

## **Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia pada Kinerja Pegawai di Provinsi Papua Barat Daya**

**Mervin Irian Sadipun Komber\*, Andi Irwan, Rosdinaman Budi, Yeheskel Kambu, Immanuel Aleks Sesa**

Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Sorong, Indonesia

\*Koresponden Penulis: [merviniriansk@unimudasorong.ac.id](mailto:merviniriansk@unimudasorong.ac.id)

**Abstrak:** Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Setiap pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, karena kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja individu pegawainya. Tujuan pengabdian dilakukan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia pada kinerja pegawai pemerintah provinsi Papua Barat Daya. Pengabdian dilakukan dengan bentuk sosialisasi dan pelatihan serta memberikan materi yang diperlukan dalam pencapaian tujuan pengabdian. Program pengabdian ini dirancang dengan pendekatan partisipatif dan kolaboratif, di mana peserta pengabdian tidak hanya menjadi objek, tetapi juga subjek yang aktif dalam seluruh proses pengembangan SDM. Tahapan pengabdian dilakukan dengan diantaranya berupa persiapan (mempersiapkan mitra, tempat/Lokasi pengabdian dan alat serta perlengkapan yang dibutuhkan), pelaksanaan (sosialisasi dan pelatihan) dan evaluasi (terdapat pegawai yang dilihat dari partisipasi kurang aktif dan aktif). Adapun hasil pengabdian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil capaian di atas terlihat bahwa pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang terdiri dari aspek budaya kerja diperoleh capaian sebesar 80%, lingkungan kerja sebesar 80% dan motivasi kerja sebesar 70%.

**Kata kunci:** Peningkatan Kapasitas, SDM, Kinerja Pegawai.

**Abstract:** Human Resources have a very important role in achieving agency goals. Every employee in an organization is required to make a positive contribution through good performance, because organizational performance is highly dependent on the performance of individual employees. The purpose of community service is to improve the capacity of human resources in the performance of employees of the West Papua provincial government. Community service is carried out in the form of socialization and training and providing the necessary materials in achieving community service goals. This community service program is designed with a participatory and collaborative approach, where community service participants are not only objects, but also active subjects in the entire HR development process. The stages of community service are carried out including preparation (preparing partners, places/locations of community service and the tools and equipment needed), implementation (socialization and training) and evaluation (there are employees who are seen from less active and active participation). The results of community service show that Based on the results of the achievements above, it can be seen that in increasing the capacity of human resources consisting of aspects of work culture, an achievement of 80% was obtained, a work environment of 80% and work motivation of 70%.

**Keywords:** Capacity Building, Human Resources, Employee Performance.

**Samakta: Jurnal Pengabdian Kepada Peserta**

<https://ejournal.edukhatulistiwa.com/index.php/samakta>

ISSN: 3031-3031 (Online)

Vol 2 No 1 2025 Hal. 46-56



**Received:** 26 Januari 2025      **Accepted:** 1 Februari 2025

**Published:** 3 Februari 2025

**DOI:** 10.61142/samakta.v2i1.199

**How to cite:** Komber, M. I. S., Irwan, A., Budi, R., Kambu, Y., & Sesa, I. A. (2025). Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia pada Kinerja Pegawai di Provinsi Papua Barat Daya. *Samakta: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 46–56. <https://doi.org/10.61142/samakta.v2i1.199>

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



## PENDAHULUAN

Perkembangan yang pesat di seluruh dunia telah melahirkan teori-teori baru dalam bidang administrasi publik. Berbagai faktor turut berkontribusi, seperti kondisi ekonomi, perubahan cara berpikir peserta, tumbuhnya peserta sipil, dan meningkatnya peran sektor swasta dalam kegiatan yang dipimpin oleh pemerintah. Contohnya, inovasi layanan baru untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia, yang merupakan hasil dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, mendorong para administrator publik untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut (Christiana Iman Kalis *et al.*, 2024). Salah satu faktor utama yang memengaruhi implementasi perubahan dalam administrasi publik adalah meningkatnya harapan peserta secara umum akan adanya perubahan yang berkualitas dan kuantitatif dalam layanan pemerintah (Ratna Kusuma & Risal, 2020).

