

## Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada (PT. Rabel Jasa Express)

Tuffahul Humairoh<sup>1</sup>, Musayaroh<sup>2</sup>, M. Zainal Alim<sup>3</sup>, Iriani Ismail<sup>4</sup>  
<sup>1-4</sup> Universitas Trunojoyo Madura

Korespondensi penulis : [tuffahulhumairoh@gmail.com](mailto:tuffahulhumairoh@gmail.com)<sup>1</sup>, [musayaroh524@gmail.com](mailto:musayaroh524@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[alimzainal74@gmail.com](mailto:alimzainal74@gmail.com)<sup>3</sup>, [iriani.ismail@trunojoyo.ac.id](mailto:iriani.ismail@trunojoyo.ac.id)<sup>4</sup>

**ABSTRACT.** PT. Rabel Jasa Express is a company engaged in the field of expeditions, this company has been operating for approximately 10 years and is located in Banyuwangi, Tanjung Bumi, Bangkalan. The purpose of this research is to find out what efforts PT. Rabel Jasa Express to improve the performance of their employees. The research method we did was descriptive qualitative. We used 2 sources in collecting data, namely interviews and literature. The results obtained from this study are the efforts made by PT Rabel Jasa Express in improving HR management by creating a good work environment, giving awards to employees, and health insurance.

**Keywords:** Employee Performance, HR Management, Work Environment

**ABSTRAK.** PT. Rabel Jasa Express merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi, perusahaan ini sudah beroperasi kurang lebih selama 10 tahun dan berlokasi di Banyuwangi, Tanjung Bumi, Bangkalan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan Pt. Rabel Jasa Express untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Metode penelitian yang kami lakukan adalah deskriptif kualitatif. Kami menggunakan 2 sumber dalam mengumpulkan data yaitu dari wawancara dan literatur. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah upaya yang dilakukan oleh PT. Rabel Jasa Express dalam meningkatkan pengelolaan SDM dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik, pemberian penghargaan pada karyawan, dan jaminan Kesehatan

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Pengelolaan SDM

### PENDAHULUAN

Jasa pengiriman barang atau jasa ekspedisi sudah sangat dibutuhkan di era sekarang, di era yang modern ini banyak orang yang menginginkan sesuatu yang praktis dan mudah seperti jasa ekspedisi ini, karena orang tersebut tidak perlu repot-repot untuk mengantar barang terlebih untuk wilayah yang jauh. Jasa ekspedisi ini akan menjadi solusi bagi masyarakat yang menyukai kemudahan dan kepraktisan, Banyaknya masyarakat yang mengirim barang menjadikan jasa pengiriman sangat penting bagi masyarakat. Jarak antara pengirim dan penerima semakin tak terbatas dan jarak tersebut dapat dijangkau oleh jasa pengiriman. Jasa ekspedisi ini bisa menjadi jembatan penghubung antara pengirim dan penerima.

Tidak hanya di dalam negeri, banyak juga permintaan untuk jasa ekspedisi di luar negeri yang ingin mengirim barang ke dalam negeri, tidak terkecuali arab saudi. Menurut data yang saya dapat dari website saudinesia.id terdapat 175,342 penduduk Indonesia yang menetap atau bekerja di arab saudi, dari sekian banyaknya penduduk indonesia tersebut tentu banyak juga

orang yang ingin menggunakan jasa kurir ekspres agar dapat mengirim barang untuk keluarga mereka yang ada di Indonesia.

Semakin banyaknya permintaan terhadap jasa pengiriman barang ini semakin banyak juga perusahaan jasa yang bermunculan, seperti PT. RABEL JASA EXPRESS yang terletak di desa banyusangka kecamatan Tanjung Bumi kabupaten Bangkalan. PT. RABEL JASA EXPRESS merupakan Perusahaan ini bergerak di bidang jasa kurir ekspres dari Arab Saudi ke Indonesia. Perusahaan ini sudah beroperasi lebih dari 10 tahun sehingga sekarang sudah semakin banyak pelanggan dan jumlah wilayah yang bisa di jangkau pun juga bertambah.

Semakin bertambahnya pengguna jasa ini semakin banyak pula sumber daya manusia yang dibutuhkan, termasuk PT. RABEL JASA EXPRESS juga menambah karyawan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan. Sekarang PT. RABEL JASA EXPRESS sudah memiliki lebih dari 14 karyawan yang bekerja sebagai kurir dan ada juga yang bekerja di bagian kantor untuk mengurus data barang yang perlu dikirim.

