Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif

P-ISSN 2722-2101, E-ISSN 2722-4201
Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Pamulang
Jurnal LOKABMAS Kreatif Vol.7,No.02 Juli 2026 Hal.139-147
Email:jurnalkreatif.manajemen@gmail.com

MOTIVASI SEBAGAI STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KELURAHAN BAMBU APUS KEC. PAMULANG KOTA TANGERANG SELATAN

Styo Budi Utomo, Sairin, Sutiman
Dosen Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

dosen01759@unpam.ac.id, dosen01517@unpam.ac.id, dosen01673@unpam.ac.id

ABSTRAK

Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk memberikan motivasi kepada pengurus pegawai kelurahan Bambu Apus Kec. Pamulang Kota Tangerang Selatan.

Sasaran kegiatan ini adalah pegawai Kelurahan Bambu Apus guna membantu meningkatkan semangat kerja. Permasalahan-permasalahan diselesaikan melalui tiga (3) tahapan yaitu: persiapan, pelaksanaan dan evaluasi. Dalam kegiatan ini dilakukan dengan cara memberikan penyuluhan dengan materi sesuai topic dan tema kegaitan PKM.

Hasil kegiatan ini berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terlihat dari antusias para peserta. Para peserta memeroleh input dari materi-materi yang disampaikan yang meliputi materi motivasi oragnaisasi Kegiatan ini dinilai menambah khazanah keilmuan bagi pegawai Kel. Bambu Apus Kec. Pamulang Kota Tangerang Selatan.

Kata Kunci : Motivasi, kinerja

ABSTRAC

This Community Service (PKM) aims to provide motivation to the administrative staff of Bambu Apus Village, Pamulang District, South Tangerang City.

The target of this activity is the employees of Bambu Apus Village to help improve their work spirit. The problems are addressed through three (3) stages: preparation, implementation, and evaluation. This activity is carried out by providing counseling with materials aligned to the topic and theme of the PKM activity.

The results of this activity proceeded as expected. This can be seen from the enthusiasm of the participants. The participants gained insights from the materials delivered, which included organizational motivation material. This activity is considered to add to the body of knowledge for the staff of Bambu Apus Village, Pamulang District, South Tangerang City.

Keywords: Motivation, performance

Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif
P-ISSN 2722-2101, E-ISSN 2722-4201
Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Pamulang
Jurnal LOKABMAS Kreatif Vol.7,No.02 Juli 2026
Hal.139-147
Email:jurnalkreatif.manajemen@gmail.com

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya zaman saat ini maka semakin tinggi Persaingan *(competitive adventage*) di dalam dunia usaha.Hal ini menuntut perusahaan agar mempunyai tingkat keunggulan bersaing untuk dapat terus berkompetisi di dalam dunia usaha, dengan adaya persaingan tersebut menuntut semua karyawan untuk terus dapat berfikir secara kreatif dan inovatif untuk dapat menarik minat para pelanggan.Hal ini dilakukan untuk dapat mencapai tujuan Perusahaan. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Hal ini menuntut perusahaan selalu berusaha menemukan cara yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan tujuan perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain.Bahkan harus mampu berada pada posisi paling atas Strategi adalah sebagai bentuk perencanaan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan akses sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu.Oleh karena itu sangat penting bagi Perusahaan untuk membuat strategi yang tepat dalam rangka untuk mencapai tujuan .Pada umumnya perusahaan harus terus berusaha untuk dapat memenuhi harapan para pelanggan yang dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu seperti dari segi kualitas maupun dalam bidang pelayananya Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja yang memiliki tema, serta mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional,efisiendalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapi tujuan secara efektif. Sedangkan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan,yang dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan.Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual,karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam setiap tugasnya.Kinerja adalah sebuah aksi,bukan kejadian.Aksi dari kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.Pada dasarnya kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan,usaha dan kesempatan yang diperoleh karyawan. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan.Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan seharihari.Karyawan merupakan living organism

Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif
P-ISSN 2722-2101, E-ISSN 2722-4201
Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Pamulang
Jurnal LOKABMAS Kreatif Vol.7,No.02 Juli 2026
Hal.139-147
Email:jurnalkreatif.manajemen@gmail.com

memungkinkan berfungsinya suatu perusahaan yang menjadi unsur penting dalam perusahaan. Setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan berbeda antara satu sama lainnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari cara mereka merasa senang dengan pekerjaannya Seperti pada perusahaan CV.Multi Baja Medan merupakan perusahaan milik perseorang yang bertugas memenuhi sumber daya manusia.CV Multi Baja Medan didirikan pada tahun 2003.Perusahaan CV. Multi Baja Medan memiliki tenaga kerja 50 karyawan. Pada CV. Multi Baja Medan selalu berupaya untuk membuat strategi dalam pencapain tujuan perusahaan.Namun dari realisasi strategi perusahaan mengalami suatu masalah dengan terjadinya tingkat penurunan jumlah pelanggan.Hal ini disebabkan karena pembuatan serta penyusunan strategi yang dilakukan kurang tepat atau masih belum maksimal. Untuk itu diperlukan suatu strategi yang tepat dalam meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.Suatu strategi peningkatan kinerja karyawan yang harus dibuat dengan memperhatikan semua lingkungan internal dan eksternal perusahaan.Strategi peningkatan kinerja karyawan sangat spesifik bagi setiap perusahaan, hal ini disebabkan faktor eksternal dan internal setiap perusahaan berbeda beda.