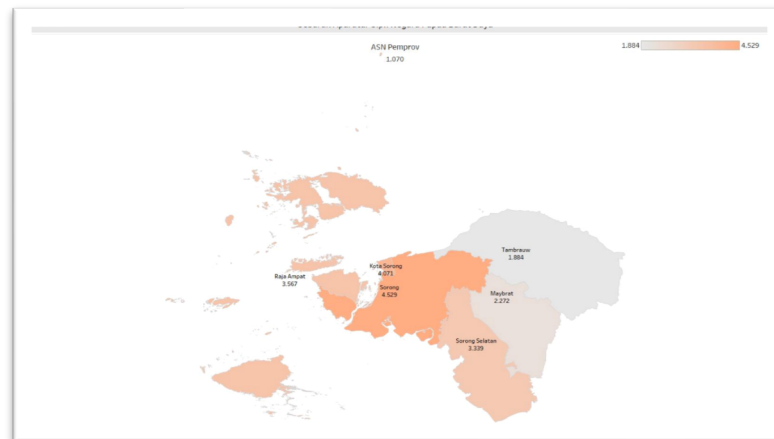
Secara tradisional, peserta mengharapkan pemerintah untuk memberikan layanan kepada peserta dengan mengutamakan prinsip keadilan, kesetaraan, ketersediaan, akuntabilitas, efisiensi, dan imparialitas. Untuk memastikan pelayanan tersebut, setiap negara perlu memiliki sistem manajemen yang efektif, yang terdiri atas tim profesional yang kompeten (Andarsyah *et al.*, 2024). Dalam konteks ini, penting untuk tidak hanya mengelola pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh personel, tetapi juga untuk menemukan cara yang tepat dalam meningkatkan efektivitas pengembangan kapasitas (Rijal *et al.*, 2023).

SDM atau singkatan dari sumber daya manusia memiliki peran yang tidak boleh diabaikan pada instansi agar menggapai tujuan yang telah ditentukan sedari awal, perusahaan atau instansi sebagai tempat atau wadah bagi sumber daya manusia atau pegawai, undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN (Aparatur Sipil Negara), kinerja berbasis sistem merit dengan kontek pengembangan Human capital pasal 51 menyatakan “bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit”. Tujuannya adalah mengatur manajemen kepegawaian untuk bisa menggapai kesuksesan dalam mewujudkan Reformasi Birokrasi terhadap peningkatan kinerja pada setiap pegawai di organisasi pemerintah.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Menurut (Praditya, 2022), manajemen SDM dapat dipahami sebagai upaya untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu. Sementara itu, (Dhewi *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa manajemen SDM mencakup pemanfaatan SDM di dalam instansi melalui berbagai fungsi, seperti perencanaan dan pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, serta perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, di samping menjalin hubungan industrial yang harmonis. Di sisi lain, (Dewi *et al.*, 2023) menambahkan bahwa manajemen SDM melibatkan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memotivasi, mengembangkan, dan memelihara kinerja maksimal di suatu instansi.

Setiap pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, karena kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja individu pegawainya (Pahmi & Busman, 2022). Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat di mana pegawai memenuhi persyaratan pekerjaan dengan efisiensi dan efektivitas yang tinggi (Difinubun & Gudono, 2021; Rini *et al.*, 2022; Supardi *et al.*, 2023). Dalam konteks ini, kinerja pegawai dapat dipandang sebagai prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang tampak nyata dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, (Musriani *et al.*, 2022; Sismar *et al.*, 2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut.

Adapun sebaran data pegawai negeri sipil atau Aparatur Sipil Negara tingkat provinsi Papua Barat Daya tahun 2023 dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



**Gambar 1.** Sebaran ASN Papua Barat Daya.

Menurut (Mangkuprawira, 2010), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Di sisi lain, (Amalia, 2024) mendefinisikan kinerja sebagai kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, sehingga menghasilkan output yang diharapkan.

Penilaian terhadap pengembangan kapasitas manusia harus mencakup identifikasi dan pengembangan kapasitas yang ada. Perhatian juga perlu diberikan pada evaluasi struktur yang sudah ada. Proses ini dikenal sebagai perencanaan kapasitas manusia (Ekawaty & Kayko, 2023; Lumintang & Jeane Waani, 2020). Pengembangan kapasitas manusia menjadi kunci untuk mendorong pembangunan yang berkelanjutan, sehingga lebih banyak perhatian harus diberikan pada strategi pencapaiannya. Di sisi lain, kegiatan peningkatan kapasitas sering kali difokuskan pada pelatihan untuk pejabat kunci dalam pemerintahan, seperti pemimpin dan pegawai negeri yang berada di posisi pengambil keputusan. Salah satu tantangan utama bagi administrasi di negara berkembang adalah kemampuan untuk melaksanakan reformasi secara efektif (Dasuki et al., 2021; Sulistyono et al., 2024).

