HUMANIS
(Humanities, Management and Science Proceedings)

Vol. 5 • No. 2 • Juni 2025

Pege (Hal.) : 604 – 619

ISSN (online) : 2746 - 4482
ISSN (print) : 2746 - 2250

Special Issue :
Webinar Nasional
HUMANIS 2025
Website. :
http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Jl. Raya Puspiptek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310,
Email : humanismanajemen@gmail.com

STRATEGI MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI PEGAWAI DI KECAMATAN CIPUTAT TIMUR

Ervina Amelia[1] Nilam Chandra Kumala[2] Dini Noviani[3]
[1]Universitas Pamulang, Indonesia.
ervinaamelia08@gmail.com[1] nilamkumala23@gmail.com[2] novianidini04@gmail.com[3]

Abstrak. *Penelitian ini menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Ciputat Timur. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif dan studi dokumentasi sebagai metode utama, penelitian ini mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi motivasi, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, serta peluang pengembangan karier. Temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai ditentukan oleh interaksi kompleks antara faktor personal, struktural, dan eksternal. Organisasi yang mampu menerapkan strategi SDM secara integratif dan responsif terhadap kebutuhan generasional khususnya milenial dan Gen Z berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan partisipatif. Strategi berbasis nilai lokal, digitalisasi proses SDM, dan pendekatan personalisasi dalam pelatihan terbukti efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan retensi pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen SDM kontekstual dan menyarankan penerapan model adaptif yang berbasis data untuk peningkatan motivasi kerja jangka panjang.*

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja; Strategi Organisasi

Abstract. *This study analyzes human resource management (HRM) strategies to enhance employee motivation in Ciputat Timur District. Using a descriptive qualitative approach and systematic documentation review, the research identifies multiple influencing factors including organizational culture, leadership style, compensation systems, and career development opportunities. Findings reveal that employee motivation arises from a dynamic interplay of personal, structural, and external elements. Organizations that apply HRM strategies in an integrative and generationally responsive manner particularly addressing millennial and Gen Z expectations create more productive and participatory work environments. Locally rooted values, HR digitalization, and personalized training approaches have proven effective in improving engagement and retention. This research contributes to the theoretical development of contextual HRM frameworks and recommends implementing data-driven adaptive models for long-term motivation enhancement.*

Keywords: Human Resource Management; Work Motivation; Organizational Strategy

PENDAHULUAN

Era dinamika bisnis kontemporer menuntut organisasi untuk mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia sebagai aset strategis utama dalam mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan. Fenomena globalisasi dan transformasi digital telah mengubah paradigma pengelolaan sumber daya manusia dari pendekatan administratif

tradisional menuju manajemen strategis yang holistik dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasional (Ende Deddy, 2021). Dalam konteks ini, motivasi pegawai menjadi determinan krusial yang menentukan efektivitas implementasi strategi organisasi dan pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

Kompleksitas tantangan manajemen sumber daya manusia di Indonesia semakin meningkat seiring dengan dinamika ekonomi nasional dan tuntutan pasar kerja yang terus berkembang. Penelitian empiris menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mengimplementasikan strategi manajemen sumber daya manusia secara efektif mampu meningkatkan produktivitas pegawai hingga mencapai performa optimal yang berkelanjutan. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak organisasi yang menghadapi permasalahan signifikan terkait rendahnya tingkat motivasi pegawai, yang berdampak langsung pada penurunan kualitas kinerja, tingginya tingkat turnover, dan ketidakoptimalan pencapaian tujuan organisasional.

Kecamatan Ciputat Timur sebagai salah satu wilayah administratif yang mengalami perkembangan pesat dalam berbagai sektor usaha, menghadapi tantangan khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karakteristik demografis dan sosioekonomi masyarakat di wilayah ini menciptakan dinamika tersendiri dalam implementasi strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Observasi pendahuluan mengindikasikan adanya kesenjangan antara potensi sumber daya manusia yang tersedia dengan tingkat motivasi kerja yang diharapkan, sehingga diperlukan kajian mendalam untuk mengidentifikasi strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan konteks lokal.

Teori motivasi klasik seperti hierarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori kebutuhan McClelland telah memberikan landasan konseptual yang solid dalam memahami dinamika motivasi pegawai. Teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh tingkatan kebutuhan mulai dari fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Sementara itu, teori dua faktor Herzberg membedakan antara faktor motivator yang mendorong kepuasan kerja dan faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan. Teori kebutuhan McClelland fokus pada tiga kebutuhan utama yaitu kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan yang memengaruhi perilaku kerja individu.

Implementasi strategi manajemen sumber daya manusia dalam konteks peningkatan motivasi pegawai memerlukan pendekatan komprehensif yang mempertimbangkan berbagai dimensi organisasional. Dimensi struktural meliputi sistem kompensasi, pengembangan karier, dan lingkungan kerja fisik. Dimensi proses mencakup komunikasi organisasional, kepemimpinan, dan budaya kerja. Dimensi hasil fokus pada kinerja individu, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Integrasi ketiga dimensi ini dalam suatu kerangka strategis yang koheren menjadi kunci keberhasilan peningkatan motivasi pegawai secara berkelanjutan (Jamaludin et al., 2022).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh konteks organisasional dan lingkungan eksternal tempat organisasi beroperasi. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, dan sistem reward menjadi variabel penting yang menentukan keberhasilan implementasi strategi peningkatan motivasi pegawai (Nurjaman et al., 2020). Namun demikian, masih terdapat gap penelitian yang signifikan terkait pemahaman mendalam tentang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam konteks spesifik wilayah Kecamatan Ciputat Timur.

Urgensi penelitian ini semakin diperkuat dengan adanya fenomena perubahan pola kerja dan ekspektasi pegawai di era pasca pandemi yang menuntut adaptasi strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih fleksibel dan responsif. Generasi milenial dan Z yang mendominasi komposisi tenaga kerja saat ini memiliki karakteristik motivasi yang berbeda dengan generasi sebelumnya, sehingga memerlukan pendekatan strategi yang inovatif dan sesuai dengan preferensi mereka. Hal ini menciptakan tantangan sekaligus peluang bagi organisasi untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi pegawai.

Kompleksitas permasalahan motivasi pegawai tidak dapat diselesaikan dengan pendekatan parsial atau solusi temporer, melainkan memerlukan strategi komprehensif yang mempertimbangkan aspek psikologis, sosial, dan ekonomi secara simultan. Strategi manajemen sumber daya manusia harus mampu mengakomodasi keragaman kebutuhan dan ekspektasi pegawai, sekaligus menyelaraskannya dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Penelitian

(Suriyana, 2021) menegaskan bahwa manajemen kinerja yang efektif memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan berbagai elemen strategis dalam satu kesatuan yang sinergis.

Fenomena digitalisasi telah mengubah lanskap kerja secara fundamental, sehingga strategi manajemen sumber daya manusia perlu disesuaikan dengan tuntutan era digital. Penggunaan teknologi informasi dalam proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier menjadi keniscayaan yang tidak dapat dihindari. Hal ini memerlukan adaptasi strategi yang tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga mempertimbangkan dampak psikologis dan sosial dari perubahan tersebut terhadap motivasi pegawai.

Konteks geografis dan demografis Kecamatan Ciputat Timur memberikan nuansa khusus dalam implementasi strategi manajemen sumber daya manusia. Sebagai wilayah yang berada di perbatasan Jakarta dan Tangerang Selatan, karakteristik tenaga kerja di wilayah ini cenderung beragam baik dari segi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, maupun ekspektasi karier. Keragaman ini menciptakan tantangan tersendiri dalam merancang strategi motivasi yang dapat mengakomodasi kebutuhan seluruh spektrum pegawai.

Aspek budaya lokal juga memainkan peran penting dalam pembentukan pola motivasi pegawai di wilayah ini. Nilai-nilai sosial kemasyarakatan yang berkembang di Kecamatan Ciputat Timur, termasuk orientasi keluarga, gotong royong, dan harmonisasi hubungan interpersonal, perlu diintegrasikan dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai efektivitas optimal. Pengabaian terhadap aspek budaya lokal dapat mengakibatkan kegagalan implementasi strategi yang telah dirancang dengan baik secara teoritis.

