



Optimalisasi Motivasi dan Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan

Hilma Harmen¹, Dina Sarah Syahreza², Azra Lena Nuraina³, Dian Maulina Pratiwi⁴, Indah Syahpitri Manurung⁵, Lija Tanjung Manalu⁶, Rina Kartika Warasati⁷, Riska Zunaidah Sikumbang⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8}Universitas Negeri Medan

Abstract

Received: 17 Oktober 2024
Revised: 31 Oktober 2024
Accepted: 18 November 2024

This study aims to explore and synthesize findings from various previous studies related to optimizing work motivation and training in improving employee performance in companies. A literature review was conducted by analyzing 15 relevant research articles using a qualitative approach. The review results indicate that work motivation is influenced by intrinsic factors such as achievement, recognition, the work itself, as well as extrinsic factors such as administration, policies, salary, and working conditions. Some motivation theories discussed include Maslow's hierarchy of needs theory, Herzberg's two-factor theory, and contemporary motivation theories. Meanwhile, the types of job training identified include on-the-job training, off-the-job training, technical & technology training, as well as problem-solving and interpersonal skills training. Job training has been shown to have a positive influence in increasing employees' knowledge, skills and performance.

Keywords: *work motivation, job training, employee performance.*

(*) Corresponding Author: hilmanharmen@unimed.ac.id

How to Cite: Harmen, H., Syahreza, D. S., Nuraina, A. L., Pratiwi, D. M., Manurung, I. S., Manalu, L. T., Warasati, R. K., & Sikumbang, R. Z. (2024). Optimalisasi Motivasi dan Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14587596>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi setiap perusahaan dalam menjalankan operasional bisnis dan mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci keberhasilan dan daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi perhatian utama bagi para pemimpin dan manajer perusahaan. Hasibuan Malayu SP pada tahun 2000 tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, "Sumber Daya Manusia adalah merupakan kemampuan terpadu/interaksi antara Daya Pikir (akal budi) yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman dengan Daya Fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia. Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Dua faktor penting yang diketahui berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan pelatihan kerja. Motivasi kerja merupakan



dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan antusias dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Siagian, 1992). Sementara itu, pelatihan kerja merupakan proses pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan kinerja mereka (Noe et al., 2017). Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Zameer et al., 2014; Asim, 2013; Robles, 2012). Namun, masih terdapat kesenjangan dalam memahami bagaimana cara mengoptimalkan motivasi dan pelatihan kerja secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan yang berbeda-beda.

METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan penelitian ini adalah Metode kualitatif yang mana memungkinkan analisis yang lebih dalam dan deskriptif terhadap data, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang bagaimana motivasi dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Penggunaan survei kualitatif memungkinkan responden untuk memberikan informasi yang lebih rinci dan subjektif tentang pengalaman mereka sendiri, sehingga dapat memberikan hasil yang lebih relevan dan akurat.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior (Syahriza Octaviani Sandi 2017:205). Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi, sedangkan (dalam Wibowo, 2014:322) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Banyak teori yang telah dikemukakan oleh para ahli untuk menjelaskan konsep motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan keterampilan teknis, ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (2015:284), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka Menurut Rivai (2004:175), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan

organisasi. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pekerjaan tertentu, terperinci, dan rutin. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:69), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur-prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan belajar mengenai pengetahuan teknik dan keahlian untuk tujuan tertentu. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2014:67). Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Dari beberapa pengertian kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Jenis-jenis pelatihan kerja dan pengaruhnya

