

BAGAIMANA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA KARYAWAN BERPENGARUH TERHADAP MOTIVASI KERJA: STUDI LITERATUR

Annisa Erniyanti, Netty Merdiaty, Thalia Amelinda Setiawan, Kania Annisa Putri, Milani Nabila Syahra
Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Email: annisa.erni3@gmail.com

Abstrak

Produktivitas kerja karyawan dapat dibentuk melalui pelatihan dan pengembangan. Produktivitas kerja juga dapat diamati dengan melihat motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan sesuatu, maka dengan ditambah strategi pengembangan dan pelatihan yang sering dilakukan akan membantu karyawan dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal. Tujuannya untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja (kaji Pustaka). Penelitian ini menggunakan Literatur review, Tinjauan literatur adalah penilaian kritis terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan pada subjek tertentu. Dalam memberikan tinjauan yang luas tentang apa yang diketahui, menunjukkan kesenjangan penelitian, dan menawarkan kerangka kerja teoretis untuk penyelidikan lebih lanjut. Kesimpulannya, menekankan pentingnya kompetensi, motivasi, pelatihan, kepuasan kerja, dan pengembangan profesional dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Kombinasi dari faktor-faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada efektivitas dan daya saing organisasi.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Motivasi, Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam dunia pekerjaan, setiap perusahaan setidaknya dapat selektif dalam memilih dan merekrut karyawan. Karena performa karyawan dapat menentukan rugi laba nya perusahaan. Performa karyawan merupakan penilaian terkait hasil kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja yang di lakukan melalui pola perilaku yang di tunjukkan baik secara individu maupun tim.

Karyawan merupakan elemen penting yang menjadi aset bagi perusahaan, dimana individu yang bekerja akan menjual fisik tenaga serta pikirannya kepada perusahaan dalam melakukan operasional jobdesk berdasarkan ketentuan dan kebijakan perusahaan, yang nantinya akan mendapatkan reward atas hasil kinerja yang disalurkan melalui pendapatan gaji atau bonus.

Berdasarkan Temuan dari hasil penelitian di lapangan Nuraini & Kasmir (2020) mengungkapkan bahwa karyawan dapat memahami dengan bekerja lebih baik, mereka akan membuahkan hasil yang lebih baik pula. Hal ini di pengaruhi oleh adanya motivasi dalam diri yang dapat dibentuk melalui beberapa strategi. Maka dengan ditambah strategi pengembangan dan pelatihan yang sering dilakukan akan membantu karyawan dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia

merupakan suatu kegiatan yang wajib dilaksanakan oleh lembaga yang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya sesuai dengan ketentuan profesi yang digelutinya. (Sumarjo, 2023)

Produktivitas kerja karyawan dapat dibentuk melalui pelatihan dan pengembangan. Produktivitas kerja juga dapat diamati dengan melihat motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan sesuatu. menurut sigmun freud motivasi adalah perilaku bawah sadar yang dipengaruhi oleh keinginan dan kebutuhan. Adapula menurut Uno pada tahun 2007 dalam Renaldi (2022), mengartikan motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal pada seseorang berdasarkan indikasi keinginan, kebutuhan, harapan, penghargaan, dan rasa hormat. Motivasi juga merupakan salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan hasil kinerja yang ditargetkan perusahaan. strategi peningkatan yaitu pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai, adapun strategi yang dilakukan antara lain; strategi rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, penempatan pegawai manajemen sumber daya manusia pada posisi kerja dengan mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai, serta pencapaian kinerja dengan mengembangkan potensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan dan workshop dengan sistem manajemen penilaian kinerja, yang dilakukan setiap bulan dengan tujuan menciptakan kinerja yang baik untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian pendapat diatas dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi ialah seseorang yang memiliki keinginan dan kebutuhan akan kehidupannya, kemudian ia mempunyai harapan pula atas penghargaan yang akan diperoleh dirinya sesuai dengan apa yang ia kerjakan.

