

## Strategi Pengembangan MSDM Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Karyawan

Salsabilla Putri Rahmadhany<sup>1</sup>, Dahlia Ayu Sulistiani<sup>2</sup>, Mawaddah Azkiya Syarifatunnisa<sup>3</sup>, Vina Nut Fitriah<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Jl. K.H Ahmad Dahlan, Cirendeu, Kec. Ciputat, Tangerang Selatan 15419  
Email: [dahliaayu13@gmail.com](mailto:dahliaayu13@gmail.com)<sup>1</sup>, [mwdhazky@gmail.com](mailto:mwdhazky@gmail.com)<sup>2</sup>, [vina.nf20@gmail.com](mailto:vina.nf20@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstract.** Human resource management is one of the most important factors in the success of an organization. Proper strategic planning in HR management can help increase employee motivation and productivity. The purpose of this study is to understand the strategies used by Human Resource Management to improve employee motivation and performance efficiency. The research findings show that strategies such as training and development programs, leadership style, and transparency have a significant impact on employee motivation and performance. This can be interpreted that a holistic approach in HRM development is essential to increase employee motivation and productivity.

**Keywords:** Human Resource Management, Improving Employee Motivation and Performance Efficiency, Employee Productivity, Holistic Approach

**Abstrak.** Sistem manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Perencanaan strategis yang tepat dalam manajemen SDM dapat membantu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami strategi yang digunakan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan motivasi dan efisiensi karyawan. Semua penelitian menunjukkan bahwa strategi seperti program pelatihan dan pengembangan, gaya kepemimpinan, dan transparansi memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan holistik terhadap pengembangan MSDM sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

**Kata kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Meningkatkan Motivasi dan Efisiensi Karyawan, Pendekatan Holistik

### LATAR BELAKANG

Dalam organisasi, kehadiran manusia memegang kedudukan yang sangat penting. Kualitas orang-orang yang bekerja di sana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Lingkungan yang berubah dengan cepat memberi mereka kemampuan yang lebih baik untuk memahami fenomena perubahan ini, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan mengembangkan strategi untuk menghadapi situasi baru. Berdasarkan argumen di atas, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi bukan lagi sekedar tugas administratif, namun merupakan tugas yang lebih kompleks yang melibatkan penentuan bagaimana potensi manusia dapat dimaksimalkan untuk mendorong kreativitas dan inovasi..

Karena dampak dari teknologi canggih dan lingkungan hidup yang secara signifikan mempengaruhi setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia dengan ambang batas yang tinggi terhadap kesalahan manusia agar dapat memberikan pelayanan yang bermutu dan dapat diandalkan. Agar dapat memberikan pelayanan yang bermutu dan dapat diandalkan, tingkat kematangan yang tinggi dari setiap organisasi

memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai dampak besar terhadap seluruh aspek kehidupan manusia. Dengan kata lain, kapasitas organisasi lebih sering bertanggung jawab dalam menumbuhkan loyalitas pelanggan (kepuasan pelanggan) dan mengarahkan perhatian dari loyalitas pelanggan (nilai pelanggan). Dari hal tersebut, organisasi cenderung lebih fokus pada produktivitas karyawan selama proses mencapai tingkat produktivitas tinggi dibandingkan pada efisiensi karyawan. Kebiasaan kerja setiap individu merupakan salah satu penanda tingkat produktivitasnya. Kebiasaan merupakan tanda tingkat produktivitas mereka. Karena pekerjaan adalah sarana di mana individu dan anggota organisasi lainnya berkolaborasi untuk mencapai standar dan ambang batas yang telah ditentukan. Ini adalah pendekatan di mana individu dan anggota organisasi lainnya berkolaborasi untuk mencapai hasil berdasarkan standar dan tingkat kualitas yang telah ditentukan. Oleh karena itu, organisasi memerlukan kemampuan, sumber daya manusia, dan pengalaman yang unik.

