

## PELATIHAN MANAJEMEN KINERJA BERBASIS DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI INDUSTRI KECIL MENENGAH DI KARAWANG

Neneng Sofiyanti<sup>1</sup> Eman Sulaeman<sup>2</sup>

<sup>1,2)</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang

e-mail: neneng.sofiyanti@fe.unsika.ac.id

### Abstrak

Industri kecil dan menengah (IKM) menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawan secara efektif, terutama ketika sistem penilaian masih dilakukan secara manual dan subjektif. Djeroe Kedai, sebuah kedai kopi di Kota Karawang, mengalami kesulitan dalam memantau produktivitas karyawan dan memberikan umpan balik yang terstruktur. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pengabdian ini bertujuan untuk menerapkan sistem manajemen kinerja berbasis digital guna meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas karyawan. Metode pengabdian menggunakan pendekatan *Participatory Action Research* (PAR), yang melibatkan observasi, wawancara, serta pelatihan kepada manajemen dan karyawan. Sistem yang diterapkan mencakup dashboard pemantauan kinerja real-time, sistem penilaian berbasis *Key Performance Indicators* (KPI), serta fitur umpan balik berkala. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan kondisi sebelum dan sesudah penerapan sistem, menggunakan survei kepuasan, analisis data kinerja, serta wawancara mendalam. Hasil pengabdian menunjukkan peningkatan efisiensi dalam evaluasi kinerja, di mana penilaian kini terdokumentasi dengan lebih baik dan berbasis data objektif. Karyawan lebih memahami pencapaian mereka serta mendapatkan umpan balik yang lebih terstruktur, sehingga motivasi dan produktivitas meningkat. Selain itu, penerimaan terhadap teknologi digital juga mengalami peningkatan setelah diberikan pelatihan intensif. Dengan keberhasilan ini, sistem yang dikembangkan dapat menjadi model bagi IKM lain dalam mengadopsi teknologi digital untuk manajemen kinerja.

**Kata kunci:** Manajemen Kinerja, Digitalisasi, Industri Kecil Menengah, Efisiensi Operasional, Djeroe Kedai

### Abstract

Small and medium-sized industries (SMIs) face challenges in effectively managing employee performance, especially when the appraisal system is still manual and subjective. Djeroe Kedai, a coffee shop in Karawang City, experienced difficulties in monitoring employee productivity and providing structured feedback. To overcome these problems, this service aims to implement a digital-based performance management system to improve operational efficiency and employee productivity. The service method uses a *Participatory Action Research* (PAR) approach, which involves observation, interviews, and training to management and employees. The implemented system includes a real-time performance monitoring dashboard, a *Key Performance Indicators* (KPI)-based assessment system, and periodic feedback features. Evaluation was conducted by comparing conditions before and after system implementation, using satisfaction surveys, performance data analysis, and in-depth interviews. The results showed improved efficiency in performance evaluation, where appraisals are now better documented and based on objective data. Employees better understand their achievements and get more structured feedback, resulting in increased motivation and productivity. In addition, the acceptance of digital technology has also increased after intensive training. With this success, the developed system can serve as a model for other SMEs in adopting digital technology for performance management.

**Keywords:** Performance Management, Digitalization, Small and Medium Industry, Operational Efficiency, Djeroe Kedai

### PENDAHULUAN

Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Indonesia, termasuk di Kota Karawang, memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi daerah. Menurut data Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, sektor IKM berkontribusi sebesar 60,34% dari total output industri nasional dan menyerap lebih dari 90% angkatan kerja di sektor industri tersebut (Ardiansyah & Yulianti, 2022). Salah satu sektor yang berkembang pesat adalah industri makanan dan minuman, termasuk kedai kopi seperti

