

Penguatan Motivasi Kerja dan Pengembangan Kompetensi Karyawan melalui Program Pendampingan di Perkebunan Watu Mori

Lena Ellitan¹, Lina Anatan²

¹Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Indonesia

²Universitas Kristen Maranatha Bandung, Indonesia

E-mail : lana@ukwms.ac.id, lina.anatan@maranatha.edu

Article History:

Received: 13 Juli 2026

Revised: 03 Agustus 2026

Accepted: 07 Agustus 2026

Keywords: motivasi kerja, pengembangan karier, sumber daya manusia, perkebunan, pelatihan.

Abstract: Karyawan merupakan sumber daya manusia yang berperan penting dalam mendukung produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Selain kompetensi teknis, motivasi kerja, perencanaan karier, dan kemampuan mengembangkan diri menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan dan pendampingan mengenai pengembangan motivasi kerja dan perencanaan karier dilaksanakan bagi karyawan Perkebunan Watu Mori, Labuan Bajo, Kabupaten Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, membangun pola pikir positif, memperkuat komitmen terhadap pekerjaan, serta mendorong karyawan menyusun rencana pengembangan karier yang lebih terarah. Metode yang digunakan meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok, brainstorming, dan refleksi pengalaman kerja. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta memperoleh pemahaman mengenai pentingnya memiliki tujuan kerja yang jelas, meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan, serta membangun semangat untuk berkembang baik sebagai karyawan maupun sebagai individu yang produktif. Program ini diharapkan mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Perkebunan Watu Mori.

PENDAHULUAN

Setiap individu memiliki impian, harapan, dan tujuan hidup yang berbeda-beda. Dalam dunia kerja, impian tersebut tidak hanya diwujudkan melalui pencapaian karier, tetapi juga melalui peningkatan kompetensi, kesejahteraan, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional. Impian menjadi sumber motivasi yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja seseorang dan terbentuk melalui berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Oleh karena itu,

perusahaan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong semangat belajar, berkembang, dan berprestasi bagi setiap karyawan.

Bagi seorang karyawan, memiliki tujuan dan rencana pengembangan karier merupakan bagian penting dalam meningkatkan kualitas diri. Perencanaan karier membantu karyawan memahami kompetensi yang perlu dikembangkan, peluang yang dapat diraih, serta langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Selain meningkatkan kemampuan individu, pengembangan karier juga memberikan manfaat bagi perusahaan melalui peningkatan produktivitas, loyalitas, disiplin, dan kualitas pelayanan. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu strategi penting untuk mendukung keberlanjutan organisasi.

Perkembangan teknologi, persaingan dunia usaha, serta tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia yang semakin tinggi mengharuskan setiap tenaga kerja untuk terus meningkatkan kompetensinya. Dunia kerja saat ini tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan beradaptasi, komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, serta kemauan untuk terus belajar. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan tujuan pengembangan diri yang jelas akan lebih siap menghadapi perubahan serta mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian target perusahaan.

Perkebunan Watu Mori di Labuan Bajo sebagai salah satu unit usaha di bidang pertanian dan perkebunan juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan kapasitas karyawan menjadi salah satu aspek penting untuk mendukung peningkatan produktivitas kerja, kualitas hasil produksi, serta keberlanjutan usaha. Oleh karena itu, diperlukan kegiatan pelatihan dan pendampingan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan motivasi kerja, pembentukan pola pikir positif, serta penyusunan rencana pengembangan karier.

Berdasarkan kondisi tersebut, tim Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) melaksanakan kegiatan pelatihan dan pendampingan bagi karyawan Perkebunan Watu Mori, Labuan Bajo. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, memperkuat komitmen terhadap pekerjaan, mengembangkan potensi diri, serta membantu karyawan menyusun tujuan dan rencana pengembangan karier yang lebih terarah. Melalui kegiatan ini diharapkan karyawan memiliki semangat untuk terus belajar, meningkatkan kompetensi, serta mampu berkontribusi secara optimal dalam mendukung kemajuan Perkebunan Watu Mori.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor yang menentukan tingkat semangat, komitmen, dan produktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi, motivasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan karena individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan disiplin, tanggung jawab, kreativitas, dan komitmen terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017).