Berdasarkan penelitian (Hadiwijaya et al., 2024) mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja memberikan dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Tangerang. Hal ini dikarenakan semakin meningkatnya keterampilan dan motivasi dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Abraham Maslow dalam Can & Yasri (2016) berpendapat bahwa manusia pada dasarnya baik dan, jika diberi kesempatan untuk berkembang, mereka dapat melakukan hal-hal besar. Salah satu pola yang sering digunakan untuk mengklasifikasikan motivasi manusia adalah sistem hierarki kebutuhan yang diciptakan oleh Abraham Maslow. Teori hierarki kebutuhan (juga dikenal sebagai teori kebutuhan hierarkis) Teori kebutuhan Abraham Maslow adalah teori motivasi yang banyak dikenal. Setiap manusia, menurut Maslow, mempunyai lima kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis yaitu yang paling rendah adalah seksualitas. Kebutuhan lainnya bersifat fisiologis, meliputi kebutuhan makan, minum, dan perlindungan fisik.
- b. Kebutuhan akan rasa aman merupakan tuntutan untuk merasa aman dari bahaya, bahaya, dan konflik lingkungan hidup.

- c. Kebutuhan akan kepemilikan sosial, atau kebutuhan untuk merasa menjadi bagian dari suatu kelompok, untuk berinteraksi, untuk diterima, dan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Harga diri, kebutuhan akan penghargaan terhadap diri sendiri, dan kebutuhan akan persetujuan dan rasa hormat dari orang lain.
- e. Aktualisasi diri yaitu dorongan untuk memanfaatkan bakat, keterampilan, dan potensi yang dimiliki, dorongan untuk mengungkapkan pendapat dengan mengemukakan konsep, memberikan penilaian, dan potensi yang dimiliki, dorongan untuk mengungkapkan pendapat dengan mengemukakan konsep, memberikan penilaian, dan memberikan kritik terhadap sesuatu.

McClelland dikutip dari Gibson 2007 dalam Andjarwati (2015) menyampaikan teori bahwa gagasan pembelajaran dan motivasi saling terkait erat. Berdasarkan teori ini, ketika seseorang memiliki kebutuhan yang signifikan, pengaruh ini mendorong mereka untuk melakukan tindakan yang pada akhirnya memenuhi kebutuhannya akan pemenuhan. Prinsip utama teori ini adalah bahwa kebutuhan diperoleh melalui adaptasi lingkungan. Perilaku tertentu cenderung terjadi lebih sering ketika kebutuhan telah dipelajari.

Kebutuhan akan prestasi mencakup tuntutan akan kendali otonom atas objek, konsep, dan lain-lain, serta dorongan untuk meningkatkan harga diri dengan berinvestasi pada sumber daya manusia. McClelland menciptakan sejumlah variabel deskriptif yang mewakili persyaratan pencapaian yang sangat baik berdasarkan temuan penelitian. Elemen-elemen ini meliputi:

1. Orang yang berkinerja tinggi menyukai keadaan di mana mereka bertanggung jawab untuk memecahkan masalah mereka sendiri.
2. Orang yang berprestasi tinggi biasanya mengambil risiko terukur dan rata-rata menetapkan tujuan.
3. Penilaian yang bersifat umpan balik langsung atas kemampuan mereka adalah apa yang dicari oleh orang-orang yang berkinerja tinggi.

Meskipun kerja merupakan aktivitas yang rumit dari segi bentuk, sifat, tujuan, harapan, dan kenyataan, namun motivasi dalam pekerjaan juga merupakan komponen psikologis. Ruang dan waktu manusia harus diperhitungkan saat mengevaluasi karyawan tetap. Manusia terutama dimotivasi oleh tubuhnya untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makan dan minum. Di dunia saat ini, dimana makan, minum, dan bekerja merupakan sarana penghidupan utama bagi banyak orang, termasuk karyawan, motivasi tidak lagi menjadi persoalan yang mudah, namun menjadi semakin kompleks dalam beberapa hal. (Hanafi, 2018)

Sumber Daya Manusia (Pengembangan)

Menurut Sutrisno pada tahun 2015 dalam Nopitasari et al. (2021) salah satu bidang strategis organisasi adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Gagasan lama mengenai pengelolaan manusia secara efektif harus dilihat sebagai perluasan dari manajemen sumber daya manusia, yang memerlukan pemahaman tentang perilaku manusia dan kapasitas untuk mengendalikannya. Terdapat beragam sudut pandang mengenai definisi pengelolaan sumber daya dalam hubungannya dengan tenaga manusia. Ada yang melihatnya sebagai manajemen ketenagakerjaan, ada pula yang mengasosiasikannya dengan pemahaman

