain. Penulis juga menyatakan tidak pernah dan tidak sedang menjadi anggota dewan redaksi J-IbM, serta tidak memiliki afiliasi dengan organisasi mana pun yang berpotensi memperoleh manfaat langsung maupun tidak langsung dari publikasi artikel ini.

### Daftar Pustaka

- Aguinis, H. (2023). *Performance management* (5th ed.). Chicago Business Press.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2020). Strategic human resource management. *Academy of Management Journal*, 63(4), 1217–1244. <https://doi.org/10.5465/amj.2019.0143>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Cappelli, P., & Tavis, A. (2023). The new rules of performance management. *Harvard Business Review*.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2021). *Investing in people: Financial impact of human resource initiatives* (2nd ed.). Pearson.
- DeNisi, A. S., Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (2021). Performance appraisal and management: An update. *Human Resource Management Review*, 31(2), Article 100812. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100812>
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage. *Human Resource Management Review*, 27(1), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.03.002>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Gani, A., Nasution, M., Fadli, Z., & Roy, A. P. S. (2025). *Digitalpreneurship: Create your future: Konsep dan panduan kewirausahaan di era digital marketing*. Global Aksara Pers.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and performance. *Journal of Management*, 43(1), 48–72. <https://doi.org/10.1177/0149206316635943>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 456–466. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1808>
- Hidayati, N., & Yuliana, R. (2020). Penerapan manajemen kinerja dalam meningkatkan efektivitas organisasi publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 123–134. <https://doi.org/10.31289/jap.v10i2.3456>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2020). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business School Press.
- Khairunnisa, A., Sari, M., & Pratama, R. (2024). Penguatan kompetensi SDM melalui pelatihan manajemen kinerja berbasis komunitas. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 5(1), 12–21. <https://doi.org/10.36815/abdimasnusantara.v7i2.4565>
- Kim, Y., & Ployhart, R. E. (2021). The strategic value of selection practices: A review and future directions. *Human Resource Management Review*, 31(2), Article 100812. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100812>



- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2020). *The adult learner* (9th ed.). Routledge.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2021). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 245–275. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055226>
- OECD. (2020). *SME and entrepreneurship policy*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/8b4a7f92-en>
- Pulakos, E. D., Hanson, R. M., Arad, S., & Moye, N. (2020). Performance management can be fixed. *Industrial and Organizational Psychology*, 13(2), 1–28. <https://doi.org/10.1017/iop.2020.25>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saks, A. M., & Burke-Smalley, L. A. (2020). Is transfer of training related to firm performance? *Human Resource Management*, 59(6), 529–542. <https://doi.org/10.1002/hrm.22013>
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2020). The science of training and development in organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 21(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100620951926>
- Schleicher, D. J., Baumann, H. M., Sullivan, D. W., Levy, P. E., Hargrove, D. C., & Barros-Rivera, B. A. (2023). Putting the system into performance management systems. *Journal of Management*, 49(2), 401–433. <https://doi.org/10.1177/01492063221135062>
- Sutrisno, E., & Rahman, A. (2020). Pengaruh metode pelatihan partisipatif terhadap peningkatan kompetensi SDM. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 45–56. <https://doi.org/10.29244/jmo.v11i1.29876>
- Werner, J. M., Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2022). *Human resource management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (6th ed.). RajaGrafindo Persada.
- World Bank. (2021). *World development report: Data for better lives*. World Bank Publications. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1600-0>