Ada berbagai cara untuk mengembangkan masyarakat manusia. Berbagai macam cara-cara di mana masyarakat manusia dapat dikembangkan. Dua faktor yang sangat penting untuk pengembangan umat manusia adalah pendidikan dan pelatihan, serta peningkatan produktivitas kerja. Perkembangan kemanusiaan adalah pendidikan dan pelatihan, serta peningkatan produktivitas kerja. Pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dalam lingkungan formal, informal, atau nonformal. Pendidikan formal biasanya disediakan oleh bisnis pendidikan biasanya disediakan oleh bisnis. Dikembangkan di dalam organisasi melalui kegiatan pelatihan yang diwajibkan dan opsional.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metodologi internal yang difokuskan pada analisis data dari jurnal dan buku-buku yang berkaitan dengan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Data yang digunakan berasal dari jurnal dan buku-buku yang membahas topik yang berkaitan dengan strategi SDM dan kebiasaan kerja karyawan. Data ini dikumpulkan dan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik untuk mengetahui hubungan antara strategi SDM dan jam kerja karyawan. Melalui penggunaan desain penelitian kualitatif dan analisis dokumen, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap teori dan praktik pengembangan SDM yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, temuan penelitian ini dapat membantu manajemen organisasi dalam mengembangkan strategi pemasaran SDM yang sukses dan efisien.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Peran Pemimpin Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mencapai keberhasilan suatu lembaga atau organisasi, peran supervisor atau manajer sangat penting untuk mencapai tujuan. Harus ada perkembangan baru dan inovatif dalam pertumbuhan lembaga atau organisasi. Namun kepemimpinan juga mempunyai manfaat yang tidak kalah pentingnya, karena kepemimpinanlah yang menginisiasi dan mengimplementasikan gagasan-gagasan kepemimpinan yang penuh badai dalam situasi apa pun. Kepemimpinan yang baik atau buruk melakukan tugasnya melalui kepemimpinan itu. Motivasi dan dorongan, seperti bagaimana seorang pemimpin mendorong dan memotivasi bawahannya agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Apa yang dapat diberikan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya untuk melaksanakan pertukaran gagasan yang diharapkan. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang meningkatkan kinerja orang lain atau lebih, meningkatkan kinerja baik seseorang, individu maupun kelompok (Thoha, 2013).

Istilah " gaya kepemimpinan " mengacu pada strategi yang digunakan oleh pemimpin untuk melemahkan bawahan dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan. Gaya kepemimpinan pasti akan berdampak pada seberapa baik organisasi dijalankan. Bukanlah contoh kepemimpinan yang buruk hanya kepemimpinan yang baik. Semuanya bergantung pada bagaimana situasi berkembang dan bagaimana kondisi dataran rendah bertahap memburuk. Keadaan secara bertahap memburuk. menyadari tingkat kemampuan dan kemauan mereka untuk berpartisipasi sehingga nantinya mereka dapat menerapkan strategi pengelolaan yang sesuai dengan kondisi tertentu.

Dalam kegiatan yang berorientasi pada kepemimpinan atau motivasi, terdapat berbagai strategi yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin , seperti menerapkan empati secara konsisten untuk mencapai tujuan organisasi. Contoh wujud inidan kepemimpinan dan banyak dibicarakan dalam kehidupan sehari - hari. Kehidupan sehari - hari seseorang mungkin dipengaruhi oleh rasa harga dirinya. Berikut ini beberapa wawasan dari definisi istilah dari para ahli pemimpin tersebut di atas , di antaranya adalah :

- 1) Menurut House Robbins (2011:158) yang dikutip oleh Donn dan Suwatno, gaya kepemimpinan dibedakan menjadi empat, yaitu:
  - a) Kepemimpinan terarah, Dengan cara memberitahukan kepada karyawan, apa yang diharapkan oleh pemimpin, merencanakan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut selesai. dan menyelesaikan tugas dengan memberikan instruksi yang spesifik.
  - b) Kepemimpinan suportif, kepemimpinan ini bersifat lugas dan menunjukkan respons terhadap kebutuhan yang lebih rendah.

- c) Kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan ini melibatkan konsultasi dengan bawahan dan menggunakan kata-kata mereka sebelum mengambil keputusan. Kedua, kepemimpinan ini berfokus pada kinerja, menetapkan tujuan yang mendorong dan memotivasi bawahan untuk bekerja pada tingkat tertinggi.
- 2) Menurut Hasibuan (2011), terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu:
  - a) Kepemimpinan otoriter dimana sebagian besar kekuasaan atau wewenang absolut berada di tangan pemimpin atau pemimpin mengikuti sistem wewenang yang terpusat. Pengambilan keputusan politik sepenuhnya menjadi tanggung jawab pemimpin, bawahan tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dalam memberikan saran, gagasan dan pertimbangan.
  - b) Kepemimpinan partisipatif artinya kepemimpinan yang diterapkan secara persuasif sehingga tercipta kerjasama yang harmonis, meningkatkan loyalitas dan partisipasi bawahan. Pemimpin mendorong bawahannya untuk merasakan rasa memiliki terhadap lembaga atau organisasinya.
  - c) Kepemimpinan delegatif, yaitu pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan secara mutlak sehingga bawahan dapat leluasa atau leluasa mengambil keputusan dan kebijakan dalam pekerjaannya. Manajer tidak peduli bagaimana bawahan memutuskan dan melakukan pekerjaannya, ia sepenuhnya bergantung pada bawahan.