Salah satu tantangan paling mendesak yang dihadapi dunia saat ini adalah peningkatan kapasitas manusia untuk mencapai pembangunan berkelanjutan. Pengembangan dan pengoptimalan potensi manusia merupakan kunci untuk mencapai pembangunan yang cepat dan inovatif. Selain itu, aspek ini juga menjadi elemen penting dalam manajemen di era kontemporer.

Demikian pula, yang tidak kalah penting adalah peningkatan kapasitas bagi mitra di luar pemerintah, yang berperan dalam membangun massa kritis yang mampu memulai dan mempertahankan proses perubahan. Mitra ini meliputi kelompok peserta sipil, perusahaan, asosiasi, dan serikat pekerja yang dapat melakukan advokasi dalam pemerintahan untuk mendorong perubahan, atau bahkan memulai inisiatif perubahan di luar lingkungan pemerintahan melalui ide bisnis baru atau tren sosial (Jogatama Purhita et al., 2023; Sukamdani et al., 2022; Zamroni et al., 2023). Untuk menciptakan massa kritis yang berfokus pada pengembangan berkelanjutan, kelompok-kelompok ini perlu mendapatkan perhatian yang sama besarnya dari pejabat pemerintah. Setiap keputusan kebijaksanaan yang diambil oleh pemerintah akan sangat bergantung pada dukungan atau penolakan dari kelompok pemangku kepentingan utama, yang merupakan faktor kunci keberhasilan reformasi tersebut (Lubis, 2019; Santoso et al., 2022).

Tujuan pengabdian dilakukan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia pada kinerja pegawai pemerintah provinsi Papua Barat Daya. Pengabdian dilakukan dengan bentuk sosialisasi dan pelatihan serta memberikan materi yang diperlukan dalam pencapaian tujuan pengabdian.

## **METODE**

### **Desain Pengabdian**

Program pengabdian ini dirancang dengan pendekatan partisipatif dan kolaboratif, di mana peserta pengabdian tidak hanya menjadi objek, tetapi juga subjek yang aktif dalam seluruh proses pengembangan SDM. Pendekatan partisipatif memastikan bahwa program yang dilaksanakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan, sementara pendekatan kolaboratif melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah provinsi, akademisi, dan para ahli/praktisi, untuk menciptakan sinergi yang kuat dalam pelaksanaan program (Badarudin *et al.*, 2022; Lintang Rachmadana *et al.*, 2023; Munzir *et al.*, 2023).

Mitra dalam pengabdian adalah Pemerintah provinsi Papua Barat Daya. Pengabdian peserta ini dilaksanakan di Kantor Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong. Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya dipilih sebagai lokasi program karena memiliki potensi SDM yang besar namun belum optimal. Kegiatan ini dijadwalkan berlangsung selama tiga bulan, mulai dari Oktober hingga Desember 2024, dengan berbagai tahapan yang meliputi persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi.

### **Implementasi Program**

#### **Persiapan**

Langkah pertama dalam persiapan adalah sosialisasi program kepada pegawai Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya. Sosialisasi dilakukan melalui pertemuan peserta, penyebaran brosur, dan pengumuman di tempat-tempat strategis di desa. Tujuannya adalah untuk memberikan informasi yang jelas mengenai tujuan, manfaat, dan jadwal program pengabdian, serta untuk mendorong partisipasi aktif dari seluruh lapisan peserta. Selain itu, dialog langsung dengan peserta dilakukan untuk memahami aspirasi dan kebutuhan mereka terkait pengembangan SDM, sehingga program yang dirancang benar-benar sesuai dengan kebutuhan. Sosialisasi dalam kegiatan pengabdian menjadi hal yang sangat penting untuk memberikan pemahaman awal terhadap mitra terkait tujuan dan capaian yang hendak dicapai dalam kegiatan pengabdian masyarakat (Andriyan *et al.*, 2024; Munzir *et al.*, 2023; Saputra *et al.*, 2024).