Djerone Kedai. Sebagai usaha yang bergerak di bidang jasa, produktivitas karyawan menjadi faktor kunci dalam memastikan kepuasan pelanggan dan kelangsungan bisnis. Namun, masih banyak IKM yang belum menerapkan sistem manajemen kinerja berbasis digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Menurut Herwin et al. (2022), pemilik dan manajer IKM sering kali tidak memiliki pemahaman yang cukup mengenai manfaat dan penggunaan teknologi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Djerone Kedai, sebagai salah satu pelaku IKM di Karawang, menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawan secara optimal. Proses penilaian kinerja masih dilakukan secara konvensional, yang sering kali mengakibatkan subjektivitas dalam evaluasi serta kurangnya pemantauan perkembangan keterampilan karyawan. Selain itu, belum adanya sistem yang terintegrasi membuat sulit bagi manajemen untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu serta merancang program pelatihan yang tepat. Penelitian oleh Kurniawati et al. (2018) menunjukkan bahwa ketidakakuratan dalam penilaian menyebabkan manajemen tidak mampu menetapkan program pelatihan yang berbasis pada kebutuhan nyata karyawan. Menurut analisis dari Durriyah & Zuhdi (2018), banyak pelatihan yang gagal mencapai dampak yang diinginkan karena mereka tidak diadaptasi dengan kebutuhan spesifik karyawan dan dinamika dalam industri.

Pelatihan manajemen kinerja berbasis digital dapat menjadi solusi untuk meningkatkan produktivitas karyawan di Djerone Kedai. Penelitian oleh Lindiwe et al. (2023) menunjukkan bahwa penggunaan sistem manajemen informasi digital meningkatkan efisiensi dalam fungsi sumber daya manusia, memungkinkan manajer untuk fokus pada strategi pengembangan kinerja. Dengan menerapkan sistem digital, kinerja karyawan dapat dipantau secara real-time, sehingga pengambilan keputusan terkait pengembangan SDM dapat dilakukan lebih cepat dan tepat sasaran. Sistem ini juga memungkinkan adanya umpan balik yang lebih objektif serta memudahkan pencatatan data kinerja secara terstruktur. Dengan kata lain, sistem ini memungkinkan pengumpulan umpan balik dari berbagai sumber, meningkatkan validitas evaluasi kinerja (Ardiansyah & Yulianti, 2022).

Tujuan utama dari pengabdian ini adalah memberikan pelatihan kepada manajemen dan karyawan Djerone Kedai mengenai implementasi sistem manajemen kinerja berbasis digital. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang pentingnya manajemen kinerja yang sistematis serta memperkenalkan alat digital yang dapat digunakan untuk mendukung proses tersebut. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karyawan mengenai alat-alat manajemen kinerja yang sistematis sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memahami cara menerapkannya secara efektif dalam konteks pekerjaan mereka (Faizza et al., 2018). Selain itu, pengabdian ini juga bertujuan untuk membangun budaya kerja berbasis data, di mana setiap keputusan terkait pengelolaan SDM didasarkan pada analisis yang akurat. Lebih lanjut, penelitian oleh Sudaryanto dan Hanny (2023), mengungkapkan bahwa adopsi digital dalam manajemen SDM dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengambil keputusan berbasis data.

Masalah utama yang ingin dikaji dalam pengabdian ini adalah bagaimana tingkat efektivitas sistem manajemen kinerja berbasis digital dalam meningkatkan produktivitas karyawan di IKM, khususnya di sektor kedai kopi. Selain itu, akan diteliti sejauh mana penerapan sistem digital dapat mengurangi subjektivitas dalam evaluasi kinerja serta meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan dalam mencapai target kerja. Adnyana (2021), menegaskan bahwa manajemen kinerja berbasis digital membantu konsolidasi penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja dalam satu sistem yang terintegrasi. Pengabdian ini juga akan mengidentifikasi hambatan-hambatan yang mungkin dihadapi dalam implementasi sistem digital, seperti resistensi karyawan terhadap perubahan, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta kesiapan manajemen dalam mengadopsi sistem baru. Dengan memahami tantangan tersebut, akan dirancang strategi yang tepat untuk mengatasi hambatan dan memastikan keberlanjutan penggunaan sistem manajemen kinerja berbasis digital di Djerone Kedai.

Arah solusi yang ingin dikaji dalam pengabdian ini meliputi pengenalan perangkat lunak manajemen kinerja yang sesuai dengan kebutuhan IKM, pelatihan penggunaan teknologi bagi manajemen dan karyawan, serta penyusunan mekanisme evaluasi berbasis data. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang terencana dan berkesinambungan dapat membantu mengatasi ketidakpahaman karyawan mengenai teknologi yang diimplementasikan (Ariani, 2023). Selain itu, pengabdian ini akan mengembangkan panduan implementasi yang dapat diterapkan oleh IKM lain yang menghadapi tantangan serupa. Penerapan sistem digital dalam manajemen kinerja memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi operasional Djerone Kedai. Dengan sistem yang lebih terstruktur, manajemen dapat mengalokasikan sumber daya manusia secara lebih optimal, mengurangi tingkat kesalahan dalam pencatatan kinerja, serta mempercepat proses pengambilan keputusan terkait

pengembangan SDM. Dari sisi karyawan, sistem ini memungkinkan mereka untuk memperoleh umpan balik secara transparan dan berkelanjutan. Dengan adanya data yang jelas mengenai pencapaian kerja, karyawan dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas serta memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai harapan perusahaan terhadap mereka.