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi salah satu aset terpenting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya berperan sebagai pengelola administrasi kepegawaian, melainkan juga sebagai katalisator untuk mendorong inovasi, produktivitas, dan keunggulan kompetitif. Strategi manajemen SDM yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mengoptimalkan potensi individu, dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Artikel ini akan membahas secara mendalam strategi manajemen SDM yang dapat diimplementasikan untuk peningkatan kinerja pegawai, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi, hingga penciptaan budaya kerja yang positif.

Seiring dengan berkembangnya zaman saat ini maka semakin tinggi pula persaingan dala kinerja di . Hal ini menuntut organisasi agar mempunyai tingkat keunggulan bersaing untuk dapat terus berkompetisi di dalam dunia usaha, dengan adaya persaingan tersebut menuntut semua pegawai untuk terus dapat berfikir secara kreatif dan inovatif untuk dapat xmeningkatakan kinerja peagwai. Hal ini dilakukan untuk dapat mencapai tujuan orgnisasi. Salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi adalah kinerja dan produktivitas pegawai. Hal ini menuntut organisasi selalu berusaha menemukan cara yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai peningkatan tujuan

Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif
P-ISSN 2722-2101, E-ISSN 2722-4201
Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Pamulang
Jurnal LOKABMAS Kreatif Vol.7,No.02 Juli 2026
Hal.139-147
Email:jurnalkreatif.manajemen@gmail.com

organisasi, sehingga dapat bersaing dengan organisasi lain. Bahkan harus mampu berada pada posisi paling atas Strategi adalah sebagai bentuk perencanaan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan akses sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu.Oleh karena itu sangat penting bagi Organisasi untuk membuat strategi yang tepat dalam rangka untuk mencapai tujuan .Pada umumnya organisasi harus terus berusaha untuk dapat memenuhi harapan para pelanggan yang dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu seperti dari segi kualitas maupun dalam bidang pelayananya Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja yang memiliki tema, serta mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapi tujuan secara efektif. Sedangkan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan,yang dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam setiap tugasnya. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi dari kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh pegawai. Pegawai pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam organisasi. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan seharihari. Pegawai merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi yang menjadi unsur penting dalam organisasi. Setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan berbeda antara satu sama lainnya. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari cara mereka merasa senang dengan pekerjaannya

RUMUSAN MASALAH

Adapun perumusan masalah adalah pada PKM ini adalah:

Adapun perumusan masalah adalah pada PKM ini adalah:

1. Apakah terdapat peningkatan kinerja pegawai Kel. Bambu Apus?
2. Apakah pegawai mempunyai motivasi kuat dalasm meningkatkan kinerjanya?
3. Bagaimana cara meningkatkan

Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif
P-ISSN 2722-2101, E-ISSN 2722-4201
Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Pamulang
Jurnal LOKABMAS Kreatif Vol.7,No.02 Juli 2026
Hal.139-147
Email:jurnalkreatif.manajemen@gmail.com

kinerja dan pengembangan diri pegawai Kel. Bambu Apus?

TUJUAN PELAKSANAAN

Tujuan dari PKM ini adalah:

1. Untuk memberikan penyuluhan mengenai ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia melalui penguatan nilai-nilai motivasi para pegawai Kel. Bambu Apud Kec. Pamulang Kota Tangerang Selatan
2. Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman pegawai mengenai strategi peningkatan kinerja dalam organisasi untuk menjadikan Sumber daya manusia yang kreatif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh karyawan yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan organisasi, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidak mampuannya dalam mengelola sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli Diantaranya Menurut Sunyoto (2012:1) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi selain faktor aktivas dan modal. Sebagai salah satu fungsi penting maka manajemen sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

Lalu Menurut Hasibuan, Malayu S. P (2017:10) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Handoko, Hani. T (2012:4) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi”.

Dari beberapa pengertian Sumber Daya Manusia di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem–sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Motivasi

Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif
P-ISSN 2722-2101, E-ISSN 2722-4201
Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Pamulang
Jurnal LOKABMAS Kreatif Vol.7,No.02 Juli 2026
Hal.139-147
Email:jurnalkreatif.manajemen@gmail.com

2.2. Motivasi kerja menurut para ahli adalah dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi. Ia melibatkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu untuk memenuhi kebutuhan tertentu dalam konteks pekerjaan.

pengertian motivasi kerja menurut beberapa ahli:Robbins & Judge (2017): Proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya. Begitu jugauga Malayu S.P Hasibuan (2006): Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya.