tentang sumber daya manusia dan personal (kepegawaian, personalia, dll). Meskipun demikian, dalam konteks manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia (SDM) mungkin cocok. Pengelolaan sumber daya manusia dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Pertumbuhan positif dan negatif anggota suatu organisasi pada akhirnya menentukan seberapa efektif organisasi tersebut. Jika anggota staf dilatih dengan baik, tujuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dapat dicapai dengan sukses. Sangat penting bagi semua karyawan, baik baru maupun lama, untuk selalu mengikuti praktik terbaik saat bekerja di perusahaan. Setiap kali perusahaan merekrut pegawai baru, mereka harus menyelesaikan pelatihan terlebih dahulu agar mampu menjalankan tugasnya. Sedangkan bagi pegawai butuh waktu lama jika memerlukan pelatihan karena tuntutan tugasnya. tugas saat ini, atau promosi ke posisi lain. Proses pengembangan sumber daya manusia dalam jangka panjang yang dikenal dengan pengembangan sumber daya manusia menarik perhatian sebagai pembeda dalam pelatihan pekerjaan tertentu. Melalui inisiatif pengembangan sumber daya manusia Memang benar bahwa tujuan HRD adalah untuk mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap perekrutan staf baru. Ketika personel dikembangkan dengan baik, sumber daya internal akan menutupi kesenjangan yang diciptakan oleh inisiatif HRP. Mutasi dan promosi juga menunjukkan kepada pekerja bahwa karier mereka lebih dari sekedar pekerjaan. Peningkatan kelangsungan bisnis dan peningkatan loyalitas karyawan terhadap organisasi merupakan hal yang menguntungkan bagi pemberi kerja. Proses pengembangan sumber daya manusia dalam jangka panjang yang dikenal dengan pengembangan sumber daya manusia menarik perhatian sebagai pembeda dalam pelatihan pekerjaan tertentu. Melalui inisiatif pengembangan sumber daya manusia Memang benar bahwa tujuan HRD adalah untuk mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap perekrutan staf baru. Ketika personel dikembangkan dengan baik, sumber daya internal akan menutupi kesenjangan yang diciptakan oleh inisiatif HRP. Mutasi dan promosi juga menunjukkan kepada pekerja bahwa karier karyawan lebih dari sekedar pekerjaan. Peningkatan kelangsungan bisnis dan peningkatan loyalitas karyawan terhadap organisasi merupakan hal yang menguntungkan bagi pemberi kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya Yanuari et al. (2019) bahwa disarankan untuk selalu meningkatkan motivasi kerja pegawai secara berkala, karena motivasi kerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh pada meningkatkan kinerja pegawai. Ada keyakinan bahwa motivasi efektif bila datang dari dalam diri sendiri, dan bawahan yang termotivasi akan mencapai tujuan pribadinya dengan mencapai tujuan organisasi. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengkaji lebih jauh mengenai motivasi kerja dengan pengembangan sumber daya manusia (kaji Pustaka).

METODE PENELITIAN

Tinjauan literatur adalah penilaian kritis terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan pada subjek tertentu. Tujuannya adalah untuk memberikan tinjauan yang luas tentang apa yang diketahui, menunjukkan kesenjangan penelitian, dan menawarkan kerangka kerja teoretis untuk penyelidikan lebih lanjut. Untuk menciptakan pemahaman yang menyeluruh tentang topik yang dibahas, para peneliti mengumpulkan, memeriksa, dan mensintesis data dari berbagai sumber dalam tinjauan literatur. (Smith & Doe, 2019).

Menurut Rowe Literature review adalah proses yang dilakukan untuk meninjau, mengevaluasi, dan menginterpretasikan semua penelitian yang relevan tentang topik tertentu, yang bertujuan untuk membangun dasar teori yang kuat dan memahami berbagai aspek dari topik tersebut. (Rowe, 2018)

Tahapan Literature Review

1. Identifikasi Topik dan Pertanyaan Penelitian:

Tentukan topik yang akan diteliti. Buat pertanyaan penelitian yang spesifik untuk memfokuskan pencarian literatur.

2. Pencarian Literatur:

Gunakan kata kunci yang relevan untuk mencari literatur dalam basis data akademik seperti Google Scholar, PubMed, JSTOR, dll. Mencakup buku, artikel jurnal, konferensi, disertasi, dan sumber terpercaya lainnya.

3. Evaluasi dan Seleksi Literatur:

Baca abstrak dan pengantar dari setiap karya untuk menilai relevansinya. Pilih karya yang paling relevan dan berkualitas tinggi untuk di-review lebih lanjut.

4. Organisasi dan Sintesis:

Kelompokkan literatur yang dipilih berdasarkan tema, metodologi, atau kronologi. Analisis dan sintesis informasi untuk menemukan pola, tren, dan kesenjangan dalam penelitian.