### **Pelatihan dan Pengembangan Berpengaruh Terhadap Kinerja**

Tujuan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, etos kerja, dan etos kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan menghasilkan hasil yang berkualitas. Di sisi lain, pelatihan karyawan sangat penting untuk diterapkan di setiap perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas karena mereka merupakan aset yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis dan tetap kompetitif. Karyawan dengan kinerja yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk cepat mencapai tujuan dan berkembang. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola karyawannya dengan baik dengan memberikan pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan sumber daya manusia adalah cara untuk meningkatkan kemampuan karyawan atau karyawan pada posisi atau pekerjaan tertentu di perusahaan atau organisasi. Pelatihan kerja memberikan pengetahuan, pengalaman, dan bimbingan agar karyawan menjadi lebih percaya diri dan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih akurat dan sesuai dengan standar. Pelatihan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang lebih khusus di tempat kerja., yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan tidak hanya hanya berkontribusi

pada peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam bekerja dan lebih tepatnya di tempat kerja. Sebaliknya, pelatihan yang diselenggarakan perusahaan diperkirakan juga akan meningkatkan semangat kerja karyawan .

Menurut Siagian (2001), pengertian pengembangan berbeda dengan pengertian pengajaran. Studi menunjukkan bahwa proses pengembangan adalah semacam pelatihan ketat bagi anggota manajemen untuk menguasai konsep abstrak dan teoretis secara sistematis. apa yang digunakan operator proses pembelajaran untuk perolehan keterampilan secara sistematis. Dengan kata lain, keterampilan konseptual lebih dibutuhkan pada saat pengembangan dibandingkan keterampilan teknis, sedangkan keterampilan lebih dibutuhkan pada saat pembelajaran dibandingkan keterampilan konseptual. Definisi pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan sistematis dan taktis yang membantu karyawan dalam memenuhi sumber daya yang dibutuhkan demi mendukung pekerjaan mereka. Selain itu, pengembangan personalia digunakan untuk mencapai hasil yang konsisten dengan manajemen personal. Mengelola karyawan untuk mencapai hasil yang memuaskan juga merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia.

Tujuan dari pengembangan karyawan adalah untuk menghasilkan pekerja dengan tingkat kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pada akhirnya, tujuan pengembangan SDM adalah menghasilkan karyawan yang sukses melalui peningkatan loyalitas karyawan. Jika hasil kerja karyawan sebelumnya memuaskan, maka tujuan program ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Perusahaan dapat menggunakan pelatihan dan pengembangan sebagai alat penting untuk mencapai tujuan mereka. Dengan berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan mereka, mereka dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih produktif, termotivasi, dan puas.

## **KESIMPULAN**

Demikian pula strategi pengembangan MSDM yang komprehensif dan terintegrasi mempunyai potensi besar dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai . Namun keberhasilannya dibatasi oleh penerapan yang ketat, kekakuan di seluruh tingkat organisasi , dan respons yang fleksibel terhadap perubahan lingkungan bisnis . Organisasi yang berhasil menerapkan strategi MSDM yang efektif akan memiliki keunggulan kompetitif melalui karyawan yang bekerja keras, bermotivasi tinggi , dan berkomitmen .

## DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, L. W., & Rahardjo, M. (2011). *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang)*. Universitas Diponegoro: Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, November). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804-812.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi* (Buku 2, Edisi ke-12). Salemba Empat.
- Thornton, G., & Rupp, D. (2006). *Assessment centres in human resource management*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahyono, G. E. (2014). *Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Penelitian pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang kota Kediri)*. Kediri: Universitas Brawijaya.
- Tufa, N. (2018). Pentingnya pengembangan SDM. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(2).