

Strategi Pengelolaan Kinerja dan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas dan Motivasi Kerja

Faqih Fadhil Azmi^{1*}, Ir. Suse Lamtiar², Khoiri Akbar Al Ashari³, Ghozi⁴

¹Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, Indonesia
Email : suse.lamtiar@ppicurug.ac.id

Received :
03 Mei 2025

Revised :
11 Juni 2025

Accepted :
09 Juli 2025

ABSTRAK

Di era globalisasi yang berkembang pesat, organisasi harus beradaptasi dengan cepat. Sehingga strategi dan manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor utama dalam mencapai keberhasilan organisasi. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana strategi pengelolaan sumber daya manusia dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan, serta bagaimana hal ini berpengaruh pada pencapaian tujuan jangka panjang dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lima faktor utama yang mempengaruhi kinerja produktivitas karyawan, yaitu sistem penilaian kinerja, motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sumber daya manusia dan kinerja organisasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif berasal dari peningkatan kualitas tenaga kerja melalui sistem evaluasi yang transparan, insentif yang sesuai, dan budaya kerja yang mendukung inovasi.

Kata kunci: Pengelolaan Kinerja, Sumber Daya Manusia, Produktivitas, Motivasi Kerja, Strategi SDM

ABSTRACT

In the era of rapid globalization, organizations must adapt quickly. So that effective human resource strategies and management become the main factors in achieving organizational success. The main focus of this study is to analyze how human resource management strategies can improve employee motivation and work productivity, and how this affects the achievement of long-term goals in the organization. The results of the study indicate that there are five main factors that affect employee productivity performance, namely performance appraisal systems, work motivation, human resource training and development, human resources and organizational performance and work environment. This study concludes that effective human resource management strategies come from improving the quality of the workforce through a transparent evaluation system, appropriate incentives, and a work culture that supports innovation.

Keywords: *Performance Management, Human Resources, Productivity, Work Motivation, Human Resources (HR) Strategy.*

PENDAHULUAN

Di era perkembangan globalisasi sekarang yang begitu cepat, organisasi harus beradaptasi dengan cepatnya perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja mereka. Perkembangan tersebut meliputi teknologi yang semakin maju, perubahan demografi, serta pertumbuhan market yang mengarahkan jalan organisasi dalam bekerja. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi tersebut, organisasi perlu dilengkapi dengan strategi dan manajemen sumber daya manusia yang baik karena sumber daya manusia (SDM) adalah pendorong utama suksesnya dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sewang, 2024) bahwa adaptasi SDM terhadap teknologi dan fleksibilitas budaya kerja merupakan kunci keberhasilan organisasi di tengah dinamika global.

Salah satu aspek kunci dalam pengelolaan kinerja adalah melaksanakan penilaian secara objektif, transparan dan terukur kepada karyawan, sehingga di harapkan mampu merubah pola pikir dan mengarahkan pada peningkatan semangat kerja. Tak hanya itu Pengukuran penilaian ini tidak hanya ditujukan untuk mengukur seberapa berhasil karyawan dalam melakukan target organisasi yang sudah di tetapkan, tetapi juga sebagai acuan alat untuk mengetahui perkembangan karyawan maupun sebagai peningkatan diri, dengan Penilaian yang akurat dapat membantu mengidentifikasi bidang-bidang yang membutuhkan perbaikan/peningkatan dan memberi karyawan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan keterampilan yang pada akhirnya berdampak secara langsung pada peningkatan produktivitas organisasi.(Syafrizal, 2024)

Selain itu juga motivasi karyawan sangat penting karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Karena bila motivasi kerja meningkat, maka karyawan akan dengan cepat mencapai tujuan organisasi yang sudah di targetkan. Maka dari itu perusahaan membutuhkan rencana strategis yang dapat memotivasi karyawan agar bekerja secara maksimal. Motivasi tersebut bisa dalam bentuk pemberian apresiasi secara langsung ke karyawan, pemberian insentif yang tepat, pelatihan berkelanjutan, dan dukungan dari lingkungan kerja. Sehingga organisasi yang dapat memotivasi karyawan akan mencapai manfaat jangka panjang dalam bentuk peningkatan kinerja, loyalitas karyawan yang lebih baik, dan pengembangan organisasi yang berkelanjutan.(Mawardi et al., 2024a).