Dinamika ekonomi regional yang berkembang di wilayah Ciputat Timur juga memengaruhi pola motivasi pegawai. Pertumbuhan sektor jasa, perdagangan, dan industri kreatif di wilayah ini menciptakan peluang sekaligus tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompetisi antar organisasi dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik menuntut inovasi dalam strategi motivasi yang dapat memberikan nilai tambah bagi pegawai.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah dipaparkan, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan penelitian: bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan motivasi pegawai di Kecamatan Ciputat Timur? Pertanyaan ini kemudian dirinci menjadi beberapa sub pertanyaan: faktor-faktor apa saja yang memengaruhi tingkat motivasi pegawai di wilayah tersebut, strategi apa yang telah diterapkan oleh organisasi-organisasi di wilayah tersebut, dan bagaimana efektivitas strategi yang telah diimplementasikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan motivasi pegawai di Kecamatan Ciputat Timur. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi pegawai, mengeksplorasi berbagai strategi manajemen sumber daya manusia yang telah diterapkan, mengevaluasi efektivitas strategi yang ada, dan merumuskan rekomendasi pengembangan strategi yang lebih optimal.

Signifikansi penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks peningkatan motivasi pegawai di wilayah spesifik. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang dan mengimplementasikan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengambil kebijakan dalam mengembangkan regulasi yang mendukung peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di tingkat regional.

KAJIAN LITERATUR

Dinamika pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi modern menghadapi tantangan kompleks yang memerlukan pemahaman mendalam tentang berbagai faktor yang memengaruhi motivasi dan retensi pegawai. Penelitian (Fadlail & Fatimala, 2020) melalui studi kasus pada rumah sakit swasta di Kota Manado mengungkapkan bahwa strategi pengendalian turnover pegawai memerlukan pendekatan holistik yang meliputi pengakuan pegawai sebagai aset organisasi, penciptaan keterlibatan pegawai yang bermakna, dan perhatian strategis terhadap kompetitor dalam industri sejenis. Temuan ini memperkuat argumen bahwa manajemen sumber

daya manusia tidak dapat dipandang sebagai fungsi administratif semata, melainkan sebagai elemen strategis yang menentukan kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Kompleksitas faktor yang memengaruhi keputusan pegawai untuk bertahan atau meninggalkan organisasi telah dianalisis secara komprehensif oleh (Agustina et al., 2021) yang mengidentifikasi tiga kategori utama yaitu faktor pegawai, faktor organisasi, dan faktor lingkungan eksternal. Faktor pegawai mencakup aspek personal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan persepsi terhadap keadilan distributif dan prosedural dalam organisasi. Faktor organisasi meliputi budaya kerja, sistem kompensasi, peluang pengembangan karier, gaya kepemimpinan, dan struktur organisasi yang mendukung atau menghambat aktualisasi potensi pegawai. Sementara faktor lingkungan eksternal mencakup kondisi pasar tenaga kerja, peluang karier di organisasi lain, dan dinamika sosio-ekonomi yang memengaruhi ekspektasi pegawai terhadap pekerjaan.

Aspek kualitas sumber daya manusia menjadi determinan krusial dalam menciptakan motivasi kerja yang berkelanjutan. (Amelyawati et al., 2023) mengidentifikasi bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di era digital, dengan mekanisme peningkatan kompetensi teknis dan soft skills yang relevan dengan tuntutan pekerjaan kontemporer. Program pengembangan yang efektif tidak hanya meningkatkan kapabilitas individual, tetapi juga menciptakan sense of belonging dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia memberikan signal positif kepada pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan berkomitmen untuk mendukung pertumbuhan karier jangka panjang.

Pendekatan manajemen sumber daya manusia berkelanjutan telah menjadi paradigma baru yang mengintegrasikan aspek kesejahteraan pegawai dengan kinerja organisasional. (Supiani et al., 2022) menjelaskan bahwa praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia berkelanjutan meliputi penciptaan lingkungan kerja yang inklusif, implementasi program kesejahteraan komprehensif, pengembangan sistem reward yang adil dan transparan, serta pembangunan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Konsep sustainabilitas dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya fokus pada aspek ekonomi, tetapi juga mempertimbangkan dampak sosial dan lingkungan dari praktik pengelolaan tenaga kerja.

Dinamika retensi pegawai generasi Z di Indonesia menunjukkan karakteristik unik yang memerlukan strategi khusus dalam implementasinya. (Parinsi & Musa, 2023) melalui kajian literatur sistematis mengidentifikasi bahwa generasi Z memiliki preferensi kerja yang berbeda signifikan dari generasi sebelumnya, dengan penekanan pada fleksibilitas kerja, pengembangan karier yang cepat, teknologi yang canggih, dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup-kerja. Strategi retensi yang efektif untuk generasi Z memerlukan pendekatan yang lebih personal, komunikasi yang transparan, dan peluang kontribusi yang bermakna dalam pencapaian tujuan organisasi.

Implementasi strategi retensi dalam konteks organisasi Indonesia menghadapi tantangan khusus terkait keberagaman generasi dan perubahan kepemimpinan. Penelitian menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik antar generasi dalam organisasi menciptakan kompleksitas dalam merancang program motivasi yang dapat mengakomodasi kebutuhan seluruh spektrum pegawai. Pergantian kepemimpinan seringkali mengakibatkan perubahan prioritas dan pendekatan dalam implementasi strategi manajemen sumber daya manusia, sehingga memerlukan mekanisme kontinuitas yang kuat untuk memastikan efektivitas program jangka panjang.

Konsep employee engagement telah menjadi fokus utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia kontemporer sebagai mediator antara praktik manajemen dan outcomes organisasional. Employee engagement yang tinggi berkorelasi positif dengan produktivitas, kualitas layanan, inovasi, dan retensi pegawai. Penciptaan engagement memerlukan pendekatan multi-dimensi yang meliputi keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik pegawai dalam aktivitas kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi engagement meliputi kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi yang efektif, otonomi dalam pengambilan keputusan, pengakuan atas kontribusi, dan peluang pengembangan yang konkret.

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan kompleksitas hubungan antara faktor ekstrinsik dan intrinsik dalam motivasi kerja. Sistem

kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan, sementara lingkungan kerja yang kondusif berperan sebagai motivator yang mendorong kinerja optimal. Organizational Citizenship Behavior emerges sebagai indikator penting dari motivasi intrinsik pegawai yang tercermin dalam perilaku sukarela yang mendukung efektivitas organisasi meskipun tidak secara eksplisit diakui dalam sistem reward formal.

Pemberian motivasi sebagai intervensi manajemen memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai melalui mekanisme peningkatan engagement, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Efektivitas program motivasi sangat tergantung pada akurasi diagnosis kebutuhan motivasional pegawai dan kesesuaian intervensi dengan karakteristik individual. Pendekatan one-size-fits-all dalam program motivasi terbukti kurang efektif dibandingkan dengan pendekatan yang disesuaikan dengan profil motivasional masing-masing pegawai atau kelompok pegawai.

Integrasi berbagai perspektif teoritis dan empiris dalam kajian literatur ini mengindikasikan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan motivasi pegawai memerlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan kompleksitas faktor internal dan eksternal organisasi. Kesuksesan implementasi strategi motivasi tidak hanya bergantung pada kualitas desain program, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk menciptakan budaya yang mendukung, kepemimpinan yang efektif, dan sistem yang memungkinkan adaptasi berkelanjutan terhadap perubahan lingkungan bisnis.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif eksploratif yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi pegawai di Kecamatan Ciputat Timur. Paradigma penelitian kualitatif dipilih karena memungkinkan eksplorasi fenomena kompleks secara holistik dan kontekstual, sehingga dapat mengungkap nuansa dan dinamika yang tidak dapat ditangkap melalui pendekatan kuantitatif.

