

PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN

Nayla Qonita¹, Syamsul Huda², Maharani³, Mahaesa Putra Sutisna⁴

¹Universitas Islam Negeri Raden Mas Said, Indonesia

^{2,3,4}Prodi MBS, FEBI Institut Daarul Qur'an, Indonesia

Korespondensi. author: naylaqonita1005@gmail.com

ABSTRACT

In achieving organizational goals, effective management is very important, and the quality of human resources (HR) plays a major role in this. Good employee performance depends on factors such as leadership, communication, motivation, training, and teamwork. The literature review research method analyzes previous studies to answer the hypothesis 1. Is training held regularly associated with increased employee motivation? 2. Does the existence of an effective training and development program have a positive impact on employee performance in the organization? Regular training is associated with increased employee motivation, both through intrinsic and extrinsic motivation. Training generates motivation, increases self-confidence, and knowledge of employees, which has a positive impact on their performance. Effective training and development programs also help increase employee contribution and achieve company goals. To encourage and improve employee performance, companies must offer effective training and career development programs.

Keywords: *Training and Development, Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Dalam mencapai tujuan organisasi, manajemen yang efektif sangat penting, dan kualitas sumber daya manusia (SDM) memainkan peran utama dalam hal ini. Kinerja karyawan yang baik tergantung pada faktor seperti kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pelatihan, dan kerja sama tim. Metode penelitian *literature review* yang menganalisis penelitian-penelitian sebelumnya untuk menjawab hipotesis 1. Apakah pelatihan yang diadakan secara teratur berhubungan dengan peningkatan motivasi karyawan? 2. Apakah adanya program pelatihandan pengembangan yang efektif berdampak positif pada kinerja karyawan dalam organisasi? Pelatihan teratur berhubungan dengan peningkatan motivasi karyawan, baik melalui motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Pelatihan membangkitkan motivasi, meningkatkan kepercayaan diri, dan pengetahuan karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Program pelatihan dan pengembangan yang efektif juga membantu meningkatkan kontribusi karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Untuk mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menawarkan program pelatihan dan pengembangan karir yang efektif.

Kata Kunci: *Pelatihan dan Pengembangan, Motivasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Baik di sektor publik maupun swasta, di mana manajemen yang kompeten sangat penting untuk memberikan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat umum atau mereka yang membutuhkan, setiap organisasi membutuhkan

manajemen yang terkait dengan upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan. Kapasitas orang yang bekerja untuk suatu organisasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya menentukan keberhasilannya dalam mencapai tujuannya (Marjaya dan Pasaribu, 2019). Karena peran aktif dan menonjol orang dalam setiap aktivitas organisasi, di mana mereka berperan sebagai pengambil keputusan, pelaku, bahkan perencana untuk mencapai tujuan organisasi dan menilai keberhasilan atau kegagalan organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan paling penting. Manusia adalah penggerak utama dari banyak sumber daya, sehingga pengelolaannya secara efisien bergantung pada mereka.

Kinerja SDM atau karyawan pada dasarnya memiliki faktor penting yang merupakan pencapaian tujuan, yang dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap baik apabila mereka berhasil memenuhi *deadline* atau bahkan melampaui waktu yang ditentukan, membangun citra perusahaan dengan baik, menciptakan interaksi positif dengan pelanggan, dan bekerja secara efektif. Sebaliknya, jika karyawan atau individu yang bekerja di dalam perusahaan tidak bekerja secara efektif, pelanggan akan memberikan penilaian negatif dan pada akhirnya beralih ke alternatif perusahaan serupa (Adzansyah *et al.*, 2023). Aspek terpenting yang tidak bisa dilepaskan dari hal tersebut yaitu kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, pelatihan, hingga kerja sama tim (Subroto, 2018).