Pembentukan tim pengabdian merupakan langkah krusial dalam persiapan program. Tim ini terdiri dari anggota pegawai Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya, dosen, mahasiswa dan tenaga ahli dari luar yang memiliki keahlian di bidang pengembangan SDM. Setiap anggota tim memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas untuk memastikan kelancaran pelaksanaan program. Pembentukan tim pengabdian dilakukan melalui seleksi yang transparan dan partisipatif untuk memastikan bahwa tim yang terbentuk kompeten dan representatif.

#### **Pelaksanaan**

Kegiatan pelatihan dan workshop merupakan inti dari program pengabdian ini. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis peserta, seperti keterampilan kewirausahaan, pengelolaan sumber daya alam, serta kemampuan komunikasi dan kepemimpinan. Workshop diadakan secara berkala dengan topik-topik yang relevan dan menarik, melibatkan fasilitator yang berpengalaman. Materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan lokal dan disampaikan dengan metode yang interaktif dan partisipatif untuk memaksimalkan pemahaman dan penerapan.

Selain pelatihan, program mentoring dan pendampingan juga dilaksanakan untuk

memastikan keberlanjutan pengembangan SDM. Mentoring dilakukan oleh para ahli dan tokoh peserta yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan. Mereka memberikan bimbingan langsung kepada peserta yang mengikuti program, membantu mereka mengatasi tantangan yang dihadapi, dan memfasilitasi penerapan keterampilan yang telah dipelajari. Pendampingan ini diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kemandirian peserta dalam mengembangkan potensi diri dan desa.

### Evaluasi

Evaluasi kegiatan dilakukan dengan metode yang komprehensif untuk menilai efektivitas program. Evaluasi melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan observasi langsung selama dan setelah pelaksanaan program. Data yang terkumpul dianalisis untuk menilai sejauh mana tujuan program tercapai, keterlibatan peserta, dan perubahan yang terjadi pada kapasitas SDM di Lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya. Evaluasi juga mencakup penilaian terhadap proses pelaksanaan program, termasuk kualitas pelatihan, fasilitator, dan dukungan yang diberikan.

Penilaian dampak dan hasil program dilakukan untuk mengukur perubahan yang signifikan pada kapasitas SDM dan kesejahteraan peserta desa. Hasil evaluasi digunakan untuk mengidentifikasi keberhasilan dan kendala yang dihadapi selama program berlangsung. Informasi ini sangat penting untuk menyusun rekomendasi perbaikan dan pengembangan program di masa depan. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai dasar untuk inovasi dan peningkatan berkelanjutan dalam pengembangan SDM di Lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dan perlu mendapatkan bimbingan dari setiap instansi (Wicaksana *et al.*, 2022; Yulianto & Iryani, 2024). Setiap bidang di Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya dituntut untuk bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Dalam menghadapi kompetisi yang kian ketat, instansi harus tetap bertahan dan beradaptasi dengan memberi perhatian khusus pada aspek SDM, yaitu pegawai. Pegawai berperan sebagai faktor penentu yang strategis dalam menjalankan fungsi pemikiran, perencanaan, dan pengendalian aktivitas di instansi.

Untuk mencapai keberhasilan di Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya, pegawai perlu mendapatkan motivasi yang tinggi agar dapat bekerja dengan giat. Mengingat pentingnya peran pegawai, maka sudah selayaknya mereka mendapatkan perhatian lebih terhadap tanggung jawab yang diemban. Dengan motivasi kerja yang maksimal, pegawai akan lebih terampil dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, pegawai cenderung tidak semangat, kurang fokus, dan dapat mengakibatkan keterlambatan serta kesulitan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Adapun Capaian dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.** Capain Pelaksanaan Pengabdian

No.	Target Luaran	Indikator Capaian
1.	Pegawai Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya menghadapi kesulitan dalam budaya kerja yang baru setelah pemekaran Provinsi.	Peningkatan kapasitas pada aspek budaya kerja (80%)
2.	Pegawai Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya menghadapi kesulitan dalam lingkungan kerja yang baru setelah pemekaran Provinsi.	Peningkatan kapasitas pada aspek lingkungan kerja (80%)

No.	Target Luaran	Indikator Capaian
3.	Pegawai Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya menghadapi kesulitan dalam motivasi kerja pada peningkatan kinerja pada suasana politik pilkada.	Peningkatan kapasitas pada aspek motivasi kerja (70%)

Berdasarkan hasil capaian di atas terlihat bahwa pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang terdiri dari aspek budaya kerja diperoleh capaian sebesar 80%, lingkungan kerja sebesar 80% dan motivasi kerja sebesar 70%.