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus instrumental yang menempatkan Kecamatan Ciputat Timur sebagai bounded system untuk memahami isu strategi manajemen sumber daya manusia secara spesifik. Sumber data penelitian ini sepenuhnya mengandalkan data sekunder yang diperoleh dari berbagai dokumen resmi, laporan organisasi, publikasi ilmiah, arsip institusional, dan dokumentasi kebijakan yang berkaitan dengan praktik manajemen sumber daya manusia di Kecamatan Ciputat Timur. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi yang sistematis dan komprehensif. Analisis data menggunakan teknik analisis tematik yang memungkinkan identifikasi pola, tema, dan makna yang muncul dari data sekunder. Proses analisis dimulai dengan pengorganisasian data, pemberian kode, kategorisasi, dan interpretasi untuk menghasilkan temuan yang bermakna. Validitas data dijamin melalui triangulasi sumber data sekunder yang beragam dan cross-checking informasi dari berbagai dokumen untuk memastikan konsistensi dan akurasi temuan penelitian. Proses analisis dilakukan secara iteratif dengan melakukan review dan refinement secara berkelanjutan untuk memastikan kedalaman dan ketepatan interpretasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Karakteristik Organisasi dan Sumber Daya Manusia di Kecamatan Ciputat Timur

Kecamatan Ciputat Timur menampilkan heterogenitas organisasional yang mencerminkan dinamika perkembangan ekonomi regional dengan karakteristik multi-sektoral yang kompleks. Komposisi organisasi di wilayah ini didominasi oleh entitas bisnis skala menengah dan kecil yang beroperasi dalam sektor perdagangan, jasa, dan industri kreatif, dengan distribusi yang menunjukkan konsentrasi tertinggi pada sektor retail dan hospitality. Struktur kepemilikan organisasi menunjukkan predominansi kepemilikan keluarga dan kemitraan strategis, sementara sebagian kecil merupakan cabang dari korporasi besar yang memperluas jangkauan operasionalnya ke wilayah suburban. Karakteristik ini menciptakan keunikan dalam pendekatan manajemen sumber daya manusia yang harus mengakomodasi fleksibilitas operasional sekaligus mempertahankan standar profesionalisme yang memadai.

Tipologi organisasi yang berkembang di Kecamatan Ciputat Timur mencakup spektrum yang luas mulai dari usaha mikro dengan jumlah pegawai kurang dari sepuluh orang hingga perusahaan

menengah dengan tenaga kerja mencapai ratusan individu. Sektor perdagangan retail menunjukkan dominasi dalam hal jumlah unit usaha, diikuti oleh sektor jasa profesional seperti konsultan, lembaga pendidikan, dan penyedia layanan teknologi informasi. Perkembangan sektor kuliner dan pariwisata lokal juga memberikan kontribusi signifikan terhadap keragaman organisasional, dengan karakteristik operasional yang memerlukan adaptabilitas tinggi terhadap fluktuasi musiman dan preferensi konsumen yang dinamis. Orientasi bisnis yang berkembang menunjukkan kecenderungan hybrid antara pendekatan tradisional dan modern, dimana nilai-nilai kekeluargaan tetap dipertahankan sambil mengadopsi praktik manajemen kontemporer.

Analisis demografis tenaga kerja di wilayah penelitian mengungkapkan komposisi generasional yang didominasi oleh milenial dan generasi Z, dengan proporsi masing-masing mencapai empat puluh persen dan tiga puluh persen dari total populasi pekerja. Generasi X masih mempertahankan kehadiran yang signifikan terutama dalam posisi manajerial dan supervisory, sementara baby boomers menunjukkan tren penurunan yang konsisten seiring dengan program pensiun yang berkesinambungan. Distribusi gender menunjukkan keseimbangan yang relatif proporsional dengan slight dominance perempuan dalam sektor jasa dan retail, sedangkan laki-laki lebih banyak terwakili dalam sektor teknologi dan konstruksi. Keragaman demografis ini menciptakan tantangan tersendiri dalam merancang strategi motivasi yang dapat mengakomodasi preferensi dan ekspektasi yang berbeda antar kelompok demografis.

Karakteristik pendidikan tenaga kerja menunjukkan peningkatan kualifikasi yang signifikan dalam dekade terakhir, dengan proporsi lulusan perguruan tinggi mencapai enam puluh persen dari total tenaga kerja. Kualifikasi sarjana mendominasi struktur pendidikan, diikuti oleh diploma dan magister dalam proporsi yang lebih kecil namun tetap substansial. Bidang studi yang paling banyak diwakili adalah ekonomi, manajemen, teknik, dan teknologi informasi, yang sejalan dengan karakteristik organisasi yang berkembang di wilayah tersebut. Tingkat pendidikan yang relatif tinggi ini menciptakan ekspektasi yang lebih besar terhadap peluang pengembangan karier dan kompensasi yang kompetitif, sehingga memerlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih sofistikated dan responsif terhadap aspirasi profesional pegawai.

Pengalaman kerja tenaga kerja di Kecamatan Ciputat Timur menunjukkan distribusi yang beragam dengan konsentrasi tertinggi pada kategori pengalaman lima hingga sepuluh tahun. Fresh graduates dan pegawai dengan pengalaman kurang dari tiga tahun menyumbang porsi yang signifikan, mencerminkan daya tarik wilayah ini sebagai starting point karier bagi lulusan baru. Pegawai senior dengan pengalaman lebih dari lima belas tahun menunjukkan proporsi yang lebih kecil namun memainkan peran krusial dalam transfer knowledge dan mentoring. Mobilitas karier horizontal dan vertikal menunjukkan pola yang relatif dinamis, dengan tingkat turnover yang moderat namun cenderung meningkat pada posisi entry-level dan middle management.

Struktur kepegawaian organisasi di wilayah penelitian menunjukkan hierarki yang relatif flat dengan emphasis pada kolaborasi dan komunikasi langsung antar level. Rasio manajer terhadap staff menunjukkan proporsi yang sehat dengan span of control yang memungkinkan supervisi yang efektif tanpa menghambat otonomi operasional. Posisi spesialis dan expert menunjukkan pertumbuhan yang konsisten, mencerminkan kebutuhan organisasi terhadap kompetensi teknis yang spesifik dan up-to-date. Struktur tim project-based mulai berkembang sebagai respons terhadap tuntutan fleksibilitas dan inovasi, meskipun struktur fungsional tradisional masih mendominasi sebagian besar organisasi.

Analisis kompensasi dan manfaat menunjukkan variasi yang signifikan berdasarkan sektor, ukuran organisasi, dan hierarki posisi. Sektor teknologi informasi dan jasa profesional menunjukkan tingkat kompensasi yang paling kompetitif, sementara sektor ritel dan perhotelan cenderung lebih konservatif dalam struktur penggajian. Paket manfaat yang ditawarkan mulai berkembang melampaui batas finansial tradisional, dengan inklusi program kesehatan, pengaturan kerja yang fleksibel, dan peluang pengembangan profesional. Ghafar dkk. (2024) menegaskan bahwa pengembangan karir melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi menjadi faktor motivasi yang semakin penting, terutama dalam sektor yang memerlukan adaptasi teknologi berkelanjutan seperti perusahaan kargo dan logistik.

Budaya organisasional yang berkembang di Kecamatan Ciputat Timur mencerminkan sintesis antara nilai-nilai tradisional Indonesia dan tuntutan modernisasi bisnis. Penekanan pada keharmonisan antarpribadi, penghormatan terhadap hierarki, dan pengambilan keputusan yang

konsultatif masih menjadi ciri dominan, meskipun mulai mengalami evolusi dengan penerapan praktik manajemen yang lebih partisipatif dan memberdayakan. Keseimbangan kehidupan kerja mulai mendapat perhatian yang lebih serius, terutama pada organisasi yang didominasi oleh generasi milenial dan Z. Program tanggung jawab sosial perusahaan dan keterlibatan komunitas menunjukkan tren peningkatan sebagai wujud komitmen organisasi terhadap keberlanjutan dan dampak sosial.

Sistem pengembangan karier yang diterapkan organisasi di wilayah penelitian menunjukkan variasi yang signifikan berdasarkan ukuran dan kecanggihan organisasi. Perusahaan besar cenderung memiliki jalur karir yang lebih terstruktur dengan program mentoring dan perencanaan suksesi yang formal, sementara organisasi kecil memberikan pendekatan yang lebih informal namun personal. Program pelatihan dan pengembangan mulai berkembang dengan fokus pada literasi digital, soft skill, dan kompetensi spesifik industri. Program pelatihan dan sertifikasi eksternal menunjukkan popularitas yang meningkat sebagai organisasi investasi dalam pengembangan bakat jangka panjang.

Aspek teknologi dalam manajemen sumber daya manusia menunjukkan penerapan yang bertahap namun konsisten, terutama dalam proses rekrutmen, evaluasi kinerja, dan komunikasi pegawai. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia mulai diimplementasikan oleh organisasi menengah dan besar, meskipun masih menghadapi tantangan dalam hal adopsi dan integrasi pengguna dengan proses bisnis yang ada. Media sosial dan platform digital mulai dimanfaatkan untuk branding perusahaan dan akuisisi bakat, yang mencerminkan adaptasi terhadap preferensi komunikasi generasi digital native.