Program pelatihan yang ditujukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang unggul sejalan dengan maksud dan tujuan bisnis merupakan salah satu metode pengembangan karyawan (Marjaya dan Pasaribu, 2019). Kesulitan-kesulitan yang sering ditemui saat melakukan pelatihan menyebabkan hasil yang kurang efektif dan efisien (Subroto, 2018). Implementasi program pelatihan yang sukses memiliki dampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan. Motivasi yang kuat juga diperlukan untuk mencapai standar kinerja yang tinggi atau untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan, selain menyampaikan informasi melalui pelatihan. Kinerja karyawan sebaiknya ditingkatkan dengan memberi mereka kebebasan dan keinginan untuk memenuhi aktivitas sesuai dengan bidang tanggung jawab mereka (Julianry *et al.*, 2017).

Berdasarkan latar belakang, ada dua pertanyaan yang ingin dibahas antara lain: 1. Apakah pelatihan yang diadakan secara teratur berhubungan dengan peningkatan motivasi karyawan? 2. Apakah adanya program pelatihan dan pengembangan yang efektif berdampak positif pada kinerja karyawan dalam organisasi?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan tinjauan pustaka (*literature review*) yang menganalisis penelitian-penelitian sebelumnya guna menjawab hipotesis peneliti. Berbagai jurnal nasional digunakan sebagai referensi utama kemudian disimpulkan hasil penelitian dan diberi tanggapan secara deskriptif yang relevan dengan dukungan teori yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja dan Motivasi

Kata "kinerja" adalah asal kata "kinerja" secara etimologis. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja individu dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai ketika menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. Instrumen yang dibuat dalam penelitian tentang ukuran kinerja secara umum seperti jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan, pandangan atau pesan yang disampaikan, dan perencanaan kegiatan, digunakan untuk menilai kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh orang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan tujuan organisasi dengan berpegang pada hukum, standar etika, dan nilai-nilai. Hasibuan (2016) menegaskan bahwa ada tiga variabel penting yang Keterampilan dan minat individu dapat memengaruhi kinerja.

Ada beberapa keuntungan review kinerja. Pertama, penilaian kinerja memungkinkan adanya perbandingan antar karyawan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja masing-masing karyawan dan memutuskan remunerasi yang tepat. Manfaat kedua dari tinjauan kinerja adalah memberikan kesempatan kepada karyawan di perusahaan untuk tumbuh secara pribadi. Seseorang dapat mengambil tindakan perkembangan, seperti pelatihan dan pendidikan, jika kinerjanya buruk. Ketiga, evaluasi kinerja membantu bisnis mempertahankan sistemnya. Ini terdiri dari mengevaluasi kemajuan yang dibuat menuju tujuan pribadi, merencanakan penggunaan sumber daya manusia, dan mengidentifikasi dan menentukan kebutuhan bisnis dalam hal pertumbuhan. Akhirnya, evaluasi kinerja sangat penting untuk dokumentasi yang berkaitan dengan penilaian tentang manajemen sumber daya manusia dan kepatuhan terhadap persyaratan hukum untuk manajemen tersebut (Subroto, 2018).

Hampir semua akademisi dan praktisi sekarang memiliki definisi motivasi yang berbeda-beda. Secara umum, kata sifat seperti kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif termasuk dalam definisi motivasi. Teori isi motivasi adalah model dua faktor. Sesuai dengan topik yang dibahas, kedua elemen ini disebut sebagai faktor ketidakpuasan, motivator kebersihan, atau faktor ekstrinsik-intrinsik. Studi pertama yang menjadi dasar hipotesis ini sampai pada dua kesimpulan berbeda. Pertama, ada faktor ekstrinsik di tempat kerja yang, jika tidak ada faktor ini, dapat menyebabkan ketidakbahagiaan karyawan. Bahkan jika keadaan ini dapat muncul, mereka tidak selalu menginspirasi para pekerja. Alasan mengapa karakteristik ini dikenal sebagai faktor ketidakpuasan atau faktor higiene adalah karena setidaknya mereka diharuskan untuk melakukannya. Berikut adalah beberapa unsur indikator motivasi kerja menurut Sastrohadiwiryono: 1) Kinerja, yang meliputi motivasi seseorang untuk bekerja dan dorongan untuk mencapai tujuan profesional. 2) Penghargaan adalah pengakuan atau pembayaran uang untuk kinerja sukses seseorang. Karyawan merasakan kesenangan batin sebagai hasil dari melakukan tugas mereka, yang berfungsi sebagai motivator yang kuat. 3) Tantangan adalah motivator yang kuat bagi orang untuk menghadapinya dan mencari jawaban atas

masalah yang mereka temui di tempat kerja. 4. Tanggung jawab: Dorongan individu untuk menyelesaikan masalah akan didorong oleh rasa tanggung jawab pribadi. 5) Partisipasi, yang memerlukan pengambilan keputusan individu dan pemberian masukan kepada manajemen bisnis. Ini mendorong rasa hormat di antara orang-orang dan berfungsi sebagai insentif karyawan yang kuat. 6)