**Gambar 2.** Dokumentasi kegiatan pengabdian masyarakat.

### Pembahasan

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu aspek krusial dalam pengelolaan organisasi. Namun, terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi dan diatasi agar tujuan tersebut dapat tercapai. Untuk mencapai sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan harapan instansi, guna mengembangkan kebijakan positif dalam setiap kegiatan, setiap pegawai hendaknya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini penting untuk meningkatkan produktivitas kerja secara maksimal, sesuai dengan target dan tujuan yang diinginkan (Dasuki, 2021; Sayekti & Kartika, 2016). Motivasi menjadi faktor yang sangat diperlukan untuk diperhatikan oleh atasan atau kepala divisi, terutama di instansi Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya, agar setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target dan tujuan instansi.

Dengan motivasi yang baik, pegawai akan memiliki semangat yang tinggi untuk menjalankan tanggung jawabnya. Sebaliknya, tanpa motivasi, pegawai mungkin tidak dapat memenuhi pekerjaan mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan, bahkan bisa kurang memuaskan. Meskipun seorang pegawai memiliki keahlian operasional yang baik, jika tidak didukung oleh motivasi, hasil kerja mereka bisa saja tidak memenuhi harapan. Dalam keadaan di mana seseorang terpaksa melakukan pekerjaan yang tidak disukainya, keinginan untuk bekerja akan tertekan, sehingga proses kerja menjadi kurang efektif dan efisien.

Motivasi dapat dibedakan menjadi dua kategori, yakni intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang, yaitu kesadaran akan manfaat atau makna dari pekerjaan yang dikerjakan (Sanaba *et al.*, 2022). Ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pribadi dan memberikan kepuasan saat mencapai tujuan positif di masa depan. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar yang mempengaruhi seseorang untuk menyesuaikan

perilaku dan kerja secara maksimal, seperti adanya penghargaan, hukuman, atau aturan yang berlaku.

Dalam kegiatan pengabdian, pegawai pemerintah Provinsi Papua Barat Daya dalam meningkatkan kinerjanya maka yang diperhatikan pemerintah atau atasan yakni motivasi kerja yang harus diperkuat dari segi pemberian reward atau sejenisnya. Hal ini mampu dijadikan motivasi bagi pegawai dalam peningkatan kinerjanya di Lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya.

## KESIMPULAN

Hasil program pengabdian ini menunjukkan adanya peningkatan kapasitas SDM di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya. Peningkatan ini dapat dilihat dari tiga aspek utama, yaitu budaya kerja yang meningkat sebesar 80%, lingkungan kerja sebesar 80%, dan motivasi kerja sebesar 70%. Pelaksanaan program yang berbasis sosialisasi, pelatihan, dan pendekatan partisipatif terbukti efektif dalam mendukung pengembangan SDM. Meskipun demikian, terdapat tantangan dalam partisipasi pegawai yang bervariasi, yang menunjukkan perlunya strategi peningkatan keterlibatan dalam program serupa di masa mendatang. Untuk kesinambungan hasil yang dicapai, disarankan adanya program lanjutan dengan fokus pada pendampingan jangka panjang serta evaluasi berkelanjutan guna memastikan manfaat pengabdian tetap berdampak positif bagi instansi dan pegawai yang terlibat.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada pihak Perguruan Tinggi Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong dalam membantu materil maupun non materil serta para mitra dari Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya dalam proser terlaksananya kegiatan pengabdian.