(Wildan et al., 2020) menjelaskan bahwa strategi rekrutmen yang efektif memerlukan pemahaman mendalam tentang karakteristik demografi dan preferensi calon pegawai, terutama dalam konteks media dan komunikasi yang semakin digital. Proses seleksi dan rekrutmen di Kecamatan Ciputat Timur menunjukkan evolusi dari pendekatan konvensional menuju metode yang lebih canggih dengan pemanfaatan pusat penilaian, wawancara perilaku, dan evaluasi berbasis kompetensi. Platform rekrutmen online dan media sosial mulai mendominasi proses perolehan bakat, meskipun rujukan dan jaringan pribadi masih memainkan peran yang signifikan.

Tantangan utama yang dihadapi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia mencakup retensi talenta terbaik dalam lingkungan yang kompetitif, adaptasi terhadap perubahan teknologi dan model bisnis, serta harapan pengelolaan pegawai yang semakin tinggi terhadap lingkungan kerja dan kemajuan karir. Kesenjangan generasi di tempat kerja menimbulkan kompleksitas dalam gaya komunikasi, preferensi kerja, dan faktor motivasi yang memerlukan pendekatan manajemen yang berbeda dan inklusif. Kedekatan dengan Jakarta sebagai pusat bisnis menciptakan peluang sekaligus ancaman dalam hal mobilitas talenta dan positioning kompetitif.

Profil karakteristik organisasi dan sumber daya manusia di Kecamatan Ciputat Timur menunjukkan kompleksitas yang memerlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif, inklusif, dan berwawasan ke depan. Keragaman demografi, kematangan organisasi yang beragam, dan dinamika lingkungan eksternal menciptakan konteks yang unik untuk implementasi praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif. Pemahaman mendalam tentang karakteristik ini menjadi landasan yang krusial untuk pengembangan strategi motivasi pegawai yang tepat sasaran dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

Identifikasi Faktor-Faktor Determinan Motivasi Pegawai

Analisis komprehensif terhadap faktor-faktor determinan motivasi pegawai di Kecamatan Ciputat Timur mengungkapkan kompleksitas multidimensional yang memerlukan pendekatan holistik dalam pemahaman dan implementasi strategi manajemen sumber daya manusia. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai dipengaruhi oleh interaksi dinamis antara faktor internal individu, kondisi organisasional, dan lingkungan eksternal yang membentuk ekosistem kerja yang unik di wilayah tersebut. Dimensi internal individu menunjukkan peran krusial dalam pembentukan pola motivasi pegawai di Kecamatan Ciputat Timur. Aspek kepribadian pegawai menunjukkan keragaman yang signifikan dengan dominasi karakteristik yang menghargai stabilitas kerja, hubungan interpersonal yang harmonis, dan pengakuan atas kontribusi personal. Nilai-nilai personal yang berkembang mencerminkan sintesis antara orientasi tradisional yang menekankan kesetiaan dan komitmen jangka panjang dengan aspirasi modern yang

mengutamakan pengembangan diri dan kemajuan karier. Ekspektasi karier pegawai menunjukkan evolusi yang signifikan, dimana permintaan terhadap jalur promosi yang jelas, peluang pembelajaran berkelanjutan, dan diversifikasi pengalaman kerja menjadi prioritas utama dalam menentukan kepuasan dan motivasi kerja.

Orientasi kerja individu di wilayah penelitian mencerminkan pergeseran paradigma dari pendekatan tradisional yang berfokus pada keamanan kerja menuju orientasi yang lebih dinamis dengan penekanan pada makna pekerjaan, kontribusi terhadap tujuan organisasi, dan keseimbangan kehidupan pribadi-profesional. Generasi milenial dan Z yang mendominasi komposisi tenaga kerja menunjukkan preferensi yang berbeda dalam hal fleksibilitas kerja, autonomi dalam pengambilan keputusan, dan kesempatan untuk berkontribusi dalam inovasi organisasional. Faktor psikologis individual seperti efikasi diri, locus of control internal, dan orientasi pencapaian menunjukkan korelasi positif dengan tingkat motivasi kerja, mengindikasikan pentingnya pendekatan personalisasi dalam strategi motivasional.

Aspek spiritual dan religiusitas memainkan peran yang tidak dapat diabaikan dalam membentuk motivasi pegawai, terutama dalam konteks masyarakat Indonesia yang religius. Nilai-nilai etika kerja yang dilandasi prinsip-prinsip agama berkontribusi terhadap pembentukan motivasi intrinsik yang berkelanjutan. Konsep kerja sebagai ibadah dan tanggung jawab sosial memberikan dimensi makna yang lebih dalam terhadap aktivitas profesional, sehingga meningkatkan keterlibatan emosional dan komitmen terhadap kualitas hasil kerja. (Permanasari et al., 2024) menegaskan bahwa integrasi nilai-nilai spiritual dalam manajemen sumber daya manusia dapat menciptakan sinergi yang kuat antara motivasi individual dan tujuan organisasional, terutama dalam konteks lembaga yang berkomitmen terhadap prinsip-prinsip etika dan moral.

Budaya organisasi menjadi faktor determinan yang paling signifikan dalam membentuk motivasi pegawai di Kecamatan Ciputat Timur. Organisasi yang berhasil menciptakan budaya inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan menunjukkan tingkat motivasi pegawai yang konsisten lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang mempertahankan budaya hierarkis dan birokratis. Nilai-nilai organisasional yang menekankan transparansi, akuntabilitas, dan apresiasi terhadap kontribusi individual berkontribusi terhadap pembentukan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan motivasi. Ritual organisasional, simbol-simbol korporat, dan narasi organisasional yang konsisten membantu menciptakan sense of belonging yang kuat di antara pegawai.

Sistem kompensasi menunjukkan pengaruh yang kompleks terhadap motivasi pegawai, dimana keadilan distributif dan prosedural dalam penentuan remunerasi menjadi faktor yang lebih penting daripada jumlah absolut kompensasi. Transparansi dalam struktur penggajian, kejelasan kriteria evaluasi kinerja, dan konsistensi dalam implementasi kebijakan kompensasi berkontribusi terhadap persepsi keadilan yang mempengaruhi motivasi kerja. Program insentif yang dikaitkan dengan pencapaian target individual dan tim menunjukkan efektivitas dalam meningkatkan motivasi, meskipun memerlukan desain yang hati-hati untuk menghindari kompetisi destruktif antar pegawai. Kompensasi non-finansial seperti recognition program, flexible working arrangements, dan comprehensive benefits package menunjukkan nilai motivasional yang semakin penting bagi pegawai kontemporer.

Peluang pengembangan karier menjadi faktor motivasional yang krusial, terutama bagi pegawai dengan tingkat pendidikan tinggi dan aspirasi profesional yang ambisius. Program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur, mentoring relationship yang efektif, dan jalur promosi yang jelas berkontribusi terhadap peningkatan motivasi jangka panjang. Organisasi yang menyediakan tugas dan proyek yang menantang, rotasi posisi untuk memperluas pengalaman, dan dukungan untuk pendidikan berkelanjutan menunjukkan kemampuan yang superior dalam mempertahankan motivasi pegawai tinggi. (Ghafar et al., 2024) menjelaskan bahwa strategi pengembangan karier melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi menjadi faktor motivasi yang sangat signifikan, terutama dalam industri yang mengalami transformasi teknologi dan memerlukan adaptasi berkelanjutan.

Gaya kepemimpinan menunjukkan dampak langsung terhadap motivasi pegawai melalui mekanisme inspirasi, dukungan, dan pemberdayaan. Pemimpin yang menerapkan pendekatan transformasional dengan emphasis pada visi yang jelas, intellectual stimulation, dan individualized consideration berhasil menciptakan tingkat motivasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan

pendekatan kepemimpinan transaksional yang berfokus pada reward dan punishment. Komunikasi kepemimpinan yang terbuka, empati terhadap kebutuhan pegawai, dan kemampuan untuk memberikan feedback konstruktif berkontribusi terhadap pembentukan hubungan kerja yang positif dan motivasional. Konsistensi antara perkataan dan tindakan pemimpin menjadi faktor krusial dalam membangun kepercayaan yang menjadi foundation dari motivasi berkelanjutan.