Pelatihan Terhadap Motivasi Karyawan

Karyawan didorong untuk mencapai tujuan berdasarkan motivasi mereka ketika mereka termotivasi. Untuk meningkatkan kegembiraan dan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya secara maksimal, penting untuk memotivasi mereka baik secara internal maupun eksternal (Putri dan Astuti, 2022). Menurut Alamsyah & Setyowati (2019), motivasi mengacu pada proses peningkatan keinginan seseorang untuk bekerja dengan memberikan keterampilan dan pengetahuannya pada bisnis dengan cara yang seefektif mungkin. Rachmawati (2017) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan yang memacu pekerja untuk mencapai tujuan yang mendorong mereka. Topik motivasi berfokus pada bagaimana menyalurkan kekuatan dan potensi bawahan untuk mendorong mereka berkolaborasi secara efektif untuk mencapai tujuan.

Motivasi intrinsik, atau pemahaman tentang nilai keuntungan dari tugas yang dilakukan, adalah salah satu dari dua kemungkinan sumber motivasi bagi seorang individu (karyawan). Motivasi ekstrinsik adalah jenis motivasi lain yang berasal dari pengaruh luar. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang diterima individu dari sumber selain diri mereka sendiri untuk melakukan aktivitas dengan kemampuan terbaik mereka dan merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikannya, tanpa campur tangan kekuatan luar yang mungkin memiliki efek buruk pada motivasi mereka. Gomes berpendapat bahwa variabel individu dan organisasi memiliki peran dalam motivasi. Aspek individu meliputi persyaratan, tujuan, sikap, dan keterampilan setiap orang. Gaji, stabilitas pekerjaan, koneksi dengan rekan kerja, pengawasan, pengakuan, dan sifat pekerjaan itu sendiri adalah contoh elemen organisasi (Subroto, 2018).

Penelitian oleh Julianry et al. (2017) sampai pada kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan. Pelatihan berfungsi sebagai alat untuk menginspirasi motivasi pribadi di antara karyawan. Karyawan akan merasa lebih nyaman melakukan pekerjaannya ketika mereka mendapatkan pelatihan di tempat kerja. Karyawan belajar lebih banyak dan mengembangkan lebih banyak kemampuan sebagai hasil dari peningkatan pelatihan, sehingga lebih mudah bagi mereka untuk melaksanakan tugas. Pelatihan karyawan adalah proses menyampaikan informasi, kemampuan, dan sikap khusus kepada pekerja sehingga mereka dapat menjadi lebih berpengetahuan dan lebih siap untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan bakat unik mereka. Setiap karyawan harus diajari informasi, keterampilan, dan nilai-nilai motivasi ini.

Peran Pelatihan dan Pengembangan bagi Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah prosedur yang mencoba untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan mendukung tujuan organisasi. Untuk pekerja berpengalaman, pelatihan sering digunakan sebagai landasan untuk memikul lebih banyak tanggung jawab pekerjaan, yang biasanya memerlukan pengembangan keahlian melalui pelatihan. Pelatihan adalah pembelajaran terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan jabatannya saat ini. Sehubungan dengan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa pelatihan tidak hanya bertujuan untuk memenuhi tuntutan saat ini tetapi juga meningkatkan kinerja secara langsung (Putri dan Astuti, 2022).