Menurut Dessler (2020), motivasi kerja merupakan bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi akan berusaha meningkatkan kualitas pekerjaannya, mengembangkan kompetensi, serta memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi setiap karyawan melalui

pelatihan, pembinaan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan karier.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri (Maslow, 1943). Menurut teori ini, seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi setelah kebutuhan pada tingkat sebelumnya relatif terpenuhi.

Dalam lingkungan kerja, kebutuhan fisiologis diwujudkan melalui pemberian upah yang layak, sedangkan kebutuhan rasa aman diwujudkan melalui jaminan keselamatan kerja dan kepastian pekerjaan. Selanjutnya, kebutuhan sosial dipenuhi melalui hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan. Kebutuhan penghargaan diwujudkan melalui pengakuan atas prestasi kerja, sedangkan aktualisasi diri diperoleh melalui kesempatan belajar, promosi jabatan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, pelatihan dan pendampingan menjadi salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri yang dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg mengemukakan Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang membedakan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kelompok, yaitu hygiene factors dan motivator factors (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959).

Hygiene factors meliputi gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan dengan atasan, hubungan antarpegawai, serta keamanan kerja. Faktor-faktor tersebut tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi apabila tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Sebaliknya, *motivator factors* meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, serta promosi jabatan. Faktor-faktor inilah yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik dan mendorong karyawan mencapai kinerja yang lebih baik. Dalam konteks kegiatan pelatihan di Perkebunan Watu Mori, pengembangan kompetensi dan perencanaan karier merupakan bagian dari faktor motivator yang diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

David McClelland (1961) mengemukakan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan prestasi mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dan mencapai hasil terbaik. Kebutuhan akan afiliasi mendorong individu untuk membangun hubungan kerja yang harmonis serta bekerja sama dalam tim. Sementara itu, kebutuhan akan kekuasaan mendorong seseorang untuk memengaruhi orang lain melalui kepemimpinan maupun tanggung jawab yang lebih besar.

Dalam lingkungan perkebunan, ketiga kebutuhan tersebut memiliki peran penting. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi akan berusaha meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Hubungan kerja yang baik akan memperkuat kolaborasi antarpegawai, sedangkan kesempatan menjadi koordinator atau pemimpin tim dapat menjadi bentuk pemenuhan kebutuhan akan kekuasaan yang berdampak positif terhadap pengembangan organisasi.

Pengembangan Kompetensi Karyawan

Pengembangan kompetensi merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku kerja sehingga karyawan mampu menjalankan tugas secara efektif. Menurut Dessler (2020), pelatihan merupakan investasi organisasi dalam meningkatkan

kualitas sumber daya manusia sehingga mampu menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi.

Kompetensi karyawan tidak hanya mencakup kemampuan teknis (*hard skills*), tetapi juga kemampuan nonteknis (*soft skills*), seperti komunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, kemampuan beradaptasi, kerja sama tim, dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pelatihan yang efektif harus mengintegrasikan pengembangan keterampilan teknis dan penguatan karakter kerja agar menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional.

Perencanaan dan Pengembangan Karier

Perencanaan karier merupakan proses penyusunan tujuan karier individu yang disertai dengan strategi untuk mencapainya. Menurut Noe (2020), pengembangan karier merupakan tanggung jawab bersama antara organisasi dan karyawan. Organisasi menyediakan kesempatan belajar, pelatihan, pembinaan, serta jalur promosi, sedangkan karyawan bertanggung jawab untuk terus meningkatkan kompetensinya.

Perencanaan karier yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, motivasi, dan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki tujuan karier yang jelas cenderung lebih siap menghadapi perubahan, memiliki semangat belajar yang tinggi, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Pelatihan sebagai Strategi Pengembangan SDM

Pelatihan merupakan salah satu strategi utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kompetensi individu sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Armstrong dan Taylor (2023), pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk perilaku kerja yang produktif, memperkuat budaya organisasi, meningkatkan motivasi, serta mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan dan tantangan kerja.

