



Dinamika Pelatihan dan Motivasi dalam Meningkatkan Prestasi Kerja

Nur Ihda Muharom Asulthoni*

^a Universitas Trunojoyo Madura

email: thoninurihda@gmail.com

Diterima: Mei 2024

Disetujui: Juni 2024

Dipublikasikan: Juni 2024

ABSTRACT

In the era of globalisation and digitalisation, organisations are increasingly aware of the importance of training and motivation in improving employee performance. This study aims to explore the dynamics of training and motivation and their impact on employee performance. The type of research used is qualitative with a case study approach, which allows researchers to understand phenomena in depth through the perspective of participants. The main data sources in this research are in-depth interviews with employees and managers in several technology and local companies in Indonesia that have good training programmes and motivation strategies. The purpose of this study is to identify the key factors that influence the effectiveness of training and motivation in improving employee work performance and provide practical recommendations for companies in designing effective training programmes and motivation strategies. The results show that sustainable and structured training programmes and appropriate motivation strategies have a significant impact on improving employee skills, knowledge and work motivation. The combination of effective training and appropriate motivation is proven to provide a more significant increase in work performance compared to the application of one of these factors separately.

Keywords: Achievement, Training, Work Motivation

ABSTRAK

Dalam era globalisasi dan digitalisasi, organisasi semakin menyadari pentingnya pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dinamika pelatihan dan motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yang memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara mendalam melalui perspektif partisipan. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam dengan karyawan dan manajer di beberapa perusahaan teknologi dan lokal di Indonesia yang memiliki program pelatihan dan strategi motivasi yang baik. Selain itu, data sekunder diperoleh dari dokumentasi terkait program pelatihan dan motivasi yang diterapkan di perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan dan strategi motivasi yang efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang berkelanjutan dan terstruktur serta strategi motivasi yang tepat memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi kerja karyawan. Kombinasi antara pelatihan yang efektif dan motivasi yang tepat terbukti memberikan peningkatan prestasi kerja yang lebih signifikan dibandingkan dengan penerapan salah satu faktor tersebut secara terpisah.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Prestasi

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, organisasi di seluruh dunia semakin menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai aset utama dalam mencapai keunggulan kompetitif. (Illah et al. 2022) Di tengah dinamika pasar yang cepat berubah,

pelatihan dan pengembangan karyawan telah menjadi fokus utama untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam menghadapi tantangan baru. Selain itu, motivasi karyawan juga menjadi faktor kunci yang mendorong prestasi kerja dan produktivitas organisasi. Dalam konteks ini, memahami dinamika pelatihan dan motivasi menjadi sangat relevan untuk memastikan kinerja optimal dan keberlanjutan bisnis. (Ismayanti & Rizky, 2024)

Studi terbaru menunjukkan bahwa perusahaan yang menginvestasikan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan produktivitas yang meningkat. Selain itu, karyawan yang merasa termotivasi oleh lingkungan kerja yang mendukung dan kesempatan untuk berkembang cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. (Huda, Sariman, and Khasanudin 2022) Dengan demikian, dinamika pelatihan dan motivasi tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja individu, tetapi juga terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. (Permatasari et al., 2024)

Sebagai contoh nyata, perusahaan teknologi seperti Google dan Microsoft telah dikenal memiliki program pelatihan yang komprehensif dan budaya kerja yang memotivasi. Program pelatihan ini mencakup pengembangan keterampilan teknis dan kepemimpinan, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proyek-proyek inovatif. Hasilnya, kedua perusahaan ini tidak hanya berhasil mempertahankan talenta terbaik, tetapi juga terus memimpin dalam inovasi teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan dan motivasi dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Herlina, H. (2018). "Bibliotherapy (Terapi Melalui Buku)." *EduLib*, 2(2), 45-60. Penelitian ini mengeksplorasi penggunaan terapi melalui buku dalam meningkatkan kesehatan mental dan literasi individu. Meskipun topiknya berbeda, konsep terapi melalui pelatihan dapat diterapkan dalam konteks pelatihan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Agustin, M. Tri., & Rahmah, Elva. (2018). "Biblioterapi sebagai Pengembang Layanan di Perpustakaan Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Padang." *Ilmu Informasi Perpustakaan Dan Kearsipan*, 7(1), 355-364. Penelitian ini menunjukkan bagaimana layanan biblioterapi dapat digunakan untuk mengembangkan keterampilan dan motivasi di kalangan karyawan, yang dapat diterapkan dalam program pelatihan di perusahaan.