Kebaruan (novelty) dari pengabdian ini terletak pada penerapan sistem manajemen kinerja berbasis digital yang disesuaikan dengan karakteristik IKM, khususnya di sektor kedai kopi. Banyak penelitian sebelumnya berfokus pada implementasi teknologi dalam industri manufaktur atau perusahaan besar, sementara kajian tentang pemanfaatan sistem digital di sektor jasa skala kecil masih terbatas. Selain itu, pendekatan yang digunakan dalam pengabdian ini bersifat partisipatif, di mana manajemen dan karyawan Djeroe Kedai dilibatkan secara aktif dalam proses implementasi. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa sistem yang dikembangkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan operasional bisnis serta dapat diterapkan secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, pengabdian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan IKM di Karawang. Dengan adanya sistem manajemen kinerja berbasis digital, Djeroe Kedai dan bisnis serupa dapat meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi dalam dunia bisnis modern.

## METODE

Pengabdian ini dilaksanakan di Djeroe Kedai, Kota Karawang, dengan pendekatan Participatory Action Research (PAR). Pendekatan ini memastikan keterlibatan aktif manajemen dan karyawan dalam setiap tahap implementasi sistem manajemen kinerja berbasis digital. Tahap awal dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner untuk memahami sistem penilaian kinerja yang sudah berjalan serta tantangan yang dihadapi. Selain itu, analisis kesiapan infrastruktur teknologi juga dilakukan untuk memastikan kelayakan digitalisasi manajemen kinerja.

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan, tim pengabdian merancang sistem manajemen kinerja berbasis digital yang mencakup dashboard pemantauan kinerja, sistem KPI berbasis data, fitur umpan balik berkala, dan pelacakan perkembangan keterampilan karyawan. Setelah sistem dirancang, dilakukan pelatihan kepada manajemen dan karyawan agar mereka memahami penggunaan sistem serta manfaatnya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Simulasi penggunaan sistem juga dilakukan untuk memastikan kelancaran implementasi.

Evaluasi keberhasilan sistem dilakukan dengan mengukur tingkat adopsi teknologi, peningkatan produktivitas karyawan, dan kepuasan manajemen serta karyawan. Survei, wawancara, dan analisis data kinerja digunakan untuk melihat efektivitas sistem setelah implementasi. Jika ditemukan kendala, sistem akan disesuaikan agar lebih optimal bagi kebutuhan operasional Djeroe Kedai.

Luaran utama dari pengabdian ini meliputi modul pelatihan manajemen kinerja digital, sistem digital sederhana untuk IKM, laporan evaluasi dan rekomendasi pengembangan, serta publikasi ilmiah. Dengan metode ini, Djeroe Kedai diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan menjadi model bagi industri kecil menengah lainnya dalam mengadopsi teknologi digital untuk manajemen kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Survey Pre-Test dan Post-Test

Aspek Evaluasi	Skala (1-5)	Hasil Pre-Test	Hasil Post-Test
Pemahaman terhadap sistem digital	1-5	2.1	4.3
Kemudahan dalam menilai kinerja	1-5	2.5	4.5
Kejelasan target dan evaluasi kinerja	1-5	2.3	4.4
Kepuasan terhadap sistem kinerja	1-5	2.0	4.2
Efektivitas umpan balik kinerja	1-5	1.8	4.3
Kecepatan pengambilan keputusan	1-5	2.2	4.6
Penerimaan teknologi oleh karyawan	1-5	1.9	4.1
Penerimaan teknologi oleh manajemen	1-5	2.0	4.5

Hasil survei pre-test dan post-test menunjukkan peningkatan signifikan dalam berbagai aspek evaluasi setelah implementasi sistem manajemen kinerja berbasis digital di Djeroe Kedai. Sebelum pengabdian, pemahaman terhadap sistem digital masih rendah, dengan skor rata-rata pre-test di bawah 2,5. Hal ini menunjukkan bahwa baik karyawan maupun manajemen belum terbiasa menggunakan teknologi dalam evaluasi kinerja. Selain itu, aspek kejelasan target dan evaluasi kinerja juga mendapat skor rendah, mencerminkan ketidakjelasan dalam penilaian kinerja yang sebelumnya dilakukan secara manual dan subjektif. Demikian pula, efektivitas umpan balik kinerja yang awalnya hanya dilakukan jika ada keluhan mendapat skor yang rendah, menandakan kurangnya komunikasi yang terstruktur antara manajemen dan karyawan.