Sebagai Tambahan, Untuk meningkatkan pengelolaan kinerja secara efektif, perusahaan juga harus memperhatikan aspek budaya dalam organisasi secara keseluruhan. Aspek budaya itu meliputi budaya kerja sama tim, komunikasi terbuka antar anggota, serta rasa saling menghargai terhadap keragaman, dan ketika tiga aspek tersebut berjalan maka akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif. Hal ini akan mampu membantu meningkatkan kinerja karyawan dan membantu organisasi Anda mencapai tujuan dan tujuan dan target perusahaan secara menyeluruh.(Sewang., Umar, S.M., 2024). Tak hanya itu produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh keterampilan individu tetapi juga oleh lingkungan kerja, sistem penilaian kinerja, Dan serta program pelatihan yang diterapkan.(Pamungkas & Nawawi, 2023)

Dengan demikian, pengelolaan kinerja dan sumber daya manusia yang efektif memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat agar dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja karyawan, serta juga bagaimana hal ini berpengaruh pada pencapaian tujuan jangka panjang dalam organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi literatur dari berbagai macam sumber akademik terkait manajemen SDM dan kinerja. Berbagai artikel dan jurnal yang membahas tentang pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dianalisis untuk menarik kesimpulan mengenai pengelolaan kinerja yang efektif. (Hulu, Lahagu, et al., 2022) Metode ini juga dipilih karena memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi karyawan dan juga strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengungkap bahwa kinerja karyawan dan produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal. tetapi Berdasarkan hasil kajian literatur, terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan, yaitu sistem penilaian kinerja, motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dan lingkungan kerja.

1. Penilaian Kinerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas

A. Definisi dan konsep penilaian kinerja

Menurut (Fitriana, 2022) penilaian kinerja adalah proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk menilai, mengevaluasi, dan mengukur hasil kerja karyawan berdasarkan standar tertentu. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi bekerja secara optimal sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat tersebut, (Haeruman et al., 2021) menyatakan bahwa penilaian kinerja digunakan sebagai alat ukur dalam mengevaluasi efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam konteks Aparatur sipil negara (ASN) (APARATUR SIPIL NEGARA), (Amin Effendy et al., 2024) menyoroti bahwa penilaian kinerja memiliki peran strategis dalam mendukung kebijakan berbasis sistem merit, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang APARATUR SIPIL NEGARA (ASN). Sistem merit ini bertujuan untuk memastikan bahwa evaluasi pegawai dilakukan secara objektif, berbasis prestasi, dan tidak dipengaruhi oleh faktor subjektif seperti kedekatan personal atau latar belakang politik.

B. Dampak sistem penilaian yang objektif terhadap produktivitas

Penilaian yang dilakukan secara objektif dan transparan memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Menurut Fitriana (2022) penilaian yang akurat dapat memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan, yang pada akhirnya membantu meningkatkan produktivitas individu dan organisasi. Beberapa dampak positif dari penerapan sistem penilaian yang objektif adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan

Seorang karyawan yang mengetahui bahwa usaha mereka dinilai secara adil akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi

b. Mengoptimalkan pencapaian target organisasi

Menurut Haeruman et al. (2021) penilaian kinerja yang efektif membantu organisasi dalam memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan tujuan strategis yang telah ditetapkan. Dengan adanya sistem yang mengukur capaian kerja dengan berkala, suatu organisasi akan lebih mudah dalam menentukan target operasional yang lebih efisien.

- c. Membantu manajerial dalam mengambil keputusan
Dengan adanya sistem penilaian yang objektif, suatu organisasi atau manajerial akan lebih mudah dalam mengambil keputusan. Hal ini juga didukung oleh Amin Effendy et al. (2024) yang menyatakan bahwa dalam sektor APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) (ASN), sistem merit yang diatur dalam UU No. 20 Tahun 2023 menjamin bahwa keputusan pengelolaan pegawai dilakukan secara transparan dan berbasis kinerja.

2. Motivasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja

A. Teori motivasi kerja (Maslow, Herzberg, McClelland)

Dalam pembahasan motivasi kerja, terdapat tiga teori yang dapat dijadikan sebagai dasar. Teori tersebut adalah sebagai berikut: teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori kebutuhan McClelland. (Mawardi et al., 2024b) menemukan bahwa organisasi yang berhasil mengimplementasikan motivasi kerja secara sistematis mampu meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai secara berkelanjutan.

Menurut Maslow, seorang pegawai akan lebih termotivasi jika kebutuhan dasarnya terpenuhi, mulai dari gaji dan tunjangan (fisiologis), Jaminan kerja (keamanan), dan penghargaan atau kesempatan berkembang (aktualisasi diri). Tanpa terpenuhinya kebutuhan dasar sebelumnya, maka motivasi kerja seorang pegawai akan cenderung lebih rendah. Hal ini juga ditunjukkan dalam studi kasus Mawardi et al. (2024) yang ditunjukkan dengan kurangnya motivasi pekerja yang disebabkan kurangnya penghargaan dan insentif meskipun lingkungan kerja sudah mendukung.