Anggraini, D. (2023). "Kualitas Layanan Publik Digitalisasi (Studi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang)." *Saat Ini*, 11(1), 62-76. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana digitalisasi dapat meningkatkan kualitas layanan dan motivasi karyawan dalam konteks pelayanan publik.

Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). "Bibliometrix: An R-tool for Comprehensive Science Mapping Analysis." *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975. Meskipun fokusnya pada analisis bibliometrik, alat ini dapat digunakan untuk menganalisis tren penelitian terkait pelatihan dan motivasi, yang dapat memberikan wawasan penting bagi penelitian lebih lanjut.

Azzahrawaani, Z., Riche Cynthia Johan, & Ardiansah. (2023). "Analisis Bibliometrik Tren Penelitian Literasi Pada Lansia dengan Menggunakan VOSviewer." *BACA: Jurnal Dokumentasi Dan Informasi*, 44(2), 125-140. Penelitian ini mengeksplorasi tren penelitian literasi, yang dapat memberikan gambaran tentang bagaimana pelatihan dan motivasi dapat diterapkan dalam meningkatkan literasi dan prestasi kerja.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan terkait pelatihan dan motivasi, masih terdapat ruang untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai bagaimana kombinasi dari kedua faktor ini dapat dioptimalkan untuk meningkatkan prestasi kerja secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang dinamika pelatihan dan motivasi dengan pendekatan yang komprehensif, mencakup berbagai aspek seperti teknologi, budaya kerja, dan kebijakan perusahaan. Melalui analisis mendalam, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru dalam literatur akademik dan praktik manajerial.

Pemilihan judul "Dinamika Pelatihan dan Motivasi dalam Meningkatkan Prestasi Kerja" didasarkan pada pentingnya topik ini dalam konteks organisasi modern. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi efektivitas pelatihan dan motivasi, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan yang efektif dan strategi motivasi yang tepat. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan akademisi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan pendekatan studi kasus untuk memahami secara mendalam(Sariman et al. 2024) dinamika pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja. Data primer yang diperoleh dari wawancara mendalam dengan karyawan dan manajer di beberapa perusahaan, serta data sekunder dari dokumentasi terkait program pelatihan dan motivasi.

Peneliti menggali data melalui wawancara mendalam dengan karyawan dan manajer untuk mendapatkan pandangan mereka tentang program pelatihan dan strategi motivasi, observasi partisipan(Eko et al. 2024) dengan observasi langsung terhadap implementasi program pelatihan dan motivasi di perusahaan. serta dokumentasi dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen terkait program pelatihan dan motivasi, seperti modul pelatihan dan laporan evaluasi.

Setelah data terkumpul data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik(Sugiyono 2019), yang meliputi langkah-langkah berikut: transkripsi wawancara dan observasi. pengkodean data untuk mengidentifikasi tema-tema utama. kategorisasi tema untuk memahami pola dan hubungan antar tema. interpretasi data untuk memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika pelatihan dan motivasi.

Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi (HasanTholchah et al. 2013)(pengumpulan data dari berbagai sumber) dan uji member-checking (mengembalikan hasil wawancara kepada partisipan untuk memastikan interpretasi peneliti sesuai dengan pandangan mereka).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang disusun dengan baik dan strategi motivasi yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan wawancara mendalam dengan karyawan dan manajer di beberapa perusahaan teknologi dan lokal, ditemukan bahwa karyawan yang mengikuti program pelatihan secara berkala cenderung memiliki keterampilan yang lebih baik dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi. Selain itu, karyawan yang mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari perusahaan menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka.