Setelah implementasi sistem berbasis digital, skor post-test menunjukkan lonjakan yang signifikan, dengan sebagian besar aspek mendapatkan nilai di atas 4. Peningkatan terbesar terlihat pada kemudahan dalam menilai kinerja, efektivitas umpan balik, dan kecepatan pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem baru mampu memberikan data kinerja yang lebih objektif dan real-time, sehingga manajemen dapat melakukan evaluasi dengan lebih cepat dan akurat. Selain itu, karyawan kini memiliki akses terhadap laporan kinerja mereka secara transparan, memungkinkan mereka untuk memahami target kerja dengan lebih baik dan meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan sistem yang lebih jelas dan terdokumentasi, hubungan antara manajemen dan karyawan menjadi lebih harmonis karena komunikasi terkait evaluasi kinerja menjadi lebih terarah.

Penerimaan terhadap teknologi juga mengalami peningkatan yang signifikan baik di kalangan karyawan maupun manajemen. Jika sebelumnya sebagian besar masih merasa kesulitan dalam mengadopsi teknologi baru, setelah pelatihan dan pendampingan, mereka mulai terbiasa dan aktif menggunakan sistem dalam operasional sehari-hari. Penerimaan teknologi oleh manajemen yang meningkat dari 2,0 menjadi 4,5 menunjukkan bahwa para pemimpin perusahaan kini lebih percaya terhadap manfaat digitalisasi dalam meningkatkan efisiensi kerja. Begitu pula dengan karyawan, yang kini lebih terbuka terhadap sistem baru, dengan skor penerimaan yang naik dari 1,9 menjadi 4,1. Dengan keberhasilan ini, Djeroe Kedai tidak hanya meningkatkan manajemen kinerja internal tetapi juga dapat menjadi contoh bagi industri kecil dan menengah (IKM) lainnya dalam menerapkan digitalisasi untuk meningkatkan efektivitas operasional mereka.

### **1. Peningkatan Efisiensi Evaluasi Kinerja Karyawan**

Sebelum implementasi sistem digital, proses evaluasi kinerja karyawan di Djeroe Kedai dilakukan secara manual dan subjektif. Manajemen menggunakan pengamatan langsung tanpa indikator yang jelas, sehingga sulit menentukan karyawan yang benar-benar produktif atau yang membutuhkan peningkatan keterampilan. penggunaan metode penilaian yang subjektif dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan yang merasa bahwa mereka tidak dinilai secara adil (Mahdi et al., 2023). Selain itu, pencatatan kinerja tidak terdokumentasi dengan baik, sehingga keputusan terkait promosi atau pelatihan karyawan sering kali didasarkan pada persepsi subjektif.

Setelah sistem manajemen kinerja berbasis digital diterapkan, evaluasi karyawan menjadi lebih efisien. Sistem ini memungkinkan pencatatan data kinerja secara otomatis dan terstruktur, berdasarkan *Key Performance Indicators* (KPI) yang telah disepakati. Menurut Kristiyanto et al. (2021), penerapan *Key Performance Indicators* (KPI) yang relevan sangat penting untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan efektif dan akurat dalam lingkungan multi-lokasi. Dengan adanya dashboard pemantauan, manajemen dapat melihat performa karyawan secara real-time dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

Efisiensi ini juga berdampak pada kecepatan pengambilan keputusan oleh manajemen. Sebelumnya, proses evaluasi membutuhkan waktu yang lama karena harus mengumpulkan informasi dari berbagai sumber secara manual. Kini, dengan data yang tersaji secara langsung dalam sistem, manajemen dapat membuat keputusan lebih cepat dan akurat, baik dalam menentukan promosi, pemberian insentif, maupun program pelatihan yang diperlukan bagi karyawan.