Konsep motivasi juga sering didefinisikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu (Martoyo, 1994; Mendoza et al., 2018; Nazmi et al., 2022). Motivasi dipandang sebagai kekuatan pendorong perilaku karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi (Putra et al., 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tidak hanya terbatas pada faktor internal seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan, dan tanggung jawab, tetapi juga faktor eksternal seperti administrasi, kebijakan, supervisi, gaji, imbalan, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja (Hubeis, 2008). Beberapa teori lain yang dibahas dalam penelitian ini adalah teori motivasi insentif, motivasi ketakutan, teori motif kekuatan, serta pengaruh gaji dan reward terhadap motivasi (Arisman, 2022). Teori X dan Y dari Douglas McGregor serta teori motivasi kontemporer juga turut disinggung (Noor, tidak ada tahun). Secara keseluruhan, pembahasan mengenai konsep dan teori motivasi kerja dalam penelitian ini cukup komprehensif dan mencakup berbagai perspektif dari para ahli terkemuka. Hal ini memberikan landasan teoretis yang kuat untuk mereka dapat ditingkatkan.

Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dilakukan, terdapat berbagai jenis pelatihan kerja yang dapat diterapkan, masing-masing dengan pengaruh tersendiri terhadap kinerja karyawan. Pertama, terdapat pelatihan on-the-job dan off-the-job training yang disebutkan oleh Wahyu Bagus Rilo dan Anita Maharani (2020). Pelatihan on-the-job dilakukan di tempat kerja, sementara off-the-job training dilakukan di luar tempat kerja. Kedua jenis pelatihan ini berpengaruh pada pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Selanjutnya, Komang Richa Diah Diliantari dan I Gst. A. Manuati Dewi (2019) menyoroti pentingnya pemilihan jenis pelatihan yang tepat, meskipun tidak merinci jenis-jenis pelatihan tersebut. Mereka menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Pelatihan yang relevan dengan pekerjaan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka di bidang tersebut. Slamet Prasetyou, Yasir Arafat, dan Rohana (2020) juga menemukan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak karyawan diberi pelatihan, semakin tinggi kinerja mereka. Meskipun tidak menyebutkan jenis pelatihan secara spesifik, temuan ini menunjukkan pentingnya pelatihan secara umum dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks pertanian dan peternakan, Aida Vitayala Hubeis (2008) melaporkan bahwa 80% penyuluh pernah mengikuti lebih dari 10 kali pelatihan di bidang tersebut, dan 46% pernah melakukan studi banding atau kunjungan lapangan.

Jenis pelatihan ini membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan penyuluh dalam bidang pertanian dan peternakan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. M. Thamrin Noor (2022) mengutip bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pada pekerjaan tertentu dan meningkatkan keahlian seseorang. Meskipun tidak menyebutkan jenis pelatihan secara spesifik, pernyataan ini menegaskan bahwa pelatihan kerja secara umum memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terakhir, Rut Piorida br Surbakti dan Sarimonang Sihombing menyebutkan tiga jenis pelatihan: technical & technology training, problem solving training, dan interpersonal skills training. Ketiga jenis pelatihan ini mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun tidak dijelaskan secara rinci bagaimana pengaruh masing-masing jenis pelatihan. Berdasarkan tinjauan literatur ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai jenis pelatihan kerja yang dapat diterapkan, seperti on-the-job training, off-the-job training, pelatihan teknis, pelatihan pemecahan masalah, pelatihan keterampilan interpersonal, studi banding, dan kunjungan lapangan. Masing-masing jenis pelatihan memiliki pengaruh tersendiri dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku, ataupun keahlian khusus yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu. Pemilihan jenis pelatihan yang tepat dan relevan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan menjadi kunci utama dalam mengoptimalkan pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dilakukan, terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor Internal:

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu dalam mencapai tujuan. Teori-teori motivasi seperti hierarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori motivasi kontemporer menyoroti pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi intrinsik yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi

Kompetensi karyawan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang kompeten.

Faktor Eksternal:

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Terdapat beberapa jenis pelatihan kerja seperti on-the-job training dan off-the-job training. Pelatihan kerja yang tepat dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi, seperti meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan kerja, dan meningkatkan keamanan di tempat kerja.