Pentingnya sumber daya manusia di suatu perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan harus bisa mengatur serta memberdayakan sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting internal yang ada di dalam perusahaan sebagai penggerak atau pelaksana setiap kegiatan operasional yang dijalankan perusahaan. Dalam penerapannya, sumber daya manusia pun memiliki tugas dan jabatan masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Saat perusahaan sedang melakukan aktivitas Operator industri jasa dan Barang perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu. Memperoleh keuntungan. Selain itu, perusahaan juga ingin memuaskan pelanggan atas produk atau jasa yang dihasilkannya, Karena kepuasan pelanggan adalah tolak ukurnya Perusahaan berhasil memproduksi produk atau layanan berkualitas, yang diinginkan oleh konsumen. pencapaian dan Strategi pemasaran yang tepat dan terbaik Diimplementasikan, ialah perusahaan dapat melihat salah satunya Dari segi faktor mengelola sumber daya manusia Diukur dari produktivitas sumber daya manusia Individu dan kerja sama tim Membentuk struktur organisasi internal perusahaan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Siagian (2014:42) dalam (Farya Arkham Maulana, dkk): (2022) mendefinisikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Pengelolaan Pengembangan SDM Adalah? Pengembangan SDM adalah rangkaian kegiatan perusahaan dalam waktu tertentu agar menciptakan sikap karyawan yang mengalami perubahan (Leonard Nadler). Hal ini juga menjadi proses pengembangan kemampuan karyawan untuk menemukan potensi yang mereka miliki (Prof. T.V. Rao).

Manajemen sumber daya manusia, Moses Kinggundu (1989) dalam Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah (2003:11) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Menurut Edwin B. Flippo, dalam (Eri Susan:(2019) MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sastrohadiwiryo Manajemen Sumber Daya Manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk karyawan ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai organisasi

Kinerja karyawan, Menurut Marwansyah (2010: 229) kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Gani (2009: 221), kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi dimana ia bekerja sebagai karyawan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah mengenai kegiatan pekerjaan dan juga output yang dihasilkan dari aktivitas pekerjaan tersebut. Indikator-indikator bisa dipergunakan mengukur tingkat pencapaian kinerja karyawan sebagai berikut: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Ketepatan waktu, 3) Efektivitas, 4) Kemandirian. Malthis dan Jackson (2006) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Fungsi mengelola sumber daya manusia, Pengelolaan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan mengidentifikasi fungsi-fungsinya sebagai setting proses administrasi atau manajemen pendidikan yang didesain untuk saling berkaitan antara tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Castetter (1981:3) proses administrasi atau manajemen tersebut meliputi planning, recruitment, selection, induction, appraisal, development, compensation, bargaining, security, continuity, and information. Sedangkan Randall (1987:29) mengidentifikasi fungsi-fungsi tersebut ke dalam proses sumber daya manusia yang meliputi “planning, staffing, compensation, and training.

Dalam artikel ini, peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui tentang “Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia pada (PT. Rabel Jasa Express)”

## **METODE PENELITIAN**

### **a. Jenis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian deskriptif kualitatif adalah subjek dari berbagai metode penelitian naturalistik dalam kehidupan bermasyarakat. Data dan informasi berupa teks wawancara, catatan lapangan, dokumen, bahan visual seperti artefak, foto, video, data dari internet, dokumen pengalaman hidup manusia dianalisis secara kualitatif. Penggunaan pendekatan deskriptif tepat untuk diterapkan pada penelitian ini, yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan suatu gejala atau peristiwa yang sedang terjadi. Penelitian deskriptif menitikberatkan pada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung.

### **b. Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah PT. RABEL JASA EXPRESS yang terletak di desa Banyusangka, kecamatan Tanjung Bumi, kabupaten Bangkalan, Provinsi Jawa Timur.

### **c. Sumber Data**

Dalam penelitian ini data yang diperoleh berdasarkan pada focus strategi bauran promosi yang digunakan untuk meningkatkan volume penjualan yang dilakukan warkop fafa, maka peneliti menentukan sumber data yang didapat dari penelitian ini berasal dari narasumber penelitian dengan cara melakukan wawancara langsung dan observasi langsung ke tempat PT. RABEL JASA EXPRESS yang terletak di desa Banyusangka, kecamatan Tanjung Bumi

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Dalam penelitian ini, peneliti

memperoleh data sekunder yang mengacu pada penelitian sebelumnya, jurnal dan buku-buku yang berkaitan dengan objek dan topik yang diteliti. Dalam sebuah teori Sugiyono (2018:104)

#### **d. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah penelitian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif untuk menganalisis data dengan cara memaparkan, mengelola, menggambarkan, dan menafsirkan hasil penelitian dengan kata-kata dan kalimat sebagai jawaban atau permasalahan yang diteliti. Adapun analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memaparkan hasil wawancara ke dalam lampiran, mengelola data ke bentuk lampiran, menggambarkan proses sebuah penelitian dan hasil wawancara ke dalam pembahasan dalam penelitian. Adapun tahap-tahap analisis data adalah sebagai berikut, yaitu pengumpulan data, reduksi data, sajian data, dan verifikasi data.

Untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian ini digunakan teknik analisis dengan pendekatan kualitatif. Dimana analisa kualitatif bermakna sebagai suatu pengertian analisis yang didasarkan pada data yang diperoleh melalui kegiatan teknik perolehan data, baik melalui studi lapangan maupun studi pustaka. Di dalam menganalisis tidak berdasarkan pada perhitungan kualitatif, tetapi pada kemampuan nalar dalam menghubungkan fakta, data, dan informasi. Kemudian data yang diperoleh akan di analisis sehingga diharapkan muncul gambaran yang dapat mengungkap permasalahan penelitian

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. HASIL PENELITIAN

Bagaimana proses seleksi untuk bisa bekerja di Pt.Rabel Jasa Express ini?	Untuk seleksi masuk yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan,tidak ada seleksi yang seperti tes karena ini perusahaan jasa kirim atau express,iya tidak terlalu penting yan terpenting fisiknya kuat.
Syarat-atarat apa saja yang dibutuhkan untuk bergabung ke Pt.Rabel Jasa Express ini?	Untuk Syarat Masuknya yang pertama PunyaSIM,kedua,bisa mengemudi,untuk batas umur sekitar 25-35,dan fisik yang memenuhi karena disini kan ngangkut barang yang besar besar jadi butuh tenaga yang besar,yang terakhir punya pengalaman.
Apakah ada penghargaan untuk karywan mempunyai kinerja yang baik ?	Ada, untuk penghargaanya seperti kasih bonus gaji seperti itu
Apakah disini ada kompensasai terhadap karyawan yang sakit ?	Disini ada asuransi bagi karyawan yang mengalami kecelakaan saat kerja,disini kami menanggung pembayaran BPJS bagi semua karyawan.
Bagaimana komunikasi antara pimpinan dengan Karyawan?	Baik sekali,disini kami menganggap semua Karyawan seperti keluarga sendiri,disni
Apakah ada hal yang membuat karyawan lebih semamngat untuk bekerja?	Ada beberapa hal yang membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja yaitu uang tips pelanggan dan bonus dari atasan.
Adakah kesulitan yang dialami bekerja jasa express ini?	Kesulitan pasti ada seperti kalau alamat pelanggan yang mau diantar itu kurang lengkap,terus kadang medan jalan yang dilewati ekstrim jadi harus ekstra hati-hati.
Apakah lingkungan kerja anda memepengaruhi kinerja anda?	Berpengaruh,karena diperlukan kekompakan dalam melakukan pekerjaan karena kita ini kan kerja tim jadi dengan siapa kita bekerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.
Apakah hubungan antar pemimpin dan karyawan mempengaruhi kinerja anda?	Iya,tentu mempengaruhi karena kalo hubungan kita baik dengan atasan kita kerjanya santai,dengan suasana hati yang senang, dan pasti betah untuk bekerja,kalo hubungan kaeyawan dan atasan tidak baik pasti kita tidak nyaman kerjanya penuh tekanan pastinya.
Bagaimana pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kerjanya?	Tidak ada pelatihan khusus untuk itu karena perusahaan ini bergerak pada bidang jasa pengiriman,tapi untuk meningkatkan kinerja para karyawan Perusahaan kami memberikan penghargaan pada karyawan yang memiliki kinerja baik,dan lingkungan kerja yang nyaman

Berdasarkan hasil yang diperoleh dilapangan melalui wawancara peneliti mendapatkan informasi tentang tantangan upaya pengelolaan SDM pada PT. Rabel Jasa Express Bagaimana sistem recruitment yang dilakukan oleh PT. Rabel Jasa Express Sistem seleksi pada pada PT. Rabel Jasa Express Tidak menggunakan tes seleksi seperti perusahaan pada umumnya. Namun ada persyaratan khusus yang di harus kan seperti mempunyai SIM seperti SIM A dan mahir mengemudi terkhusus nya roda empat.

Pada PT. Rabel Jasa Express Memiliki hubungan yang baik antar karyawan dan atasan hal ini merupakan suatu hal baik dan mungkin jarang terjadi pada perusahaan lainnya. Hal ini

akan berdampak baik pada karyawan dan perusahaan. PT. Rabel Jasa Express Telah memenuhi peraturan yang telah memenuhi peraturan pemerintah berupa asuransi bagi karyawan. Manajer berhasil menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan nya. PT. Rabel Jasa Express Juga memberikan penghargaan bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang baik hal ini dapat membuat karyawan nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal diatas merupakan salah pengelolaan Sumber Daya manusia yang dilakukan oleh PT. Rabel Jasa Express untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Adapun kesulitan yang di alami oleh karyawan seperti Alamat yng tidak lengkap.