### **2. Peningkatan Pemantauan Kinerja dan Umpan Balik kepada Karyawan**

Sebelum pengabdian dilakukan, karyawan di Djeroe Kedai sering kali merasa kurang mendapatkan arahan yang jelas mengenai kinerja mereka. Evaluasi hanya dilakukan jika ada keluhan atau masalah yang muncul, sehingga karyawan tidak memiliki pemahaman yang cukup mengenai pencapaian mereka. Selain itu, umpan balik dari manajemen bersifat tidak terstruktur dan tidak diberikan secara berkala.

Setelah implementasi sistem digital, umpan balik kepada karyawan menjadi lebih rutin dan berbasis data. Sistem ini memungkinkan setiap karyawan untuk mengakses laporan kinerja mereka sendiri dan melihat indikator penilaian yang digunakan. Dengan demikian, mereka lebih memahami aspek yang harus ditingkatkan dalam pekerjaan mereka, serta memiliki motivasi lebih besar untuk mencapai target yang ditetapkan.

Selain itu, manajemen kini dapat memberikan arahan yang lebih spesifik kepada setiap karyawan berdasarkan data yang ada. Jika sebelumnya umpan balik hanya bersifat umum, kini setiap individu dapat memperoleh masukan yang lebih personal sesuai dengan hasil kinerja mereka. Fanaei et al. menekankan bahwa pemantauan kinerja berbasis data dapat membantu organisasi dalam menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan adil bagi seluruh karyawan.

### **3. Meningkatkan Penerimaan Teknologi oleh Manajemen dan Karyawan**

Salah satu tantangan utama dalam pengabdian ini adalah rendahnya penerimaan terhadap sistem digital di awal implementasi. Baik manajemen maupun karyawan masih terbiasa dengan cara manual dalam menilai kinerja, sehingga ada resistensi terhadap perubahan. Beberapa karyawan merasa khawatir bahwa penggunaan teknologi akan memperumit pekerjaan mereka, sementara manajemen merasa ragu apakah sistem ini benar-benar dapat meningkatkan efisiensi.

Namun, setelah pelatihan dan pendampingan intensif, tingkat penerimaan terhadap teknologi ini meningkat secara signifikan. Karyawan yang awalnya enggan menggunakan sistem kini mulai terbiasa dan bahkan melihat manfaatnya dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini diungkapkan secara jelas oleh Javid et al. (2023), yang menyatakan bahwa penerimaan teknologi di tempat kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan tidak hanya mencakup cara penggunaan sistem, tetapi juga memberikan pemahaman mengenai keuntungan yang bisa didapat dari sistem berbasis digital dalam jangka panjang.

Manajemen juga merasakan manfaat langsung dari sistem ini dalam mengelola sumber daya manusia. Dengan tersedianya data kinerja yang lengkap dan akurat, manajemen dapat mengambil keputusan dengan lebih percaya diri. Selain itu, sistem ini membantu mengurangi beban administratif dalam mengevaluasi karyawan secara manual, sehingga mereka dapat lebih fokus pada strategi pengembangan bisnis.

### **4. Dampak terhadap Efisiensi Operasional Djeroe Kedai**

Efisiensi operasional Djeroe Kedai mengalami peningkatan setelah penerapan sistem manajemen kinerja berbasis digital. Sebelum pengabdian, proses administrasi terkait penilaian kinerja sering kali memakan waktu lama dan kurang efektif. Manajemen harus mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, sementara karyawan tidak memiliki alat yang jelas untuk mengukur kinerja mereka sendiri.

Dengan sistem baru, proses penilaian menjadi lebih cepat dan akurat. Foroudi et al. (2017), menekankan bahwa kualitas informasi yang dihasilkan oleh teknologi digital berperan penting dalam mendukung pertumbuhan dan kemampuan manajemen kinerja yang akurat. Dashboard pemantauan memungkinkan manajemen melihat performa karyawan secara langsung tanpa perlu melakukan evaluasi satu per satu secara manual. Data yang tersaji juga membantu dalam menentukan strategi pengembangan sumber daya manusia, seperti penyesuaian jadwal kerja atau pengalokasian tugas yang lebih sesuai dengan kompetensi masing-masing karyawan.

Selain itu, dengan adanya sistem umpan balik berbasis data, komunikasi antara manajemen dan karyawan menjadi lebih efektif. Karyawan merasa lebih dihargai karena mendapatkan penilaian yang transparan dan objektif, sementara manajemen dapat memastikan bahwa kebijakan SDM yang diterapkan benar-benar didasarkan pada data yang valid. Dengan demikian, efisiensi operasional Djeroe Kedai meningkat secara keseluruhan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan layanan kepada pelanggan.