Pelatihan kerja bertujuan untuk mengembangkan kemampuan seseorang agar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia usaha untuk mendongkrak kinerja karyawan. Pelatihan adalah serangkaian latihan individual yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan secara bertahap sehingga pekerja dapat berfungsi dengan baik dalam bidang pekerjaannya. Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang memungkinkan pekerja untuk melakukan pekerjaan yang ada sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan perilaku, pengetahuan, dan kemampuan mereka sehingga mereka dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dan pencapaian tujuan organisasi (Putri dan Astuti, 2022).

Kinerja di tempat kerja ditingkatkan melalui pelatihan. Untuk meningkatkan efektivitas mereka di dalam organisasi, karyawan benar-benar membutuhkan pelatihan. Menurut penelitian Julianry et al. (2017), staf Kementerian Informasi dan Teknologi bekerja lebih baik semakin baik pelatihan yang mereka terima. Namun, pelatihan bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan dan pendidikan adalah beberapa hal yang meningkatkan semangat kerja karyawan. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan pengetahuan dan kompetensinya. Jika on-the-job training tidak ditawarkan, karyawan tidak akan merasa aman dalam melakukan tugasnya. Akibatnya, kinerja karyawan menderita, yang mungkin berdampak pada kemampuan mereka untuk memberikan pekerjaan yang berkualitas (Putri dan Astuti, 2022).

Pelatihan idealnya harus berkelanjutan daripada diselesaikan sekali, terutama mengingat betapa cepatnya teknologi dan pengetahuan berkembang saat ini. Menurut Julianry et al. (2017), pendidikan dan pelatihan memainkan peran penting dalam memberikan karyawan informasi dan kemampuan yang mereka butuhkan untuk menjadi lebih inovatif dalam mencapai tujuan organisasi. Fitur daya saing ini, baik secara domestik maupun internasional, sangat penting. Kemajuan pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi sangat penting untuk keberhasilan bisnis dalam situasi ini (Adzansyah et al., 2023).

Program pengembangan karyawan, di sisi lain, diprioritaskan bagi mereka yang telah berupaya keras dalam jangka waktu yang lama untuk meningkatkan moral mereka. Pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan keterampilan

mereka dan membuat mereka lebih kuat dari sebelumnya. Selain itu, pelatihan bagi karyawan juga dilakukan sebelum potensi promosi ke pekerjaan yang lebih tinggi. Pengembangan karyawan adalah proses memperbarui, meningkatkan, dan meningkatkan kapasitas, keterampilan, bakat, minat, dan perilaku karyawan. Menurut penelitian Syahputra dan Tanjung dari tahun 2020, pengembangan karir berdampak signifikan secara marjinal terhadap kinerja pekerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui program pengembangan karir untuk mencapai pertumbuhan karir yang diinginkan. Pertumbuhan karir seseorang terdiri dari sejumlah pekerjaan atau jabatan.

Perlu digarisbawahi bahwa efisiensi dan efektivitas organisasi sangat bergantung pada pertumbuhan sumber daya manusianya, atau orang-orangnya sendiri. Oleh karena itu, program pengembangan karir karyawan di dalam bisnis memegang peranan penting dalam memajukan organisasi, terutama mengingat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat. Untuk mendongkrak kinerja karyawan di masa mendatang, organisasi perlu memperhatikan aspek pengembangan karir ini dan melakukan perbaikan-perbaikan (Syahputra dan Tanjung, 2020).

KESIMPULAN

Pelatihan yang diadakan secara teratur memiliki hubungan positif dengan peningkatan motivasi karyawan. Karyawan mendapatkan kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru melalui pelatihan, yang meningkatkan kepercayaan diri dan kapasitas mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Dengan semakin banyaknya pelatihan yang diberikan, pengetahuan dan keterampilan karyawan akan semakin bertambah, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah. Selain itu, adanya program pelatihan dan pengembangan yang efektif juga berdampak positif pada kinerja karyawan dalam organisasi. Program ini membantu meningkatkan pemahaman, keahlian, dan perilaku karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Dengan memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan karier kepada karyawan, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, serta mendorong kemajuan perusahaan dalam menghadapi perkembangan pengetahuan dan teknologi yang pesat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.
- Alamsyah, M. B. T., & Setyowati, E. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. United Indo Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4).
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian

- Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236-236.
- Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498-505.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1-15.
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1).
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.