## REFERENSI

- Amalia, L. (2024). Penguatan Kapasitas SDM di Desa Jarin: Strategi dan Implementasi. *Larisa Pengabdian Multidisiplin*, 1(3), 1–4. <http://ejournallarisa.academytlp.com/index.php/Pengabdian>
- Andarsyah, R., Prianto, C., Permadi, D., Supono, S., Fika Widyana, S., & Minang Lati, G. (2024). E-learning Academy Untuk Meningkatkan Kapasitas SDM Di Lingkungan Perusahaan Transportasi X. *Jurnal Informatika: Jurnal Pengembangan IT*, 9(3), 254–263. <https://doi.org/10.30591/jpit.v9i3.7835>
- Andriyan, Y., Rajab, A. M., Pamungkas, A. C., Muhamad, S., & Rahakratat, R. (2024). Transformasi E-Government Menuju Good Governance di Pemerintah Kabupaten Sorong. *Samakta: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 25–34. <https://doi.org/10.61142/samakta.v1i2.127>
- Badarudin, M. I., Arzad, M., Manurung, T., Lahalo, F. F., Wattimena, L., Matahelumual, F., Hamzah, H., Rustamadji, R., Munzir, M., Hafel, M., Syahadat, E. F., J Sapari, L. S., Poltak, H., & Fahrizal, A. (2022). Perikanan Distrik Kepulauan Ayau, Raja Ampat: Status Pengelolaan Perikanan Dengan Pendekatan Ekosistem (P3E) Pada Domain Sosial. *Jurnal Grouper*, 13(2), 151–162.
- Christiana Iman Kalis, M., Yulianto, Y., Eka Jayanti, W., Alberd, A., Ghia Dimmera, B., Zulkifli, S., & Dwitanto, J. (2024). Pelatihan Peningkatan Kapasitas SDM bagi UMKM Perbatasan Sebagai Upaya Pembentukan Border Branding. *Communnity Development Journal*, 5(3), 5069–5073.
- Dasuki, R. E. (2021). Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Di Jawa Barat. *E-Coops-Day Jurnal Ilmiah Abdimas*, 2(1), 1–6.

- Dasuki, R. E., Kapasitas, P., Daya, S., & Koperasi, M. (2021). Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Di Jawa Barat. *E-Coops-Day Jurnal Ilmiah Abdimas*, 2(1).
- Dewi, R., Solling Hamid, R., Sismar, A., Eka Putri Bachtiar, R., Moonai, S., & Asriany, A. (2023). The Role of Innovation Orientation in Improving Marketing Communication and Marketing Performance of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the Culinary Sector. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 370–376. <https://doi.org/10.56457/jimk.v11i1.419>
- Dhewi, T. S., Prasasti, A., Kurnianto, M., & Lintang Rachmadana, S. (2021). How social media marketing activities affect consumer equity: A study in culinary brand with brand equity as a mediating factor. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 3(4), 13–19. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i4.245>
- Difinubun, Y., & Gudono, M. (2021). Kinerja Keuangan Daerah Pemekaran Ditinjau Dari Rasio dan Indeks Keuangan. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 1(1), 62–80.
- Ekawaty, O. D., & Kayko, R. O. (2023). Meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Manusia Destinasi Pariwisata Terintegrasi di Kabupaten Kudus. *Cetak) Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(2), 339–352.
- Jogatama Purhita, E., Nugroho, S., Widiastuti, S., Zainudin, A., H.B.N.MS, A., & Fitrianto, Y. (2023). Peningkatan Kapasitas SDM dalam Memahami Pentingnya Branding dan Packaging Produk UMKM Desa. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(4), 4455–4462. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i4>
- Lintang Rachmadana, S., Marjuk, Y., Pahmi, P., Hamsiah, H., Afni Khairunisa, N., Sismar, A., Sanaba, H. F., & Musriani, M. (2023). Pelatihan Pembuatan Business Plan Menggunakan metode BMC (Business Model Canvas) Pada Bunda Paud Kabupaten Raja Ampat. *Jurnal ABDIMASA Pengabdian Masyarakat*, 6(2), 59–67.
- Lubis, B. (2019). Dampak Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Untuk Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Papatung*, 2(2), 129–138.
- Lumintang, J., & Jeane Waani, F. (2020). Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) di Desa Koka dan Desa Kembes 2 Kecamatan Tombulu. *The Studies of Social Science*, 2(1), 15–21. <https://doi.org/10.18196/bdr.7151>
- Mangkuprawira, S. (2010). Strategy to Improve Social Capital Capacity and Human Resource Quality as Facilitator in Agricultural Development. *Forum Penelitian Agro Ekonomi*, 28(1), 19–34.
- Munzir, M., Andriyan, Y., Ramadani, F., Jumiati Syafruddin, R., Fakhawer, E., & Jonmer Tumana, R. (2023). Pelatihan Laporan Keuangan Berbasis Rumah Ibadah pada Distrik Salawati Kabupaten Sorong. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, 7(5), 4712–4719. <https://doi.org/10.31764/jmm.v7i5.17139>
- Munzir, M., Danuwijaya, T., Tunang, A., Dinar, L., & Kassa, P. (2023). Edukasi Financial Technology (FINTECH) pada Pelajar di Kota Sorong. *Samakta: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 28–35. <https://doi.org/10.61142/samakta.v1i1.59>
- Musriani, M., Lintang Rachmadana, S., & Munzir, M. (2022). Pengaruh Rasio Likuiditas Terhadap Kelancaran Finansial dalam Menunjang Kinerja Usaha Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Sorong Papua Barat. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 8–17.

- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab. Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393–402. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>
- Praditya, R. A. (2022). Kinerja Organisasi Pada Manajemen Rantai Pasokan Pariwisata : Bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Pelanggan? *International Journal of Social, Policy And Law (IJOSPL)*, 3(2), 17–21.
- Ratna Kusuma, A., & Risal, M. (2020). Pelayanan Kepada Masyarakat Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Pembuatan Website Desa di Desa Loa Duri Ulu. *Jurnal Plakat*, 2(2), 140–149.
- Rijal, S., Abdul Azis, A., Chusumastuti, D., Susanto, E., Sugianta Nirawana, I. W., & Legito, L. (2023). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Bagi Masyarakat. *Easta Journal of Innovative Community Services*, 1(3), 156–170.
- Rini, T. H. C., Khaerani, A., & Munzir, M. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial BUMN di Kota Sorong. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(1), 57–69.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Santoso, E. B., Koswara, A. Y., Siswanto, V. K., Hidayani, I., Anggarini, F. Z., Rahma, A., Arrianta, A. M., & Ramdan, M. (2022). Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Bagi Kelompok Sadar Wisata (POKDARWIS) Kampung Susu Lawu. *Sewagati: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3), 322–332. <https://doi.org/10.12962/j26139960.v6i3.161>
- Saputra, D. R., Saputra, D. I. M., Hendra, J., Putra, I. M., Susanti, D. T., & Pilitan, R. B. (2024). Sosialisasi Peraturan Pertandingan PORPROV Futsal Jambi 2023. *Samakta: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 9–15.
- Sayekti, A., & Kartika, L. (2016). Perancangan Model Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusiadi Bank Perkreditan Rakyat (BPR). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 14(2), 217–232.
- Sismar, A., Rahayu Syah, S., & Sudirman, S. (2023). Jurnal Mirai Management Analisis Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Financial Multi Finance Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 413–419.
- Sukamdani, N. B., Sukwika, T., & Eddyono, F. (2022). Edukasi Manajemen Sampah untuk Peningkatan Kapasitas SDM pada Pengurus Kelompok Disabilitas Kota Bogor. *Reswara: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 826–833. <https://doi.org/10.46576/rjpkm.v3i2.2069>
- Sulistyo, A., Yudiandri, T. E., & Kusumawati, F. D. (2024). Penguatan Kapasitas SDM melalui Sadar Wisata 5.0 dalam Menciptakan Pengelolaan Pariwisata Berkelanjutan. *JPPM (Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat)*, 8(2), 251–264. <https://doi.org/10.30595/jppm.v8i2.21127>
- Supardi, E., Andriyan, Y., Sanaba, H. F., & Pemerintahan, I. (2023). Pengaruh Servant Leadersip terhadap Kinerja Pegawai. *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 64–72.
- Wicaksana, I., Budiningsih, S., Triastuti, Y., & Jayadi, J. (2022). Peningkatan Kapasitas SDM dan Pemasaran Digital Dengan Mediasi Modal Intelektual Terhadap Kinerja Usaha Agribisnis. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(2), 167–176. <https://doi.org/10.33370/jmk.v19i1.944>

- Yulianto, H., & Iryani, I. (2024). Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Berbasis Teknologi untuk Mendukung Transformasi Nasional. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 8.0*, 496–506.
- Zamroni, S. A., Haksama, S., & Arham, M. U. (2023). Identifikasi Perencanaan dan Peningkatan Kapasitas SDM pada Mitigasi Bidang Kesehatan pada Bencana Banjir di Kabupaten Malang. *JIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(10), 7621–7628. <http://Jiip.stkipyapisdompnu.ac.id>