Komunikasi internal organisasi memainkan peran vital dalam membentuk persepsi pegawai terhadap organisasi dan mempengaruhi tingkat motivasi mereka. Sistem komunikasi yang efektif, transparan, dan dua arah memungkinkan pegawai untuk memahami tujuan organisasi, merasa dihargai pendapatnya, dan berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan. (Muhammad Randicha Hamandia, 2022) mengidentifikasi bahwa strategi komunikasi organisasi yang tepat dapat menjadi instrumen yang sangat efektif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pendekatan yang memahami karakter individual, memberikan penghargaan yang tepat, dan melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas komunikasi.

Lingkungan kerja fisik dan psikologis menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai, meskipun seringkali diabaikan dalam perancangan strategi motivasional. Fasilitas kerja yang memadai, ergonomi yang baik, dan amenities yang mendukung kesejahteraan pegawai berkontribusi terhadap terciptanya atmosfer kerja yang positif. Lingkungan psikologis yang aman, mendukung, dan menghargai keragaman memungkinkan pegawai untuk mengekspresikan potensi mereka secara optimal. Kebijakan yang mendukung work-life balance, program kesehatan dan wellness, serta perhatian terhadap kebutuhan psikologis pegawai menunjukkan korelasi positif dengan tingkat motivasi dan kepuasan kerja.

Kondisi sosio-ekonomi regional Kecamatan Ciputat Timur memberikan konteks yang unik dalam pembentukan motivasi pegawai. Tingkat pendidikan masyarakat yang relatif tinggi menciptakan ekspektasi yang lebih besar terhadap kualitas pekerjaan dan lingkungan kerja. Standar hidup yang meningkat mengakibatkan perubahan prioritas motivasional dari kebutuhan dasar menuju kebutuhan aktualisasi diri dan kontribusi sosial. Dinamika urbanisasi dan modernisasi di wilayah ini menciptakan tension antara nilai-nilai tradisional dan tuntutan modernitas yang mempengaruhi orientasi kerja dan faktor motivasional pegawai.

Dinamika pasar tenaga kerja regional menunjukkan pengaruh yang substansial terhadap motivasi pegawai melalui mekanisme expectation setting dan benchmark compensation. Ketersediaan peluang kerja alternatif dalam radius geografis yang terjangkau memberikan leverage kepada pegawai dalam negosiasi terms of employment dan mempengaruhi tingkat retention. Mobilitas tenaga kerja yang tinggi di wilayah suburban Jakarta menciptakan competitive pressure bagi organisasi untuk mempertahankan pegawai berkualitas melalui strategi motivasional yang superior. Tren industri dan perkembangan sektor usaha baru di wilayah tersebut mempengaruhi aspirasi karier dan ekspektasi pengembangan profesional pegawai.

Kompetisi antar organisasi dalam acquisition dan retention talenta menciptakan dinamika eksternal yang mempengaruhi strategi motivasional yang harus diadopsi oleh masing-masing organisasi. Benchmarking compensation dan benefits terhadap kompetitor menjadi praktik yang umum dilakukan untuk mempertahankan daya tarik organisasi. Praktik terbaik dalam manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh market leader memberikan tekanan adaptasi bagi organisasi lain untuk meningkatkan standar mereka. Brand reputation organisasi di mata komunitas profesional mempengaruhi ability untuk menarik dan memotivasi talenta terbaik.

Perubahan regulasi ketenagakerjaan dan kebijakan pemerintah memberikan framework eksternal yang mempengaruhi praktik motivasi pegawai. Implementasi regulasi tentang keseimbangan kehidupan kerja, perlindungan tenaga kerja, dan standar kesejahteraan minimum menciptakan baseline ekspektasi yang harus dipenuhi organisasi. Insentif pajak untuk program pengembangan sumber daya manusia memberikan opportunities bagi organisasi untuk meningkatkan investasi dalam program motivasional. Kebijakan ekonomi makro yang mempengaruhi daya beli dan inflasi berpengaruh terhadap effectiveness dari komponen kompensasi dalam strategi motivasional.

Kompleksitas motivasi pegawai di Kecamatan Ciputat Timur terletak pada interaksi dinamis antara berbagai faktor determinan yang tidak dapat dipahami secara parsial. Aulia dan Siregar (2023) menegaskan bahwa pemberian motivasi yang efektif memerlukan pemahaman holistik tentang berbagai faktor yang mempengaruhi pegawai, dimana pendekatan yang komprehensif

dalam memberikan rewards dan recognition terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan intervensi yang bersifat fragmentaris.

Sinergi antara faktor internal dan organisasional menciptakan multiplicative effect dalam pembentukan motivasi pegawai. Kesesuaian antara nilai-nilai personal pegawai dengan budaya organisasi menghasilkan alignment yang kuat dan motivasi berkelanjutan. Resonansi antara aspirasi karier individual dengan peluang pengembangan yang disediakan organisasi menciptakan engagement yang mendalam. Harmony antara gaya komunikasi personal dengan sistem komunikasi organisasional memfasilitasi flow informasi yang efektif dan mengurangi friction dalam hubungan kerja.

Dampak faktor eksternal terhadap efektivitas faktor internal dan organisasional menunjukkan kompleksitas yang memerlukan strategi adaptif. Kondisi ekonomi yang challenging dapat mengintensifikasi importance dari faktor kompensasi, sementara kondisi yang prosperus dapat menggeser focus kepada faktor intrinsik seperti makna pekerjaan dan kontribusi sosial. Perubahan demografis dalam pasar tenaga kerja mempengaruhi relevance dari berbagai program motivasional dan memerlukan continuous adaptation dalam strategi implementation.

Pemahaman mendalam tentang faktor-faktor determinan motivasi pegawai di Kecamatan Ciputat Timur memberikan foundation yang solid untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Complexity dan interdependence dari berbagai faktor tersebut mengharuskan pendekatan yang sophisticated dan customized dalam merancang intervensi motivasional. Recognition terhadap uniqueness konteks lokal, heterogenitas karakteristik pegawai, dan dynamic nature dari lingkungan bisnis menjadi key success factors dalam implementasi strategi motivasi yang berkelanjutan dan impactful.

Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang Diterapkan

Implementasi strategi manajemen sumber daya manusia di Kecamatan Ciputat Timur menunjukkan keragaman pendekatan yang mencerminkan kompleksitas organisasional dan dinamika lingkungan bisnis lokal. Analisis mendalam terhadap praktik-praktik yang diterapkan mengungkapkan perkembangan dari pendekatan tradisional menuju sistem yang lebih canggih dan terintegrasi, meskipun tingkat kecanggihan tersebut bervariasi signifikan berdasarkan ukuran organisasi, sektor industri, dan kematangan manajemen. Organisasi-organisasi di wilayah ini telah mengembangkan portofolio strategi yang beragam, mulai dari pendekatan dasar dalam perekrutan dan seleksi hingga inisiatif inovatif dalam pengelolaan bakat yang disesuaikan dengan kebutuhan individual.

Strategi perekrutan dan seleksi yang diterapkan organisasi-organisasi di Kecamatan Ciputat Timur menunjukkan pergeseran paradigma dari pendekatan konvensional yang berfokus pada kualifikasi teknis menuju pendekatan menyeluruh yang mengutamakan kesesuaian nilai dan kompetensi perilaku. Proses perekrutan modern yang berkembang menekankan pentingnya kecocokan budaya sebagai prediktor kesuksesan jangka panjang pegawai dalam organisasi. Organisasi-organisasi progresif telah mengembangkan profil kandidat ideal yang tidak hanya mencakup kompetensi teknis tetapi juga karakteristik kepribadian, nilai-nilai personal, dan potensi pengembangan. Implementasi pusat penilaian dan evaluasi berbasis kompetensi menjadi praktik yang semakin umum, terutama untuk posisi-posisi strategis dan manajerial.

Pemanfaatan teknologi dalam proses perekrutan menunjukkan tren yang meningkat dengan adopsi platform perekrutan digital, sistem pelacakan aplikasi, dan algoritma penyaringan kandidat. Media sosial profesional dan platform karier daring telah menjadi saluran utama dalam menjangkau kumpulan bakat yang lebih luas dan beragam. Wildan dkk. (2020) menegaskan bahwa strategi perekrutan yang efektif memerlukan pemahaman mendalam tentang karakteristik demografi dan preferensi calon pegawai, khususnya dalam konteks komunikasi digital yang semakin dominan. Pendekatan multi-saluran dalam perekrutan memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan jangkauan sekaligus meningkatkan kualitas kandidat yang dapat diakses.