- Sedangkan menurut McClelland (dalam Suwanto, 2020**):** Seperangkat kekuatan baik dari dalam diri (intrinsik) maupun luar (ekstrinsik) yang mendorong untuk memulai perilaku kerja dengan intensitas dan jangka waktu tertentu.
- Begitu juga menurut Wibowo **(2016):** Dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

  Serta menurut Siagian (2002): Daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

2.3. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata job performance atau actualperformance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.Pengertian kinerja (performance) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Sebenarnya karyawan biasa saja, mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk sistem absensi karyawan dapat dinilai (Moeheriono 2012:95) Pengertian

Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif
P-ISSN 2722-2101, E-ISSN 2722-4201
Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Pamulang
Jurnal LOKABMAS Kreatif Vol.7,No.02 Juli 2026
Hal.139-147
Email:jurnalkreatif.manajemen@gmail.com

kinerja karyawan: Pada dasarnya, perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat karyawan dianggap merupakan bagian asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi Definisi kinerja karyawanyang dikemukakan Bambang Kusriyanto(1999: 3) adalah: perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011: 136), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefenisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Mangkunegara (2000: 67) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara menurut Wibowo (2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Khaerul Umam (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Dari beberapa defenisi yang telah dikemukakan di atas, maka kesimpulan pengertian atau defenisi kinerja (performance) dapat disimpulkan sebagai berikut :hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. 2.2.1.Faktor-faktorYangMempengaruhi Pencapaian Kinerja Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2000: 67) yang merumuskan bahwa: Human Performance= Ability x Motivation Motivation = Attitude x situation Ability = knowledge x skill 1. Faktor kemampuan (Ability) Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, giften dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari- hari, maka akan lebih mudah mencapai

Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif
P-ISSN 2722-2101, E-ISSN 2722-4201
Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Pamulang
Jurnal LOKABMAS Kreatif Vol.7,No.02 Juli 2026
Hal.139-147
Email:jurnalkreatif.manajemen@gmail.com

kinerja maksimal. 2. Faktor motivasi (motivation) Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjaanya akan menunjukkan motifasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motifasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja (Mangkunegara 2005:13). Menurut Hennry Simamora (1995: 500), kinerja (performance) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, yaitu: a. Faktor individual yang terdiri dari: 1) Kemampuan dan keahlian 2) Latar belakang 3) Demografi b. Faktor psikologis yang terdiri dari: 1) Persepsi 2) Attitude 3) Personality 4) Pembelajaran 5) Motivasi c. Faktor organisasi perusahaan yang terdiri dari: 1) Sumber daya 2) Kepemimpinan 3) Penghargaan 4) Struktur 5) Job design Menurut A. Dale timple (1992: 31), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upayaupaya untuk memperbaiki kemampuannya.Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi perusahaan.faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan judul **: Strategi Peningkatan Kinerja Peagawai Kel. Pamulang Barat Kec. Pamulang Kota Tangerang Selatan.** Secara umum berjalan dengan lancar dan tertib. Anggota home industri pondok arenantusias dalam menyimak penjelasan materi teori dan peragaan yang diberikan. Antusiasme pun berlanjut saat sesi tanya jawab. Kegiatan pkm ini dinilai berjalan efektif karena tingkat ketertarikan peserta cukup tinggi terhadap pembelajaran tentang budaya organisasi. Permasalahan lain yang timbul yaitu tidak adanya media pembelajaran yang memadai untuk menjelaskan suatu konsep di luar rencana. Hal ini akan mempersulit siswa/i dalam memahami konsep sehingga tak

Loyalitas Kreativitas Abdi Masyarakat Kreatif

P-ISSN 2722-2101, E-ISSN 2722-4201
Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Pamulang
Jurnal LOKABMAS Kreatif Vol.7,No.02 Juli 2026
Hal.139-147
Email:jurnalkreatif.manajemen@gmail.com

jarang siswa/i memahami di luar konsep yang sebetulnya. Jadi dosen harus kreatif dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

Qomariah Nurul, 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Studi Empiris, Pustaka Abadi, Jember Jawa Timur

Narapti Bintang, dkk, 2022, Perilaku Organiasi (Teori dan Konsep), Pena Persada, Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas Jawa Tengah

_____https://dosensosiologi.com/karang-taruna/W Enny Mahmudah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ubhara Manjemen Press, Surabaya

Hasibuan Abdurrozaq dkk, Perencanaan dan Pengembangan SDM, Yayasan Kita Menulis, *Surabaya*