## **SIMPULAN**

Pelaksanaan pengabdian di Djeroe Kedai melalui implementasi sistem manajemen kinerja berbasis digital telah memberikan dampak positif terhadap efisiensi evaluasi karyawan, peningkatan produktivitas, serta transparansi dalam penilaian kinerja. Jika sebelumnya sistem penilaian dilakukan secara manual dan subjektif, kini dengan adanya dashboard digital berbasis Key Performance Indicators (KPI), kinerja karyawan dapat dipantau secara real-time dan terdokumentasi dengan baik. Hal ini memungkinkan manajemen untuk mengambil keputusan yang lebih cepat dan akurat dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Selain itu, adanya sistem umpan balik berkala yang berbasis data objektif memberikan manfaat besar bagi karyawan dalam memahami pencapaian kerja mereka. Dengan akses langsung ke laporan kinerja mereka sendiri, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan mengembangkan keterampilan mereka sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan transparan, di mana setiap individu mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang berdasarkan kinerja mereka.

Secara keseluruhan, penerimaan teknologi oleh manajemen dan karyawan menunjukkan peningkatan yang signifikan setelah diberikan pelatihan dan pendampingan. Sistem ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional Djeroe Kedai, tetapi juga menjadi contoh bagi industri kecil dan menengah lainnya dalam mengadopsi teknologi untuk mengelola kinerja karyawan secara lebih efektif. Dengan keberhasilan ini, diharapkan inovasi serupa dapat diterapkan di lebih banyak usaha kecil menengah untuk mendukung daya saing bisnis dalam era digital.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, A. and Yulianti, Y. (2022). Literasi digital pada generasi digital natives. *Bandung Conference Series: Communication Management*, 2(1).
- Herwin, T., Sari, D. W., & Agung, R. (2022). Penerapan Teknologi Informasi dalam Manajemen Kinerja IKM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1).
- Kurniawati, N., Maolida, E. H., & Anjaniputra, A. G. (2018). The praxis of digital literacy in the efl classroom: digital-immigrant vs digital-native teacher. *Indonesian Journal of Applied Linguistics*, 8(1).
- Durriyah, T. L. and Zuhdi, M. (2018). Digital literacy with efl student teachers: exploring indonesian student teachers' initial perception about integrating digital technologies into a teaching unit. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 6(3), 53.
- Lindiwe, S., Njabulo, N., & Elton, V. (2023). Enhancing human resource functions through digital information management systems: the moderating role of organisational commitment. *International Journal of Entrepreneurship and Business Innovation*, 6(2), 47-68.
- Faizza, M., Purnomosidhi, B., & Baridwan, Z. (2018). Peran alokasi bonus dan pemahaman balanced scorecard dalam pemilihan proyek investasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 9(3).
- Sudaryanto, A. P. and Hanny, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia sektor publik menghadapi kemajuan kecerdasan buatan (artificial intelligence). *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 513-521.
- Adnyana, P. A. (2021). The concept of digitalization-based performance management in an effort to improve employee performance during the covid-19 pandemic in village-owned enterprises (bumdes) throughout buleleng regency. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2).
- Ariani, S. (2023). Analisis keberhasilan implementasi rekam medis elektronik dalam meningkatkan efisiensi dan mutu pelayanan. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 2(2), 7-14.
- Mahdi, M., Andriani, E., Kalsum, U., Laba'ada, R., & Wijayanti, I. O. (2023). Analisis penggunaan akuntansi keuangan dalam penilaian kinerja manajerial dan hubungannya dengan pengembangan strategi bisnis di perusahaan pqr. *Sanskara Akuntansi Dan Keuangan*, 2(01), 18-27.
- Fanaei, S., Zareian, A., Shahraki, S., & Mirzaei, A. (2023). Determining the key performance indicators of human resource management of military hospital managers; a topsis study. *BMC Primary Care*, 24(1).
- Jabid, A. W., Syahdan, R., Fahri, J., & Buamonabot, I. (2023). The role of receiving technology on employee performance: job satisfaction as mediation. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 38(3).
- Foroudi, P., Gupta, S., Nazarian, A., & Duda, M. (2017). Digital technology and marketing management capability: achieving growth in smes. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 20(2), 230-246.