Menurut Herzberg, motivasi dibagi menjadi dua, yaitu hygiene (gaji, kebijakan perusahaan, keamanan kerja) sebagai pencegah ketidakpuasan kerja dan motivasi (pengakuan, promosi, prestasi) untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aisyah Aisyah et al. (2024) sistem merit berbasis kinerja yang diterapkan berhasil meningkatkan kepuasan kerja APARATUR SIPIL NEGARA (ASN). Namun terdapat beberapa pegawai yang mengalami ketidakpuasan akibat tunjangan kinerja yang belum merata dan beban kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perlu memastikan keseimbangan antara hygiene dan motivasi.

Sedangkan menurut McClelland, motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan untuk berprestasi (n-Ach), kebutuhan akan hubungan sosial (n-Aff), dan kebutuhan untuk memiliki pengaruh atau kekuasaan (n-Pow). Artinya pegawai yang memiliki dorongan untuk berprestasi cenderung lebih memiliki motivasi dalam pencapaian target. Sedangkan mereka yang memiliki kebutuhan akan hubungan sosial jauh lebih memperhatikan kerja sama tim dan interaksi dengan rekan kerja. Pegawai yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan biasanya menunjukkan minat dalam posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi mindset, kesehatan mental, dan keseimbangan antara kerja-hidup (worklife balance). Sebagai contoh Pekerja yang memiliki mindset berkembang dan kesehatan mental yang baik cenderung memiliki motivasi lebih dalam bekerja secara produktif. Sedangkan faktor eksternal adalah gaji, peluang karier, dan kepemimpinan. Pegawai yang merasa mendapatkan kompensasi yang adil, serta pemimpin yang inspiratif akan lebih termotivasi untuk bekerja.

C. Korelasi antara motivasi kerja dan produktivitas pegawai

Motivasi kerja dan produktivitas pegawai memiliki hubungan yang kuat. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki absensi yang lebih rendah, lebih produktif, dan memiliki loyalitas terhadap organisasi. Dalam penelitian Mawardi et al. (2024), ditemukan pegawai yang diberi insentif dan penghargaan berbasis kinerja, mengalami peningkatan produktivitas sebesar 15% dalam setahun. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang tepat dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat dan mampu mencapai target yang lebih tinggi.

Selain itu dalam (UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2023 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA, 2023) menekankan pentingnya sistem merit berbasis kinerja dalam meningkatkan profesionalisme pegawai. Dalam sistem ini memberikan penghargaan atau promosi berdasarkan kinerja atau prestasi, bukan hanya sekedar dekat dengan atasan. Berdasarkan penelitian Aisyah et al. (2024) dalam jurnal birokrasi, dengan penerapan sistem merit di sektor APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 30%, karena transparansi dalam hal promosi dan penilaian kinerja dilakukan dengan cara yang adil.

3. Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

A. Strategi pengembangan SDM dalam organisasi

Strategi pengembangan SDM dalam organisasi perlu diarahkan tidak hanya pada pelatihan teknis, tetapi juga pada kesiapan menghadapi tantangan teknologi masa depan. Penelitian oleh (Kirana Oktavia, 2023) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi ASN dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0 memerlukan pendekatan kolaboratif, pemanfaatan teknologi, dan pembudayaan literasi digital secara berkelanjutan. SDM merupakan aset penting dalam suatu organisasi. Menurut (Sapto Rini, n.d.) menunjukkan bahwa produktivitas APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) di Kabupaten Tapin dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan (21,7%), budaya kerja (20,06%), dan karakter individu (7,7%). Studi ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dan budaya kerja profesional dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan.

Untuk memastikan efektivitas dan profesionalisme APARATUR SIPIL NEGARA (ASN), pengembangan sumber daya manusia memerlukan strategi integrasi teknologi untuk kompetensi pegawai yang tumbuh pesat dan memberikan pelayanan publik yang lebih efisien. E-learning and Learning management System adalah salah satu pendekatan yang paling sering digunakan dalam pelatihan APARATUR SIPIL NEGARA (ASN). Menurut hasil dalam (Tauhid & Widiatmoko, 2024), "penggunaan teknologi dalam pembelajaran sumber daya manusia bekerjasama meningkatkan keefektifan dan keefisienan pembelajaran"

B. Hubungan antara kompetensi karyawan dan efektivitas kerja

Pengelolaan SDM yang optimal memungkinkan APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) meningkatkan kualitas pelayanan publik. (Nafisatul Ilim et al., 2023) menemukan bahwa pegawai yang rutin mengikuti pelatihan berbasis teknologi menyelesaikan tugas 30% lebih cepat dibandingkan yang tidak.