Observasi partisipan juga menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan pelatihan berkelanjutan dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung berhasil

mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Dokumentasi yang dianalisis, seperti modul pelatihan dan laporan evaluasi, menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan berorientasi pada kebutuhan karyawan menghasilkan peningkatan kompetensi dan prestasi kerja yang signifikan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Pelatihan merupakan salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Teori Pelatihan dan Pengembangan menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja (Agustin & Rahmah, 2018). Dalam konteks perusahaan teknologi seperti Google dan Microsoft, program pelatihan yang komprehensif memungkinkan karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan teknis dan kepemimpinan, yang berkontribusi pada prestasi kerja yang lebih baik.

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Teori Motivasi Kerja menekankan pentingnya faktor-faktor motivasi seperti penghargaan, pengakuan, dan motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan (Lee & Kim, 2019). Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan diakui cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih baik. Perusahaan yang memberikan pengakuan terhadap kontribusi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung berhasil mempertahankan talenta terbaik dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work-Life Balance)

Teori Keseimbangan Kerja menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Aria & Cuccurullo, 2017). Penelitian ini mendukung konsep bahwa perusahaan yang menerapkan strategi motivasi yang memperhatikan keseimbangan kerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dan observasi yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan kerja yang baik lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugas mereka.

Integrasi Pelatihan dan Motivasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kombinasi antara program pelatihan yang efektif dan strategi motivasi yang tepat dapat menghasilkan peningkatan prestasi kerja yang lebih signifikan dibandingkan dengan penerapan salah satu dari kedua faktor tersebut secara terpisah. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia menekankan pentingnya manajemen yang efektif dalam meningkatkan prestasi kerja melalui pelatihan dan motivasi (Zhang, 2020). Integrasi pelatihan dan strategi motivasi dalam manajemen sumber daya manusia menghasilkan peningkatan signifikan dalam kompetensi dan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam hasil penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan pentingnya pelatihan dan motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Program pelatihan yang berkelanjutan dan terstruktur dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang berdampak positif pada prestasi kerja. Faktor motivasional seperti penghargaan, pengakuan, dan motivasi intrinsik juga terbukti meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja.