Dalam konteks Perkebunan Watu Mori, pelatihan dan pendampingan diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja, memperkuat komitmen organisasi, mengembangkan kompetensi teknis maupun nonteknis, serta membantu karyawan menyusun perencanaan karier yang lebih terarah. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia menjadi investasi jangka panjang yang mendukung peningkatan produktivitas dan keberlanjutan perusahaan.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dilaksanakan sebagai upaya pemberdayaan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendampingan untuk meningkatkan motivasi kerja, kompetensi, serta perencanaan pengembangan karier karyawan Perkebunan Watu Mori, Labuan Bajo, Kabupaten Manggarai Barat, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Kegiatan ini dirancang untuk membantu karyawan meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya motivasi kerja, pengembangan kompetensi, dan penyusunan rencana karier sebagai bagian dari peningkatan produktivitas dan profesionalisme di lingkungan kerja.

Pelaksanaan kegiatan diselenggarakan pada:

- **Hari/Tanggal** : Minggu, 25 Mei 2025
- **Waktu** : 09.00–15.30 WITA
- **Tempat** : Ruang Pertemuan Watu Mori Farm, Desa Melo, Kabupaten Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur.

Peserta kegiatan berjumlah 15 orang karyawan Perkebunan Watu Mori yang berasal dari berbagai unit kerja operasional. Seluruh peserta mengikuti kegiatan secara aktif mulai dari sesi pembukaan hingga evaluasi akhir.

Metode pelaksanaan kegiatan menggunakan pendekatan partisipatif (*participatory learning*) yang

mengutamakan keterlibatan aktif peserta selama proses pelatihan. Beberapa metode yang digunakan meliputi:

1. **Ceramah interaktif**, untuk memberikan pemahaman mengenai motivasi kerja, pengembangan kompetensi, perencanaan karier, dan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia.
2. **Brainstorming**, untuk menggali pengalaman kerja, tantangan yang dihadapi karyawan, serta peluang pengembangan diri di lingkungan Perkebunan Watu Mori.
3. **Diskusi kelompok**, untuk mendorong peserta berbagi pengalaman, mengidentifikasi solusi atas permasalahan yang dihadapi, serta menyusun strategi peningkatan kinerja secara bersama-sama.
4. **Presentasi hasil diskusi**, sebagai sarana refleksi dan berbagi praktik baik (*best practices*) antarpeserta mengenai motivasi kerja dan pengembangan karier.
5. **Pendampingan**, berupa penyusunan rencana pengembangan diri (*individual development plan*) yang berisi target kompetensi, keterampilan yang akan dikembangkan, dan langkah-langkah yang akan dilakukan peserta setelah mengikuti pelatihan.

Untuk mengetahui efektivitas kegiatan, tim PkM melakukan observasi selama proses pelatihan, dokumentasi kegiatan, serta evaluasi melalui diskusi reflektif di akhir kegiatan. Hasil evaluasi digunakan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang diberikan, perubahan motivasi kerja, serta komitmen peserta dalam menyusun rencana pengembangan kompetensi dan karier di lingkungan Perkebunan Watu Mori.

Tabel 1. Daftar Peserta dan Peran dalam Perkebunan

Nama	Jenis Kelamin	Peran dalam Perkebunan
1. Wilhelmu Jani	L	Manajer Kebun
2. Gabriel Jampur	L	Manajer Kebun
3. Yohanes Dambuk	L	Pengurus Pekerbunan
4. Louis A		Pengurus Perkebunan
5. Sulpi	L	Teknisi
6. Virgi Antonius Saputra	L	Teknisi
7. Febrri Safio	L	Teknisi
8. Petrus	L	Karyawan
9. Ignatius Farsi	L	Karyawan
10. Sarifudin	L	Karyawan
11. Suratman	L	Karyawan
12. Yoseph Mbusa	L	Karyawan