Proses seleksi yang dikembangkan menunjukkan tingkat kecanggihan yang meningkat dengan implementasi metode evaluasi yang komprehensif dan objektif. Wawancara terstruktur berbasis perilaku telah menjadi standar praktik dengan fokus pada eksplorasi pengalaman masa lalu kandidat sebagai indikator kinerja masa depan. Simulasi kerja dan studi kasus menjadi komponen integral dalam proses seleksi untuk mengevaluasi kemampuan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan kandidat. Tes psikologi dan penilaian kepribadian mulai diintegrasikan

untuk memastikan kesesuaian karakteristik personal dengan tuntutan posisi dan budaya organisasi.

Program orientasi dan sosialisasi yang diterapkan mencerminkan pemahaman organisasi tentang pentingnya fase awal dalam membentuk keterikatan dan komitmen pegawai baru. Desain program orientasi telah berkembang dari sekadar pengenalan administratif menuju pengalaman menyeluruh yang mencakup pengenalan budaya organisasi, nilai-nilai korporat, dan ekspektasi peran. Sistem pendamping atau penugasan mentor menjadi praktik yang umum untuk memfasilitasi proses adaptasi dan integrasi sosial pegawai baru. Program orientasi yang efektif mengintegrasikan elemen edukasi, sosialisasi, dan keterlibatan untuk menciptakan fondasi yang kuat bagi hubungan kerja jangka panjang.

Durasi dan intensitas program orientasi menunjukkan variasi berdasarkan kompleksitas peran dan tingkat posisi, dengan program yang lebih komprehensif untuk posisi manajerial dan spesialis. Implementasi jadwal orientasi terstruktur dengan pencapaian dan titik evaluasi tertentu memungkinkan penilaian kemajuan dan penyesuaian program sesuai kebutuhan individual. Sesi tindak lanjut dan mekanisme umpan balik menjadi komponen penting untuk memastikan efektivitas proses orientasi dan mengidentifikasi area perbaikan dalam program.

Sistem pelatihan dan pengembangan berkelanjutan menunjukkan investasi yang signifikan dari organisasi-organisasi di Kecamatan Ciputat Timur dalam membangun kapabilitas sumber daya manusia. Program pelatihan yang dikembangkan mencakup spektrum yang luas mulai dari pelatihan teknis spesifik hingga pengembangan keterampilan lunak dan kepemimpinan. Pendekatan pembelajaran campuran yang mengombinasikan metode tradisional dengan platform digital telah menjadi tren yang meningkat, memberikan fleksibilitas dan aksesibilitas yang lebih baik bagi pegawai. (Ghafar et al., 2024) menjelaskan bahwa strategi pengembangan karier melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi menjadi faktor motivasi yang sangat signifikan, terutama dalam industri yang mengalami transformasi teknologi berkelanjutan.

Personalisasi program pelatihan berdasarkan rencana pengembangan individual menjadi praktik yang semakin berkembang, memungkinkan optimalisasi investasi dalam pengembangan bakat. Sistem manajemen pembelajaran dan platform pembelajaran elektronik internal telah diimplementasikan untuk mendukung pembelajaran berkelanjutan dan berbagi pengetahuan antarkolega. Program sertifikasi eksternal dan kemitraan dengan institusi pendidikan menjadi strategi untuk meningkatkan kredibilitas dan relevansi program pengembangan.

Mekanisme evaluasi kinerja yang konstruktif menunjukkan evolusi dari pendekatan penilaian tahunan tradisional menuju sistem yang lebih dinamis dan berkelanjutan. Implementasi sistem penilaian kinerja berbasis tujuan dengan penetapan indikator kinerja yang terukur dan spesifik menjadi praktik standar. Pendekatan penilaian 360 derajat yang melibatkan perspektif multi-sumber mulai diterapkan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja pegawai. (Khaeruman et al., 2023) mengidentifikasi bahwa penggunaan kerangka kerja penilaian yang seimbang dapat mencatat tingkat kepuasan yang tinggi dari berbagai perspektif organisational, sehingga memberikan panduan efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.

Frekuensi evaluasi kinerja menunjukkan pergeseran menuju pendekatan yang lebih sering dengan implementasi pertemuan pembinaan bulanan atau kuartalan. Sistem umpan balik real-time dan platform penilaian digital memungkinkan komunikasi yang lebih efektif antara supervisor dan bawahan. Integrasi antara hasil evaluasi kinerja dengan program pengembangan karier menciptakan jalur yang jelas untuk kemajuan profesional pegawai.

Program pengembangan karier yang terstruktur menjadi komponen strategis dalam upaya organisasi mempertahankan dan memotivasi talenta terbaik. Pemetaan jalur karier yang jelas dengan persyaratan kompetensi untuk setiap tingkatan memberikan arah yang konkret bagi aspirasi profesional pegawai. Program rotasi posisi dan penugasan silang departemen menjadi strategi untuk memperluas pengalaman dan mengembangkan perspektif bisnis yang komprehensif. (Permanasari et al., 2024) menegaskan bahwa integrasi nilai-nilai dalam manajemen sumber daya manusia dapat menciptakan sinergi yang kuat antara motivasi individual dan tujuan organisasional.

Integrasi antarberbagai strategi manajemen sumber daya manusia menciptakan ekosistem yang sinergis dan saling mendukung. Keterkaitan antara proses perekrutan dengan program

pengembangan karier menciptakan narasi yang konsisten tentang peluang pertumbuhan dalam organisasi. Sinkronisasi antara evaluasi kinerja dengan program pelatihan memastikan relevansi dan efektivitas investasi pengembangan. Alignment antara budaya organisasi dengan praktik manajemen sumber daya manusia menciptakan konsistensi dalam pengalaman pegawai.

Analisis efektivitas strategi yang diterapkan menunjukkan variasi dalam tingkat keberhasilan berdasarkan konsistensi implementasi dan kesesuaian dengan konteks organisasional. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan berbagai strategi dalam kerangka kerja yang koheren menunjukkan hasil yang superior dalam hal retensi pegawai, kepuasan kerja, dan kinerja organisasional. Adaptabilitas strategi terhadap perubahan lingkungan bisnis dan evolusi ekspektasi pegawai menjadi faktor krusial dalam keberlanjutan efektivitas program.

Tantangan dalam implementasi strategi manajemen sumber daya manusia mencakup keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan kompleksitas koordinasi antarfungsi. Keterbatasan anggaran seringkali menjadi kendala dalam mengimplementasikan program yang komprehensif, terutama bagi organisasi kecil dan menengah. Kesenjangan kompetensi dalam tim sumber daya manusia internal memerlukan investasi tambahan dalam pengembangan kapabilitas atau penggunaan konsultan eksternal.

Strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Kecamatan Ciputat Timur menunjukkan perkembangan yang positif menuju praktik yang lebih profesional dan berpusat pada pegawai. Keragaman pendekatan yang diterapkan mencerminkan adaptasi terhadap keunikan konteks organisasional dan lingkungan bisnis lokal. Kontinuitas dalam inovasi dan penyempurnaan strategi menjadi kunci keberhasilan jangka panjang dalam menciptakan organisasi yang mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik dalam lingkungan yang semakin kompetitif.

Evaluasi Efektivitas Program Motivasi dan Retensi Pegawai

Evaluasi efektivitas program motivasi dan retensi pegawai di Kecamatan Ciputat Timur menunjukkan variasi hasil yang signifikan berdasarkan pendekatan implementasi, konsistensi pelaksanaan, dan kesesuaian dengan karakteristik organisasional. Analisis mendalam terhadap dampak berbagai program yang telah diimplementasikan mengungkapkan pola-pola keberhasilan dan tantangan yang memberikan wawasan berharga bagi pengembangan strategi masa depan. Organisasi-organisasi di wilayah penelitian menunjukkan kemampuan adaptasi yang beragam dalam mengukur dan mengevaluasi efektivitas program mereka, dengan tingkat kecanggihan sistem evaluasi yang bervariasi sesuai dengan kapasitas dan prioritas strategis masing-masing entitas.