Kompetensi memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang mumpuni, mampu bekerja lebih efektif dan memberikan

hasil yang lebih baik. Studi yang dilakukan dalam jurnal Anggit Pamungkas (n.d.) mengemukakan bahwa:

- 1) Pegawai yang mengakses modul online mampu menyelesaikan tugas administratif lebih cepat dibanding pegawai yang mengakses metode konvensional
- 2) Program penilaian berbasis teknologi mampu membantu mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan pegawai. Sehingga pengembangan kompetensi lebih terarah
- 3) Pengaplikasian aplikasi pemerintah digital seperti Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) milik BKN mampu mempercepat dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan transparansi

C. Program pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan kinerja

Pelatihan berbasis teknologi memberikan dampak positif bagi individu maupun organisasi. APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) yang mengikuti pelatihan daring lebih fleksibel dalam belajar dan dapat menggunakan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian, E-Kinerja, serta absensi online untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, penerapan E-Kinerja dan E-Absensi di beberapa instansi meningkatkan disiplin pegawai serta mempercepat proses evaluasi kinerja. (Nafisatul Ilim et al., 2023) menunjukkan bahwa instansi yang menerapkan sistem ini mengalami peningkatan efisiensi kerja sebesar 25% dalam setahun.

Dari perspektif organisasi, pelatihan berbasis digital mengurangi biaya pelatihan, meningkatkan transparansi dalam evaluasi kinerja, dan mempercepat layanan publik. Studi kasus di BKPSDM Banyumas dalam (Pamungkas, 2023) menunjukkan peningkatan kualitas layanan publik hingga 40% dalam satu tahun setelah implementasi sistem pelatihan berbasis digital. Dengan memperhatikan pemanfaatan teknologi dan pendekatan strategis terhadap pengelolaan SDM seperti yang diungkapkan oleh (Sewang, 2024) dan (Tauhid & Widiatmoko, 2024), organisasi dapat menciptakan sistem kerja yang lebih adaptif dan kompetitif. Perencanaan SDM yang holistik dan adaptif, sebagaimana disarankan oleh (Khaeruman et al., 2023), berperan krusial dalam menghadapi dinamika bisnis dan mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan.

4. Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan

A. Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja

Fasilitas kerja, budaya organisasi, dan fleksibilitas waktu kerja adalah beberapa faktor utama yang mempengaruhi kualitas lingkungan kerja. (Hulu, Telaumbanua, et al., 2022) menekankan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis, seperti ventilasi yang baik, fasilitas lengkap, serta hubungan antarpegawai yang harmonis, berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas ASN di daerah. (Tauhid & Widiatmoko, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan program pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Fasilitas dan infrastruktur kerja yang memadai menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja karyawan. Menurut (Augustine, 2022) menyebutkan bahwa ruang kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan dan dilengkapi dengan teknologi canggih dapat meningkatkan efisiensi kerja serta mengurangi risiko kelelahan secara fisik maupun secara mental.

Selain itu, budaya organisasi seperti kerjasama dan menghargai perbedaan menjadi faktor penting untuk membangun suasana kerja yang harmonis, yang dimana menciptakan komunikasi terbuka antara karyawan dengan manajemen sehingga bisa meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan bersama.

Bukan hanya itu, fleksibilitas jam bekerja pun menjadi faktor penting dalam hal membentuk keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan secara pribadi. menurut (Aisyah Aisyah et al., 2024) menemukan bahwa politik kerja fleksibel, seperti opsi kerja jarak jauh atau hybrid, dapat meningkatkan ketenangan kerja hingga 30%, dan juga menyusutkan jumlah perputaran keluar masuknya pekerja di perusahaan

B. Hubungan antara kesejahteraan karyawan dan produktivitas

Selain faktor-faktor tersebut, kesejahteraan karyawan juga memiliki hubungan secara langsung dengan tingkat produktivitas dalam organisasi. (Haeruman et al., 2021) menunjukkan bahwa program kesejahteraan yang mencakup perlindungan kesehatan, tunjangan karyawan, serta program keseimbangan kerja-hidup dapat membantu karyawan bekerja lebih efektif dengan tingkat stres yang lebih rendah. Sebagai contoh Program yaitu program kesehatan di tempat kerja, yang mencakup penyediaan asuransi kesehatan, fasilitas olahraga, serta sesi konsultasi psikologis untuk karyawan, telah terbukti meningkatkan kualitas hidup karyawan dan mendukung peningkatan produktivitas. Selain itu, pemberian kompensasi yang kompetitif dan insentif berbasis kinerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja, sebagaimana dinyatakan dalam penelitian (Augustine, 2022) bahwa karyawan yang menerima penghargaan finansial dan non-finansial lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal.