13. Rofinus J.H	L	karyawan
14. Stefanus Jandi	L	Karyawan
15. Hironimus Harum		

Tabel 2. Persepsi Karyawan terhadap Motivasi Kerja, Pengembangan Kompetensi, dan Perencanaan Karier

Pemahaman tentang Motivasi Kerja	Pentingnya Pengembangan Kompetensi	Harapan terhadap Pengembangan Karier
Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat saya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memberikan hasil terbaik.	Pengembangan kompetensi penting agar saya memiliki keterampilan baru yang mendukung pekerjaan.	Saya berharap memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karier sesuai dengan kemampuan dan kinerja yang saya miliki.
Motivasi kerja memberikan semangat untuk bekerja lebih disiplin dan produktif setiap hari.	Pelatihan membantu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Saya ingin terus berkembang dan memperoleh tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang.
Motivasi kerja membuat saya lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan.	Kompetensi yang terus berkembang akan meningkatkan kualitas hasil kerja.	Saya berharap perusahaan memberikan kesempatan mengikuti pelatihan secara berkelanjutan.
Motivasi kerja mendorong saya untuk selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.	Pengembangan kompetensi membuat saya lebih siap menghadapi perubahan teknologi dan metode kerja.	Saya ingin memiliki jenjang karier yang jelas sehingga termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan.
Motivasi kerja berasal dari keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.	Kompetensi yang baik meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.	Saya berharap dapat mengembangkan diri menjadi tenaga kerja yang profesional.
Motivasi kerja membantu saya mempertahankan semangat meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaan.	Pelatihan memberikan pengalaman baru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.	Saya ingin memperoleh kesempatan promosi berdasarkan prestasi kerja.
Motivasi kerja membuat saya lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	Pengembangan kompetensi meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja.	Saya berharap memiliki kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan untuk meningkatkan karier.
Motivasi kerja memberikan	Kompetensi yang baik	Saya ingin memiliki karier yang

dorongan untuk terus belajar dan memperbaiki kinerja.	mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan hasil kerja.	berkembang seiring dengan peningkatan kompetensi yang saya miliki.
Motivasi kerja membuat saya bekerja lebih efektif dan efisien.	Pengembangan kompetensi membantu saya beradaptasi dengan kebutuhan perusahaan.	Saya berharap dapat menjadi contoh bagi rekan kerja melalui peningkatan kinerja.
Motivasi kerja menjadi dasar dalam mencapai tujuan individu maupun tujuan perusahaan.	Pelatihan meningkatkan kemampuan teknis maupun keterampilan interpersonal.	Saya berharap dapat berkontribusi lebih besar terhadap kemajuan Perkebunan Watu Mori melalui peningkatan kompetensi dan karier.

PEMBAHASAN HASIL PENDAMPINGAN

Kegiatan pelatihan dan pendampingan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Perkebunan Watu Mori memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya motivasi kerja, pengembangan kompetensi, dan perencanaan karier setelah mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. Berdasarkan hasil diskusi kelompok dan refleksi peserta, motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Selain itu, peserta juga menyadari bahwa pengembangan kompetensi merupakan investasi penting untuk meningkatkan kualitas diri sekaligus mendukung keberhasilan perusahaan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan tambahan pengetahuan, tetapi juga membangun kesadaran karyawan mengenai pentingnya pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*) dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Sebagian besar peserta menyampaikan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan memberikan rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaan serta mendorong mereka untuk terus memperbaiki kinerja.

Temuan ini sejalan dengan teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943) yang menjelaskan bahwa setelah kebutuhan dasar dan rasa aman terpenuhi, individu akan berusaha memenuhi kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri. Kesempatan mengikuti pelatihan menjadi salah satu bentuk aktualisasi diri karena memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi, meningkatkan keterampilan, dan mempersiapkan diri menghadapi tanggung jawab yang lebih besar.