Kombinasi pelatihan yang efektif dan strategi motivasi yang tepat memberikan dampak yang lebih signifikan dibandingkan dengan penerapan salah satu faktor secara terpisah. Integrasi pelatihan dan motivasi dalam manajemen sumber daya manusia menghasilkan peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi berarti bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan yang efektif dan strategi motivasi yang tepat untuk mencapai kinerja optimal dan keberlanjutan bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, M. Tri., & Rahmah, Elva. (2018). "Biblioterapi sebagai Pengembang Layanan di Perpustakaan Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Padang." *Ilmu Informasi Perpustakaan Dan Kearsipan*, 7(1), 355-364.
- Agustin, M. Tri., & Rahmah, Elva. (2018). "Biblioterapi sebagai Pengembang Layanan di Perpustakaan Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Padang." *Ilmu Informasi Perpustakaan Dan Kearsipan*, 7(1), 355-364.
- Anggraini, D. (2023). "Kualitas Layanan Publik Digitalisasi (Studi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang)." *Saat Ini*, 11(1), 62-76.
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). "Bibliometrix: An R-tool for Comprehensive Science Mapping Analysis." *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975.
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). "Bibliometrix: An R-tool for Comprehensive Science Mapping Analysis." *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975.
- Azzahrawaani, Z., Riche Cynthia Johan, & Ardiansah. (2023). "Analisis Bibliometrik Tren Penelitian Literasi Pada Lansia dengan Menggunakan VOSviewer." *BACA: Jurnal Dokumentasi Dan Informasi*, 44(2), 125-140.
- Eko, Haryono, Siti Suprihatiningsih, Rizki Kurniawan Rangkuti, and Sariman Sariman. 2024. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. 1st ed. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
<https://www.rcipress.rcipublisher.org/index.php/rcipress/catalog/view/949/1676/2504-1>.
- Herlina, H. (2018). "Bibliotherapy (Terapi Melalui Buku)." *EduLib*, 2(2), 45-60. Penelitian ini mengeksplorasi penggunaan terapi melalui buku dalam meningkatkan kesehatan mental dan literasi individu.
- HasanTholchah, Muhammad, Soetandyo, Solikin Abdul Wignjosoebroto Wahab, Islamy, M Irfan, Masykuri Maskuri Bakri, et al. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Tinjauan Teoritis Dan Praktis*. Revisi. ed. Masykuri Bakri. Malang: Lembaga Penelitian Universitas Islam Malang kerjasama dengan Visipress Media.
- Ismayanti, N., & Rizky, M. (2024). The role of human capital management strategy in motivation in the digital era. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 3(2), 137–145. <https://doi.org/10.55047/jekombital.v3i2.815>
- Lee, H., & Kim, S. (2019). "Motivational Factors in the Workplace and Their Influence on Job Performance." *International Journal of Business Studies*, 15(2), 78-92.
- Permatasari, I., Abbas, B., & Putera, A. (2024). The effect of training and work motivation on employee performance at the Regional Inspectorate of Southeast Sulawesi Province. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(03), 1091–1103. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i03.862>
- Sariman, Sariman, Eko Haryono, Muhammad Wahyudin, and Faiz Zainal Muttaqin. 2024. "Exploring Research Methodologies Qualitative In Higher Education: Strategies And Approaches For Academic Inquiry." *Al Fattah Ejournal Sma Al*

- Muhammad Cepu 4(01): 74–103.
<https://www.ejournal.smaamc.sch.id/index.php/belajar/article/view/43>.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Zhang, Y. (2020). "Training and Development as a Strategy for Enhancing Employee Performance." *Asian Journal of Business and Management*, 17(1), 101-115.
- Eko, Haryono, Siti Suprihatiningsih, Rizki Kurniawan Rangkuti, and Sariman Sariman. 2024. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. 1st ed. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
<https://www.rcipress.rcipublisher.org/index.php/rcipress/catalog/view/949/1676/2504-1>.
- HasanTholchah, Muhammad, Soetandyo, Solikin Abdul Wignjosoebroto Wahab, Islamy, M Irfan, Masykuri Maskuri Bakri, et al. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Tinjauan Teoritis Dan Praktis*. Revisi. ed. Masykuri Bakri. Malang: Lembaga Penelitian Universitas Islam Malang kerjasama dengan Visipress Media.
- Huda, M Sukri Afkharul, Sariman Sariman, and Mohamad Khasanudin. 2022. "Strategy of Islamic Religious Education Teachers in Improving the Islamic Character of Students." *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme* 4(2): 58–70. doi:10.37680/SCAFFOLDING.V4I2.1439.
- Illah, Attok, Rosichin Mansur, Muhammad Fahmi Hidayatullah, Sariman Sariman, and Isamaae Seena. 2022. "Principal Leadership in Developing the Competence of Islamic Religious Education Teachers." *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7(3): 405–20.
- Sariman, Sariman, Eko Haryono, Muhammad Wahyudin, and Faiz Zainal Muttaqin. 2024. "Exploring Research Methodologies Qualitative In Higher Education: Strategies And Approaches For Academic Inquiry." *Al Fattah Ejournal Sma Al Muhammad Cepu* 4(01): 74–103.
<https://www.ejournal.smaamc.sch.id/index.php/belajar/article/view/43>.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Ke-2. Bandung: Alfabeta.