## **2. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa setiap perusahaan memiliki caranya sendiri untuk mengelola sumber daya manusia nya, karena hal tersebut tergantung oleh bentuk pekerjaanya seperti yang dilakukan oleh PT. Rabel Jasa Express Yang bergerak pada bidang jasa pengiriman barang. Seperti dimulai proses seleksi yang berbeda, seperti yang dilakukan oleh PT. Rabel Jasa Express Yang dimna proses recruitmen berbeda. Sistem Recruitment yang Unik: PT. Rabel Jasa Express terlihat memiliki pendekatan unik dalam rekrutmen karyawannya. Mereka tidak menggunakan tes seleksi seperti yang umumnya dilakukan oleh perusahaan. Sebaliknya, mereka menerapkan persyaratan khusus, seperti memiliki SIM A dan kemampuan mengemudi roda empat. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Rabel Jasa Express mungkin lebih fokus pada kemampuan praktis yang relevan dengan pekerjaan yang akan dijalani oleh karyawan mereka.

Selain itu PT. Rabel Jasa Express Mengelola sumber daya manusia nya, dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, lingkungan kerja yang baik disini yaitu, hubungan antara karyawan dan atasan terjalin dengan baik. Pentingnya hubungan yang baik antara karyawan dan atasan di PT. Rabel Jasa Express adalah aspek yang menonjol. Ini merupakan keuntungan besar, karena hubungan yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan dan produktivitas. Selain itu, ini juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih etah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan (Nitisemito, 2008:171-173).

Selanjutnya pemberian penghargaan kepada karyawan PT. Rabel Jasa Express Memberikan penghargaan kepada karyawan nya yang memiliki kinerja yang baik berupa upah tambahan. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik adalah praktik yang positif. Ini dapat memberikan insentif kepada karyawan untuk terus bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan semangat dan motivasi mereka. semakin tinggi pemberian penghargaan secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan (Aldila Saga Prabu, dkk: 2016).

Banyak cara yang dilakukan organisasi untuk mendorong semangat kerja karyawannya, salah satunya dengan pemberian kompensasi kepada karyawan. Hal ini juga di lakukan oleh PT. Rabel Jasa Express Yang memberikan asuransi kepada karyawan berupa BPJS. Menurut Nitisemito (2005: 92) kompensasi mampu meningkat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain Pencarian memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Dengan itu juga PT. Rabel Jasa Express telah memenuhi peraturan pemerintah dalam bentuk asuransi bagi karyawan. Hal ini menunjukkan komitmen perusahaan untuk memastikan kesejahteraan karyawan mereka sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

## **PENUTUP**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, kesimpulan dari artikel ilmiah tentang upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengolahan sumber daya manusia pada PT. Rabel Jasa Express ialah upaya yang dilakukan oleh PT. Rabel Jasa Express Untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia nya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan dengan juga komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan. Hal itu sangat berpengaruh bagi semua aspek pperusahaan. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik adalah praktik yang positif. Ini dapat memberikan insentif kepada karyawan untuk terus bekerja dengan baik, dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi mereka. Selain itu PT. Rabel Jasa Express telah memenuhi peraturan pemerintah dalam bentuk asuransi bagi karyawan. Hal ini menunjukkan komitmen perusahaan untuk memastikan kesejahteraan karyawan mereka sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Secara keseluruhan, PT. Rabel Jasa Express tampaknya telah mengadopsi berbagai praktik manajemen SDM yang memperhatikan aspek-aspek penting seperti seleksi karyawan, hubungan kerja, kepatuhan hukum, dan pengakuan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang berfokus pada aspek praktis dan hubungan antar karyawan dan manajemen dapat berdampak positif pada kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- Iskandar D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1 2018: 23 - 31*
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Maulana, F. A., Handayani, V. P., Amaniyah, F., Septiyanti, F. N. N., & Pratiwi, R. (2022, August). Analisis Pengelolaan SDM Desa Tujuan Objek Wisata Melalui Community Based Tourism (CBT) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Studi Empiris Pada Kelurahan Kandri, Kecamatan Gunungpati, Semarang). In *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi dan Manajemen (SENAMA)*.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 11–21.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Nuryanta, N. (2008). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *El-Tarbawi*, 1(1), 55-69.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan*, 5(2), 104-117.
- Suhariyanto, D. (2023). Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital pada UMKM. *SABAJAYA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 27-32.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.