5. Penulisan Review:

Buat struktur review yang jelas, biasanya meliputi pendahuluan, tinjauan literatur utama, dan kesimpulan. Pastikan untuk menulis secara kritis dan analitis, bukan hanya merangkum penelitian.

6. Cek dan Revisi:

Memeriksa kembali review untuk kesalahan atau kekurangan dan memastikan bahwa semua sumber telah dikoreksi dengan benar dan daftar pustaka sudah lengkap.

PEMBAHASAN

No	Judul	Penulis	Tahun	Pembahasan
1.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Lingkungan Pembelajaran pada Sumber Daya Manusia	Hastuti Mulang	2021	Pandangan teoritis ini dikorelasikan dengan teori nilai tambah bahwa sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya adalah sumber daya manusia yang mempunyai nilai tambah. Nilai tambah sering diartikan sebagai kompetensi pedagogik, personal, sosial, profesional, dan spiritual. Hal ini berkorelasi dengan teori potensi bahwa potensi sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kemampuan akademik (skolastik), kepribadian (personality), interaksi sosial (social interaksi), keandalan profesional dan kekuatan spiritual (spiritual action). Teori

				motivasi hierarki kebutuhan Maslow menyatakan bahwa manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dasar dimulai dari tangga terbawah yaitu kondisi psikologis, rasa aman, interaksi sosial, dan penghargaan hingga aktualisasi diri. Teori motivasi X dan Y dari Herzberg bahwa dalam memenuhi motivasinya, manusia dihadapkan pada adanya faktor X dan Y yaitu intrinsik dan ekstrinsik yang meliputi kompensasi, perbaikan lingkungan belajar, promosi jabatan, tanggung jawab kerja, dan penguasaan. Pekerjaan dalam hal ini berkaitan dengan dunia pendidikan termasuk pilihan dalam menghadapi dinamika proses belajar mengajar di sekolah. Teori motivasi ekspektasi dari Vroom) bahwa individu memerlukan motivasi harapan, prestasi, dan imbalan (reward) seperti pemberian insentif (valensi), peluang peningkatan kompetensi kerja (option), dan kemungkinan pemberian promosi atau promosi (instrumentalitas). Dan teori motivasi berprestasi McClelland bahwa manusia termotivasi untuk berprestasi. Bentuk motivasi berprestasi yang ditunjukkan adalah kebutuhan untuk mencapai tujuan, afiliasi, dan kekuasaan. Artinya guru memerlukan inspirasi dalam memberi semangat dan menyemangati dirinya dalam menghadapi dinamika kerja yang menuntutnya untuk meningkatkan kinerjanya. Kualitas kerja diwujudkan dengan kinerja yang selalu mempertimbangkan kuantitas kerja. Artinya, semakin banyak pekerjaan yang Anda lakukan, maka semakin banyak pula Anda mendapatkan pekerjaan sebagai modal untuk menghasilkan suatu keuntungan. Termasuk teori pendukungnya yaitu teori hasil yang
--	--	--	--	--

				menyatakan bahwa mutu pekerjaan merupakan hasil akurat yang perlu dijaga. Sedangkan relevansinya dengan mutu pendidikan menggunakan teori asumsi umum bahwa pendidik dan pembelajaran yang berkualitas menghasilkan keunggulan pendidikan. (Mulang, 2021)
2	Motivasi Sumber Daya Manusia untuk Pembangunan Organisasi Berkelanjutan	Armena Androniceanu	2011	Setelah melakukan penelitian ini maka diperoleh hasil sebagai berikut dianalisis dan ditafsirkan dalam subbagian ini. Pada pengetahuannya tentang lingkungan organisasi untuk mengamati dan mengidentifikasi aspek perilaku karyawan, tidak peduli, rutinitas, kebiasaan atau sebaliknya keterlibatan, komitmen, hasrat yang dengannya mereka melaksanakan tugas mereka di tempat kerja. Sebagaimana disajikan pada bagian sebelumnya, masing-masing 41,3% responden menyatakan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sebaliknya, hanya 4,34% yang merasa puas dengan pekerjaan yang kita miliki saat ini. Di antara kedua nilai ekstrim ini, persentasenya cukup kecil, sehingga sebagian besar responden merasa tidak puas atau tidak puas sangat puas. (Androniceanu, 2011)
3.	Dampak pelatihan terhadap motivasi karyawan di manajemen Sumber Daya Manusia	Banu Özkeser	2019	Sudah menjadi fakta umum bahwa kita hidup di lingkungan dinamis yang penuh dengan tuntutan tak terbatas. Perubahan yang cepat ini menjadikan persaingan semakin kuat dan menjadi landasan yang mendukung kemajuan teknologi. Oleh karena itu, perusahaan berusaha menemukan hal-hal baru. Sudah menjadi fakta umum bahwa kita hidup dalam lingkungan dinamis yang penuh dengan tuntutan yang tidak terbatas. Perubahan yang cepat ini menjadikan alternatif-alternatif yang ada antara lain memberikan