Tingkat partisipasi pegawai dalam program pengembangan menunjukkan indikator positif terhadap penerimaan dan relevansi program yang dirancang organisasi. Data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi organisasi mengungkapkan bahwa program pelatihan keterampilan teknis mencatat tingkat partisipasi tertinggi dengan rata-rata kehadiran mencapai delapan puluh lima persen dari pegawai yang diundang. Program pengembangan kepemimpinan menunjukkan antusiasme yang tinggi dengan daftar tunggu yang konsisten, mencerminkan aspirasi karier yang kuat di kalangan pegawai. Partisipasi dalam program pengembangan diri dan keterampilan lunak menunjukkan tren peningkatan yang konsisten, terutama di kalangan generasi milenial dan generasi Z yang mendominasi komposisi tenaga kerja.

Analisis partisipasi berdasarkan segmen demografis mengungkapkan pola yang menarik dimana pegawai dengan tingkat pendidikan tinggi menunjukkan partisipasi yang lebih aktif dalam program-program yang bersifat strategis dan konseptual. Pegawai dengan pengalaman kerja menengah menunjukkan preferensi terhadap program yang memiliki aplikasi langsung terhadap tugas sehari-hari mereka. Distribusi partisipasi berdasarkan departemen menunjukkan bahwa unit bisnis yang mengalami pertumbuhan cepat memiliki tingkat partisipasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan departemen yang sudah mapan.

Tingkat penyelesaian pelatihan menunjukkan indikator komitmen dan relevansi program bagi peserta. Data menunjukkan bahwa program pelatihan dengan durasi kurang dari satu minggu mencatat tingkat penyelesaian yang mendekati sembilan puluh persen, sementara program jangka panjang yang berlangsung lebih dari sebulan menunjukkan tingkat penyelesaian yang bervariasi antara enam puluh hingga tujuh puluh lima persen. Program pelatihan yang terintegrasi dengan

sistem evaluasi kinerja dan pengembangan karier menunjukkan tingkat penyelesaian yang konsisten tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat penyelesaian mencakup relevansi konten dengan kebutuhan pekerjaan, fleksibilitas jadwal, dukungan supervisor, dan insentif yang dikaitkan dengan penyelesaian program. Program yang menyediakan sertifikasi atau pengakuan formal menunjukkan motivasi penyelesaian yang lebih tinggi. Implementasi sistem pembelajaran bertahap dengan modul-modul yang dapat diselesaikan secara independen meningkatkan tingkat penyelesaian dibandingkan dengan program yang memerlukan kehadiran berkesinambungan.

Indikator keterlibatan pegawai yang tercermin dalam dokumentasi organisasi menunjukkan peningkatan yang measurable dalam berbagai aspek. Tingkat absensi menunjukkan penurunan yang konsisten pada departemen yang mengimplementasikan program motivasi komprehensif, dengan rata-rata penurunan sebesar dua belas persen dalam periode satu tahun pasca implementasi. Partisipasi dalam kegiatan sukarela organisasi dan program tanggung jawab sosial perusahaan menunjukkan peningkatan yang signifikan, mencerminkan keterlibatan emosional yang lebih dalam terhadap organisasi.

Hambatan struktural dalam organisasi mencakup keterbatasan anggaran untuk program yang komprehensif, kurangnya dukungan teknologi untuk program pembelajaran modern, dan kesenjangan kompetensi dalam tim sumber daya manusia untuk merancang dan mengimplementasikan program yang efektif. Koordinasi antardepartemen dalam implementasi program lintas fungsi seringkali menghadapi tantangan komunikasi dan prioritas yang berbeda.

Faktor-faktor yang mendukung keberhasilan program motivasi mencakup komitmen kepemimpinan yang konsisten, komunikasi yang transparan tentang tujuan dan manfaat program, serta keterlibatan pegawai dalam proses perancangan program. (Yohana Caroline Iskandar, 2020) menjelaskan bahwa strategi organisasi dalam menangani pergantian pegawai melalui pemberdayaan pegawai dapat dilakukan dengan memberikan tantangan, kebebasan berinovasi dalam menyelesaikan tugas, dan memastikan keamanan kerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi intensitas pergantian pegawai.

Dukungan supervisor langsung menunjukkan dampak yang sangat signifikan terhadap efektivitas program, dimana pegawai yang mendapat dorongan dan follow-up dari atasan langsung menunjukkan tingkat aplikasi pembelajaran yang lebih tinggi. Integrasi program motivasi dengan sistem penilaian kinerja dan pengembangan karier menciptakan sinergi yang memperkuat dampak motivasional. Penggunaan teknologi yang sesuai dengan preferensi generasi digital meningkatkan aksesibilitas dan daya tarik program.

Adaptasi strategi berdasarkan perubahan kondisi organisasional menunjukkan fleksibilitas dan responsivitas organisasi terhadap dinamika internal dan eksternal. Pandemi global telah mendorong organisasi untuk mengadaptasi program mereka dengan format digital dan pembelajaran jarak jauh, yang pada awalnya menimbulkan tantangan namun kemudian membuka peluang untuk jangkauan yang lebih luas dan efisiensi biaya. Perubahan komposisi demografis tenaga kerja mendorong penyesuaian dalam pendekatan komunikasi dan metode penyampaian program.

Perubahan prioritas bisnis dan strategi organisasi memerlukan realignment program motivasi untuk memastikan relevansi dan dukungan terhadap tujuan baru. Organisasi yang berhasil menunjukkan kemampuan untuk melakukan evaluasi berkala dan penyesuaian program berdasarkan feedback dan perubahan kondisi. Fleksibilitas dalam desain program memungkinkan modifikasi cepat tanpa mengorbankan elemen inti yang telah terbukti efektif.

Benchmarking dengan praktik terbaik di industria sejenis mengungkapkan posisi relatif organisasi-organisasi di Kecamatan Ciputat Timur dalam spektrum kematangan praktik manajemen sumber daya manusia. Organisasi terdepan di wilayah ini menunjukkan standar yang sebanding dengan perusahaan multinasional dalam hal systematic approach terhadap pengembangan pegawai dan program motivasi. Kesenjangan yang masih terlihat terutama dalam hal penggunaan analytics dan data-driven decision making dalam merancang program motivasi.

Dampak program motivasi terhadap budaya organisasi menunjukkan perubahan yang mendalam dan sustainable. Organisasi yang mengimplementasikan program motivasi yang komprehensif menunjukkan pergeseran menuju budaya yang lebih kolaboratif, inovatif, dan

berorientasi pada pengembangan. Perubahan ini tercermin dalam meningkatnya inisiatif pegawai, kolaborasi lintas departemen, dan kesediaan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman.

Evaluasi efektivitas program motivasi dan retensi pegawai di Kecamatan Ciputat Timur menunjukkan hasil yang promising dengan ruang untuk perbaikan berkelanjutan. Keragaman dalam tingkat keberhasilan mencerminkan pentingnya pendekatan yang disesuaikan dengan konteks spesifik organisasi dan karakteristik tenaga kerja. Pembelajaran dari implementasi program yang ada memberikan foundation yang solid untuk pengembangan strategi yang lebih canggih dan efektif di masa depan, dengan penekanan pada pendekatan yang holistic, data-driven, dan sustainable.

Dinamika Implementasi Strategi dalam Konteks Perubahan Lingkungan Bisnis

Implementasi strategi manajemen sumber daya manusia di Kecamatan Ciputat Timur menunjukkan dinamika yang kompleks dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang terus berkembang. Organisasi-organisasi di wilayah ini mengalami tekanan adaptasi yang signifikan akibat transformasi teknologi, pergeseran demografi tenaga kerja, dan evolusi ekspektasi pegawai yang memerlukan respons strategis yang cepat dan tepat. Kapasitas adaptif yang ditunjukkan oleh berbagai entitas bisnis mencerminkan tingkat kematangan organisasional yang beragam dalam mengantisipasi dan merespons perubahan lingkungan eksternal. Proses adaptasi ini tidak berlangsung secara seragam melainkan menunjukkan pola yang unik berdasarkan karakteristik industri, ukuran organisasi, dan orientasi strategis masing-masing entitas.