Kompensasi

Kompensasi, yang meliputi gaji, tunjangan, dan insentif, juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja mereka. Namun, beberapa penelitian juga menemukan bahwa kompensasi bukan merupakan faktor utama yang mendorong kinerja karyawan, melainkan lebih kepada faktor motivasi dan kepuasan kerja.

Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif, yang dapat memberikan arahan, dukungan, dan komunikasi yang baik kepada karyawan, cenderung dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi, juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif, seperti yang mendorong kerja sama tim, inovasi, dan pengembangan diri, dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dan berkinerja lebih baik.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan efisien. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut secara menyeluruh. Kombinasi yang tepat antara motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dapat menciptakan sinergi yang positif dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Hubungan antara motivasi, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan, terdapat hubungan yang erat antara motivasi, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Meskipun beberapa penelitian tidak secara spesifik membahas hubungan tersebut, namun sebagian besar studi menyimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor pendorong internal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teori-teori motivasi seperti hierarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori motivasi kontemporer menekankan pentingnya memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan untuk mendorong mereka bekerja dengan lebih baik. Beberapa penelitian menemukan bahwa faktor-faktor motivasi intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan. Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja juga dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Di sisi lain, pelatihan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Terdapat beberapa jenis pelatihan kerja seperti on-the-job training dan off-the-job training. Pelatihan kerja yang tepat dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi, seperti meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan kerja, dan meningkatkan keamanan di tempat kerja. Hubungan antara motivasi, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa argumen. Pertama, karyawan yang termotivasi cenderung lebih terlibat dalam program pelatihan kerja dan berusaha untuk meningkatkan kompetensi mereka. Motivasi mendorong karyawan untuk belajar dan mengembangkan diri, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Kedua, pelatihan kerja yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa lebih kompeten dan mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka. Ketiga, kombinasi antara

motivasi dan pelatihan kerja dapat menciptakan sinergi yang positif, di mana karyawan yang termotivasi dan memiliki kompetensi yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Diliantari dan Dewi (2019) menemukan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi (motivasi).

PEMBAHASAN

Pertama, motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan. Berbagai teori motivasi seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori X dan Y McGregor, serta teori motivasi kontemporer telah dibahas dan digunakan untuk memahami konsep motivasi kerja. Motivasi dipandang sebagai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Prasetyo et al. (2020) juga menemukan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Pattarani et al. (2022), menyimpulkan bahwa motivasi dan pelatihan kerja (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Meskipun demikian, terdapat beberapa penelitian yang tidak secara spesifik membahas hubungan antara motivasi, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Misalnya, Kusumanegara (2018) dan Mendoza et al. (2018) tidak menemukan temuan spesifik tentang hubungan tersebut dalam penelitian mereka. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan faktor motivasi dan pelatihan kerja secara seimbang. Pemberian pelatihan kerja yang tepat dan berkualitas harus diikuti dengan upaya untuk memotivasi karyawan agar mereka dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan tersebut dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Demikian pula, motivasi yang tinggi tanpa diimbangi dengan kompetensi yang memadai juga tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, peningkatan, tanggung jawab, administrasi, kebijakan, supervisi, gaji, imbalan, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja diidentifikasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kedua, pelatihan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Berbagai jenis pelatihan kerja telah dibahas dalam tinjauan putaka ini, seperti pelatihan on-the-job, off-the-job, pelatihan teknis dan teknologi, pelatihan pemecahan masalah, serta pelatihan keterampilan interpersonal. Pemilihan jenis pelatihan yang tepat juga dianggap penting untuk memastikan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun demikian, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian-penelitian yang direview. Sebagian besar penelitian hanya berfokus pada satu atau beberapa aspek terbatas dari motivasi atau pelatihan kerja, sehingga kurang memberikan gambaran yang komprehensif tentang optimalisasi kedua faktor tersebut secara simultan.

Beberapa penelitian juga menggunakan sampel terbatas atau hanya berfokus pada sektor atau industri tertentu, sehingga generalisasi temuan menjadi terbatas.