				cara-cara yang berkelanjutan. Pendekatan ilmiah dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat memperkuat persaingan dan menjadi landasan yang mendukung kemajuan teknologi. Oleh karena itu, perusahaan berusaha mencari hal-hal baru yang diperhitungkan sebagai salah satu solusi tersebut karena kegiatan pelatihan tidak hanya berinvestasi pada kualifikasi karyawan tetapi juga alternatif sehingga memberikan cara-cara yang berkelanjutan antara lain. Pendekatan ilmiah dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat menjadi nilai tambah motivasi para pemain tim. Fakta ini membantu efektivitas struktur organisasi. diperhitungkan sebagai salah satu solusi karena kegiatan pelatihan tidak hanya berinvestasi pada kualifikasi karyawan tetapi juga memberi nilai tambah pada motivasi para pemain tim. Fakta ini membantu efektivitas struktur organisasi. (Ozkeser, 2019)
4.	Pentingnya Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Motivasi: Pengembangan sumber daya manusia	Harmita, Yelvi Apriandini, Hafidz Maulana	2022	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan berpengaruh positif terhadap pengembangan sumber daya manusia unggul. (Mulyadi et al., 2022)
5.	Potensi Motivasi Sumber Daya Manusia Perkembangan: Hubungan	Nipper, Naomi Grosze Wingerden, Jessica van Poell, Rob	2018	Kerajinan kerja secara parsial memediasi hubungan antara peluang yang dirasakan untuk pengembangan profesional dan keterlibatan kerja karyawan. Lebih khusus lagi, dua strategi penciptaan lapangan kerja merupakan mediator terkuat dalam hubungan antara peluang yang dirasakan bagi pengembangan dan keterlibatan

	Antar Yang Dirasakan Kerajinan dan Keterlibatan Kerja Peluang untuk Pengembangan Profesional, Pekerjaan			kerja, yaitu peningkatan sumber daya pekerjaan struktural dan peningkatan tuntutan pekerjaan yang menantang. Kontribusi teoritis, keterbatasan, saran untuk penelitian masa depan dan implikasi praktis dibahas. (Nipper et al., 2018)
6.	Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Genesis Medan	Malpoja Lamitadewi, Tiur Rajagukguk	2018	Motivasi eksternal dan motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Lamitadewi, M. Rajagukguk, 2018)
7.	Analisis Dampak Karakteristik Pekerjaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai Isu	Syaiful	2018	Semakin baik pelaksanaan dalam pengembangan SDM yang diberikan kepada pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Begitu juga kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan. Artinya adalah semakin tinggi pemberian kompensasi kepada pegawai maka kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan juga akan semakin tinggi. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan. (Syaiful, 2018)

	Sentral dalam Dunia Usaha.			
8.	Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	Yohan Dwi Putra, Ade Sobandi	2019	Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, pegawai harus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan motivasi sehingga produktivitas kerja dapat diperoleh secara optimal. (Putra & Sobandi, 2019)

Berikut adalah poin-poin kesimpulan keseluruhan dari beberapa jurnal yang telah dikumpulkan:

1. Kompetensi dan Nilai Tambah Sumber Daya Manusia
Kompetensi yang mencakup aspek pedagogik, personal, sosial, profesional, dan spiritual memberikan nilai tambah yang signifikan bagi sumber daya manusia.
Potensi sumber daya manusia erat kaitannya dengan kemampuan akademik, kepribadian, interaksi sosial, keandalan profesional, dan kekuatan spiritual.
2. Motivasi Kerja dan Faktor yang Mempengaruhinya
Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor intrinsik dan ekstrinsik, termasuk kebutuhan dasar, kompensasi, promosi, tanggung jawab kerja, dan lingkungan belajar.
Teori motivasi seperti Maslow, Herzberg, Vroom, dan McClelland menjelaskan bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi motivasi dan kinerja individu.
3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi dan Kinerja
Pelatihan karyawan tidak hanya meningkatkan kualifikasi tetapi juga motivasi, yang berdampak positif pada efektivitas struktur organisasi dan daya saing.
Lingkungan yang dinamis dan perubahan cepat menuntut pendekatan ilmiah dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan daya saing dan efektivitas organisasi.
4. Kepuasan Kerja dan Remunerasi

Tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung rendah, terutama terkait dengan remunerasi yang dianggap tidak memadai dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh faktor usia, pengalaman, dan kinerja di tempat kerja.