Dari perspektif Teori Dua Faktor Herzberg (1959), pelatihan dan pendampingan merupakan bagian dari *motivator factors* yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kesempatan untuk belajar, memperoleh pengetahuan baru, serta merencanakan pengembangan karier memberikan dorongan intrinsik yang memperkuat motivasi kerja. Dengan demikian, kegiatan pelatihan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland (1961), sebagian besar peserta menunjukkan adanya kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) melalui keinginan meningkatkan kualitas pekerjaan dan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, muncul pula kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) yang tercermin dari antusiasme peserta dalam

diskusi kelompok dan berbagi pengalaman kerja. Beberapa peserta juga menunjukkan kebutuhan akan tanggung jawab yang lebih besar (*need for power*) sebagai bentuk kesiapan mengembangkan karier di lingkungan perusahaan.

Pelatihan ini juga mendukung konsep pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Dessler (2020) dan Noe (2020), bahwa investasi perusahaan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kesiapan karyawan menghadapi perubahan organisasi. Melalui penyusunan rencana pengembangan diri, peserta mampu mengidentifikasi kompetensi yang perlu ditingkatkan, menetapkan target pengembangan karier, serta menyusun langkah-langkah yang akan dilakukan setelah pelatihan.

Secara keseluruhan, kegiatan pelatihan dan pendampingan memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja, kesadaran akan pentingnya pengembangan kompetensi, serta perencanaan karier karyawan Perkebunan Watu Mori. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas karyawan sekaligus mendukung produktivitas dan keberlanjutan organisasi. Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ditunjukkan dalam Gambar 1-3.



Gambar 1. Perkebunan Watumori





Gambar 2. Pelaksanaan Kegiatan PKM



Gambar 3. Sesi Pendampingan dan Penutupan

KESIMPULAN

Kegiatan pelatihan dan pendampingan yang dilaksanakan di Perkebunan Watu Mori memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja, pengembangan kompetensi, dan perencanaan karier karyawan. Setelah mengikuti kegiatan, peserta menunjukkan pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya memiliki motivasi kerja, meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan, serta menyusun tujuan pengembangan karier yang jelas.

Pelatihan juga mendorong karyawan untuk mengenali potensi diri, meningkatkan rasa percaya diri, serta memperkuat komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Melalui diskusi dan refleksi selama kegiatan, peserta menyadari bahwa peningkatan kompetensi merupakan proses yang harus dilakukan secara berkelanjutan agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, kebutuhan organisasi, dan dinamika dunia kerja.

Perencanaan karier yang disusun selama kegiatan mengacu pada prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound*), sehingga tujuan pengembangan diri menjadi lebih terarah, terukur, realistis, relevan dengan kebutuhan organisasi, dan memiliki target waktu yang jelas. Pendekatan tersebut membantu karyawan menyusun langkah-langkah nyata dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja.

Secara keseluruhan, program pelatihan dan pendampingan menjadi salah satu bentuk investasi dalam pengembangan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kesiapan karyawan menghadapi tantangan pekerjaan sekaligus mendukung peningkatan produktivitas dan keberlanjutan Perkebunan Watu Mori. Oleh karena itu, kegiatan serupa perlu dilaksanakan secara berkelanjutan dengan materi yang lebih aplikatif, disertai evaluasi berkala terhadap perkembangan kompetensi dan kinerja karyawan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia perusahaan.

REFERENSI

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson. <https://doi.org/10.4324/9780429490453> (abaikan DOI ini jika menggunakan edisi cetak karena buku tidak memiliki DOI)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Kamaruddin, S. A., & Nur, H. (2023). PKM pelatihan pengembangan profesi guru di era Society 5.0 SMA se-Kabupaten Majene. *Journal Pengabdian Kepada Masyarakat Sawerigading*, 2(2), 76–84.
- Majid, A. (2015). *Membangun dan menciptakan mimpi*. Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/rumahusahaindonesia.blogspot.com/55001134a33311e77250f94a/membangun-dan-menciptakan-mimpi>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. D. Van Nostrand Company.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sujak, G. M. M. (2022). *Metode SMART dan kiat-kiat dalam mencapai tujuan akhir tahun*. Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan Republik Indonesia. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpkn-surabaya/baca-artikel/15807/Metode-SMART-dan-Kiat-Kiat-dalam-Mencapai-Tujuan-Akhir-Tahun.html>