KESIMPULAN

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong internal dan eksternal yang sangat penting untuk mendorong karyawan bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai tujuan perusahaan. Berbagai teori motivasi seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori X dan Y McGregor, serta teori motivasikontemporer memberikan perspektif yang beragam dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, peningkatan, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan atau area yang memerlukan penelitian lebih lanjut. Penelitian yang mengeksplorasi bagaimana mengoptimalkan motivasi dan pelatihan kerja secara bersamaan dan sinergis untuk meningkatkan kinerja karyawan masih terbatas. Selain itu, penelitian yang berfokus pada konteks organisasi atau industri yang lebih spesifik juga diperlukan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam dan rekomendasi yang lebih relevan. Penelitian longitudinal atau eksperimental juga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan sebab-akibat antara optimalisasi motivasi dan pelatihan kerja dengan peningkatan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, tinjauan literatur ini memberikan gambaran tentang pentingnya motivasi dan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Namun, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam bagaimana cara mengoptimalkan kedua faktor tersebut secara efektif dan berkelanjutan, serta bagaimana strategi optimalisasi dapat disesuaikan dengan konteks organisasi atau industri yang berbeda-beda. menjadi motivator utama, sementara faktor-faktor ekstrinsik seperti administrasi, kebijakan, supervisi, gaji, imbalan, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja juga turut berperan penting. Di sisi lain, pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbagai jenis pelatihan kerja seperti on-the-job training, off-the-job training, technical & technology training, problem-solving training, interpersonal skills training, dan lain sebagainya dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelatihan yang relevan dengan pekerjaan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam memahami bagaimana cara mengoptimalkan motivasi dan pelatihan kerja secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi motivasi dan pelatihan kerja, serta strategi terbaik dalam mengoptimalkan kedua aspek tersebut sesuai dengan karakteristik perusahaan dan karyawannya. Selain itu, studi kasus pada perusahaan-perusahaan yang telah berhasil mengoptimalkan motivasi dan pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dapat memberikan wawasan dan praktik terbaik yang bermanfaat bagi perusahaan lain. Kolaborasi antara akademisi, praktisi, dan pemangku kepentingan lainnya juga sangat penting untuk mengembangkan program pengembangan sumber daya

manusia yang efektif dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan bisnis global yang semakin kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiantono, B. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi di Universitas Widyagama Malang. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 111836.
- Diliantari, K. R. D., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of training and compensation of employee performance mediated by job satisfaction. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(6), 95-103.
- Fadjar, A. A., Semmaila, B., & Wahid, M. (2024). Pengaruh Gaya kepemimpinan Resilien, Koordinasi Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 7076-7095.
- Harijanti, P., Melinda, T., & Krisprimandoyo, D. A. (2021). The Effect of Leadership, Motivation, and Organizational Culture on the Performance of Employees of PT X. *KnE Social Sciences*, 655-662.
- Hubeis, A. V. (2008). Motivasi, kepuasan dan produktivitas kerja penyuluh lapangan peternakan. *Media Peternakan*, 31(1).
- Kusumanegara, I. S. (2018). The Analysis of Factors Constructing Employee Productivity in the Operational Field in PT. Sumber Alfaria Trijaya Branch Lombok. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(1), 55-64.
- Mahmud, A., Hidayah, R., & Widhiastuti, R. (2018). Remuneration, motivation, and performance: employee perspectives. *KnE Social Sciences*, 68-76.
- Mendoza, M. D., Nasution, H., & Matondang, N. (2018). Influence of compensation, job characteristics and leadership style through motivation to employee performance. *KnE Social Sciences*.
- Nazmi, H., Steve, R., & Cristy, S. (2022). Effect of Work Motivation, Work Stress and Compensation on Employee Performance at PT Prima Jaya Motorindo. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 4(3), 1-9.
- Noor, M. T. (2022). The Influence Of Motivation, Competence And Training On The Performance Of Employees At Pt Penascop Maritime Of Indonesia In East Waringin City Regency. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2), 376-386.