Transformasi digital yang mengalami akselerasi dalam dekade terakhir telah memaksa organisasi-organisasi untuk merevisi pendekatan fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia. Implementasi sistem informasi sumber daya manusia terintegrasi menjadi prioritas strategis yang memungkinkan otomatisasi proses administratif dan peningkatan akurasi data kepegawaian. Platform digital untuk komunikasi internal, evaluasi kinerja, dan pembelajaran elektronik berkembang dari pilihan tambahan menjadi kebutuhan operasional yang krusial. Organisasi yang berhasil mengadaptasi teknologi digital menunjukkan peningkatan efisiensi operasional yang signifikan sekaligus menciptakan pengalaman pegawai yang lebih responsif dan personal. (Ghafar et al., 2024) menegaskan bahwa pengembangan karier melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi menjadi faktor motivasi yang semakin penting, terutama dalam sektor yang memerlukan adaptasi teknologi berkelanjutan seperti transformasi digital yang sedang berlangsung.

Respons organisasi terhadap dampak pandemi global menunjukkan kemampuan adaptasi yang luar biasa dalam waktu yang relatif singkat. Implementasi kebijakan kerja jarak jauh dan pengaturan kerja hibrida memerlukan penyesuaian mendasar dalam pendekatan manajemen dan komunikasi pegawai. Organisasi yang sebelumnya bergantung pada interaksi fisik dan supervisi langsung harus mengembangkan mekanisme baru untuk mempertahankan produktivitas dan keterlibatan pegawai. Sistem evaluasi kinerja berbasis hasil dan pencapaian target menjadi lebih relevan dibandingkan dengan pendekatan berbasis kehadiran dan jam kerja tradisional.

Pengembangan infrastruktur teknologi untuk mendukung kerja jarak jauh menjadi investasi yang krusial dalam mempertahankan kontinuitas operasional dan produktivitas pegawai. Implementasi sistem komunikasi terintegrasi dan platform kolaborasi digital memungkinkan koordinasi tim yang efektif meskipun terpisah secara geografis. Program dukungan teknologi dan pelatihan literasi digital untuk pegawai menjadi komponen penting dalam memastikan adopsi yang sukses terhadap model kerja baru. Kebijakan kesejahteraan pegawai yang diperluas untuk mencakup dukungan kesehatan mental dan keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan pemahaman organisasi tentang tantangan baru yang dihadapi pegawai.

Evolusi ekspektasi generasi baru tenaga kerja menciptakan tekanan untuk merevisi pendekatan tradisional dalam motivasi dan retensi pegawai. Generasi milenial dan generasi Z yang mendominasi komposisi tenaga kerja menunjukkan preferensi yang berbeda dalam hal makna pekerjaan, fleksibilitas kerja, dan peluang pengembangan karier yang cepat. Organisasi yang berhasil beradaptasi mengembangkan program yang mengakomodasi kebutuhan akan otonomi kerja, pembelajaran berkelanjutan, dan kontribusi terhadap tujuan yang bermakna. Sistem penghargaan dan pengakuan yang lebih sering dan personal menjadi strategi yang efektif dalam mempertahankan motivasi generasi baru.

Inovasi dalam pendekatan manajemen sumber daya manusia yang responsif terhadap dinamika eksternal mencakup pengembangan solusi yang disesuaikan dengan konteks spesifik organisasi dan lingkungan operasional. Program pengembangan pegawai yang berbasis kompetensi masa depan mempersiapkan tenaga kerja untuk menghadapi perubahan teknologi dan model bisnis yang akan datang. Sistem manajemen talenta yang proaktif mengidentifikasi dan mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk kesuksesan organisasi dalam lingkungan yang berubah cepat. (Permanasari et al., 2024) menegaskan bahwa integrasi nilai-nilai dalam manajemen sumber daya manusia dapat menciptakan sinergi yang kuat antara motivasi individual dan tujuan organisasional, terutama dalam konteks adaptasi terhadap perubahan lingkungan .

Pengembangan program kesejahteraan pegawai yang holistik mencakup aspek fisik, mental, dan sosial menjadi respons terhadap tekanan yang meningkat akibat perubahan lingkungan kerja. Implementasi program dukungan kesehatan mental, layanan konseling, dan aktivitas wellness menunjukkan pemahaman organisasi tentang dampak perubahan terhadap kesejahteraan pegawai. Program community building virtual dan aktivitas team bonding yang disesuaikan dengan format digital mempertahankan kohesi sosial dalam tim yang tersebar geografis (Tigau & Sugiarto, 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang dirancang secara kontekstual, integratif, dan berorientasi pada pegawai mampu meningkatkan motivasi kerja secara signifikan di Kecamatan Ciputat Timur. Motivasi pegawai terbentuk dari sinergi antara faktor individual, struktural organisasi, dan tekanan eksternal yang dinamis. Penemuan ini memberikan kontribusi konseptual dalam pengembangan kerangka kerja adaptif berbasis nilai-nilai lokal dan preferensi generasional. Kajian ini juga membuka peluang pencetusan teori baru mengenai pendekatan manajemen SDM berbasis budaya wilayah dan demografi kerja. Implikasi praktisnya menekankan pentingnya desain strategi SDM yang fleksibel, berbasis data, dan partisipatif. Penelitian lanjutan disarankan untuk menguji efektivitas strategi ini dalam konteks sektoral berbeda, serta mengembangkan model prediktif motivasi berbasis kecerdasan buatan dan analitik SDM.

Saran

Penelitian lanjutan disarankan untuk memperdalam eksplorasi konteks sektoral lain menggunakan pendekatan kualitatif yang lebih partisipatif, seperti studi etnografi atau wawancara mendalam. Organisasi sebaiknya mengembangkan strategi SDM berbasis kebutuhan lokal dan pengalaman pegawai agar tercipta motivasi kerja yang lebih berkelanjutan dan relevan secara kontekstual.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, D. A., Dimawan, A. E., Ridho, M. F., & ... (2021). Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Education And …*, *9*(3), 98–101. https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/2665%0Ahttps://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/download/2665/1797

Amelyawati, F., Herachwati, N., & Nadia, F. N. D. (2023). Meningkatkan Daya Saing Melalui Manageman Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, *8*(1), 22. https://doi.org/10.28926/briliant.v8i1.1147

Aulia, M. R., & Siregar, M. P. A. (2023). Pemberian Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Langkat Nusantara Kepong. *IKHLAS: Jurnal Pengabdian Dosen Dan Mahasiswa*, *2*(1), 56–61. https://doi.org/10.58707/ikhlas.v2i1.429

Ende Deddy, S. D. S. M. L. M. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Fadlail, A., & Fatimala. (2020). Manajemen Sdm Islami Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Al-Idārah*, *1*(1), 1–16.

Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, *6*(2), 156–165. https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632

Ghafar, A., Perwitasari, E. P., Susanto, P. C., Krisnawati, S., & Pahala, Y. (2024). Analisis Pengembangan Karir: Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Pegawai Sektor Perusahaan

Kargo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, *9*(1), 14–26. https://doi.org/10.33474/jimmu.v9i1.21534

Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Pegawai Dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Pegawai : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, *16*(1), 13–23.

Jamaludin, S., Mulyasa, E., & Sukandar, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah study deskripsi di SMP IT Al-Futuhiyah Kecamatan KarangTengah Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, *1*(2), 13–27. https://jurnal.azkahafidzmaulana.my.id/index.php/ilpen/article/view/15

Khaeruman, K., Suflani, S., Mukhlis, A., & Romli, O. (2023). Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Indomaret Kota Serang. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, *9*(2), 352. https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1903

Muhammad Randicha Hamandia. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Rri Palembang. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam*, *3*(1), 33–40. https://doi.org/10.53429/j-kis.v3i1.423

Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *1*(2), 73–82. https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10403

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, *3*(03), 810–817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882

Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *8*(2), 1385. https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1510

Permanasari, R., Elizah, T., Putri, N., Fathurrochman, I., & Nuzuar. (2024). Sinergi Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Kinerja Staf Pada Lembaga Pendidikan Islam Unit TIPD IAIN Curup. *Al-Manar*, *13*(1), 91–104.

Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhrurrozi, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, *1*(2), 13–25. https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpi/index

Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, *16*(1), 27–34. https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/2065/106893

Suriyana, N. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*(1), 389–412. https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.558

Tigau, F. I., & Sugiarto, A. (2022). Strategi Mengendalikan Turnover Pegawai: Studi Kasus Pada Sebuah Rumah Sakit Swasta Di Kota Manado. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, *7*(1), 135–148. https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.17395

Wildan, M. A., Saleh, A. M., & Imron, M. A. (2020). Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Media Pers Indonesia. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *1*(1), 1–7. https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.7

Yohana Caroline Iskandar. (2020). *Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Pegawai*. 274–282.