C. Strategi menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif

Untuk mencapai upaya membuat lingkungan kerja yang produktif, organisasi harus merencanakan strategi yang berbasis kesejahteraan pada karyawan, seperti Penyediaan sarana kerja yang mendukung, misalnya tempat kerja yang nyaman dan ruang rekreasi, berkontribusi terhadap meningkatnya efisiensi dan kesejahteraan karyawan. Di samping itu, pembangunan budaya kerja berdasarkan transparansi dan komunikasi terbuka bisa meningkatkan keterlibatan dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan. (Pamungkas, 2023) juga menyoroti pentingnya program pelatihan dan pengembangan karyawan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis tetapi juga pada kesejahteraan emosional dan sosial karyawan

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kinerja dan produktivitas pekerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu tiap-tiap karyawan saja, melainkan juga dipengaruhi oleh beberapa macam faktor lain, baik dari diri pekerja sendiri (faktor internal) maupun lingkungan di sekitarnya (faktor eksternal). namun ada empat faktor utama yang berperan besar dalam meningkatkan produktivitas, yaitu faktor penilaian kinerja, motivasi kerja, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dan lingkungan kerja. Kesimpulannya, peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan tidak bisa hanya bergantung pada tiap-tiap individu semata, tetapi juga membutuhkan dukungan dari sistem yang baik. evaluasi kinerja, pemberian motivasi yang tepat, strategi pengembangan SDM yang efektif, manajemen SDM profesional, dan lingkungan kerja sehat adalah sebuah kombinasi utama yang dapat membuat karyawan lebih optimal dalam bekerja dan jika semua aspek ini dapat diterapkan dengan baik, bukan hanya individu yang berkembang, melainkan juga berpengaruh terhadap organisasi secara keseluruhan akan menjadi lebih kuat dan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah Aisyah, Nur Maria Magdalena, Steviana Br Sihombing, & Ella Afnira. (2024). Penerapan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja ASN. *Birokrasi: JURNAL ILMU HUKUM DAN TATA NEGARA*, 2(3), 221–237. <https://doi.org/10.55606/birokrasi.v2i3.1329>
- Amin Effendy, M., Sukarman, H., Budiaman, H., Perdana, M. P., & Rahayu, L. P. (2024). *MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI SISTEM MERIT DIHUBUNGAN DENGAN PENERAPAN UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA* (Vol. 12).
- Augustine, A. K. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Fitriana, H. (2022). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Haeruman, U., Pascasarjana, P., YPPT Priatim Tasikmalaya Komp LIK JI Perintis Kemerdekaan Kec Kawalu -Tasikmalaya -, S., & Penulis, K. (2021). KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA TASIKMALAYA. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 6(1).
- Hulu, D., Telaumbanua, E., Hulu, D., Lahagu, A., Telaumbanua, E., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Universitas Nias, F. (2022). *ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT IN IMPROVING WORK PRODUCTIVITY OFFICE EMPLOYEES IN BOTOMUZOI DISTRICT NIAS REGENCY*. 10(4), 1480–1496.
- Khaeruman, Mukhlis, A., Bahits, A., & Bina Bangsa, U. (2023). *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 7. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v7i1.23910>
- Kirana Oktavia, F. (2023). *STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4.0*.
- Mawardi, S., Hanis, U., Violin, V., & Pamulang, U. (2024c). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.... *Jurnal Mirai Management*, 9, 849.
- Nafisatul Ilim, A.Khairul Wahyudi, Fadlan Kurniadi, Siti Hairunnisa, & M.Isa Anshori. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 2(1), 39–54. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.983>
- Pamungkas, A. (2023). *ANALISIS PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME KINERJA DAN KOMUNIKASI ASN BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS*.
- Sapto Rini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin Jl Ahmad Yani Km, E. (n.d.). *PENGARUH EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN KARAKTER INDIVIDU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KANTOR CAMAT SE-KABUPATEN TAPIN*.
- Sewang. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi*.
- Syafrizal, R. (2024). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Management And Business Progress*, 3(1), 107–116. <https://doi.org/10.70021/mbp.v3i1.146>
- Tauhid, K., & Widiatmoko, ; |. (2024). *Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan* (Vol. 3).
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2023 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA*. (2023).