5. Disiplin dan Kepuasan Kerja dalam Pengembangan SDM

Disiplin, kepuasan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan pengembangan sumber daya manusia yang unggul.

Kombinasi dari kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin yang tinggi diperlukan untuk pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

6. Hubungan Pengembangan Profesional dan Keterlibatan Kerja

Kerajinan kerja memediasi hubungan antara peluang pengembangan profesional dan keterlibatan kerja.

Peningkatan sumber daya pekerjaan struktural dan tuntutan pekerjaan yang menantang memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja.

Pengembangan profesional yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja kerja melalui strategi penciptaan lapangan kerja yang tepat.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, kesimpulan dari jurnal-jurnal tersebut menekankan pentingnya kompetensi, motivasi, pelatihan, kepuasan kerja, dan pengembangan profesional dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Kombinasi dari faktor-faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada efektivitas, motivasi kerja, dan daya saing organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45–54.
<https://doi.org/10.4337/9781800378841.h.4>
- Androniceanu, A. (2011). Motivation of the Human Resources for a Sustainable Organizational Development. *Research Paper in Economics*, 1.
- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1–26.
- Hadiwijaya, D., Muttaqijijn, I., & Rachman, A. (2024). Pengaruh Sumber Daya Manusia Perkembangan, Motivasi Kerja, dan Pegawai Keterlibatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Binamarga dan Sumber Daya Air Kabupaten Tangerang. *Jurnal Internasional Sains Dan Masyarakat*, 6(1), 1–9.
- Hanafi, A. Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422.
- Lamitadewi, M. Rajagukguk, T. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja

- Karyawan pada Yayasan Pendidikan Genesis Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4, 47–63.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Mulyadi, M., Harmita, H., Hafidz Maulana, & Yelvi Apriandini. (2022). Important of Discipline, Job Satisfaction, and Motivation: Human Resource Development. *Jurnal Prajaiswara*, 3(2), 89–104. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v3i2.44>
- Nipper, N. G., Wingerden, J. van, & Poell, R. (2018). The Motivational Potential of Human Resource Development: Relationships Between Perceived Opportunities for Professional Development, Job Crafting and Work Engagement. *International Journal of Learning and Development*, 8(2), 27. <https://doi.org/10.5296/ijld.v8i2.13197>
- Nopitasari, W., Susena, K. C., & Yanti, R. T. (2021). The Effect of Human Resources Development (HRD), Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Regional Office of the National Land Agency Bengkulu Province. *Journal of Indonesian Management*, 1(4), 419–424. <https://doi.org/10.53697/jim.v1i4.308>
- Nuraini, S., & Kasmir, K. (2020). Company Strategy in Developing Human Resource Management and Work Motivation As an Effort To Improve an Employee Performance (Case Study of Training Management At Pt. Smf, West Jakarta Branch). *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(1), 91–100. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i1.529>
- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802–810. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.117>
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127–133. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Renaldi, A. (2022). Penentuan Budaya Kerja dan Kinerja: Analisis Motivasi dan Teknologi Informasi (Tinjauan Pustaka Pengelolaan Sumber Daya Manusia). *Dinasti International Journal Of Digital Bussines Management*, Jilid 3.
- Rowe, F. (2018). What literature review is not: diversity, boundaries and recommendations. *European Journal of Information Systems*, 27(3), 369–383.
- Smith, J. A., & Doe, J. B. (2019). The impact of social media on mental health: A review of the literature. *Journal of Social Media Studies*, 5(3), 123–145.
- Sumarjo, W. (2023). Antecedent Motivasi Kerja: Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 6.
- Syaiful. (2018). Analisis Dampak Karakteristik Pekerjaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Sebagai Isu Sentral Dalam Dunia Usaha (Study Kasus pada PT. POS Indonesia (Persero) Pamekasan). *Journal of Management and Accounting*, 1(2), 110–123.
- Yanuari, Y., Manajemen, J., Ekonomi, F., & As-syafi, U. (2019). Analisis pengaruh motivasi

kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Muhammadiyah Jakarta*,
2(e-ISSN: 2623-0089), 45–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>