

## PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Tetra Hidayati <sup>1</sup>, I Komang Mulyana <sup>2</sup>, Rizki Saputra <sup>3</sup>, Riyan Syawal <sup>4</sup>,  
Ade Fitri Istiana <sup>5</sup>, Arya Saputra Pratama <sup>6</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mulawarman

Correspondence		
Email: <sup>1</sup> <a href="mailto:tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id">tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id</a> , <sup>2</sup> <a href="mailto:adefitriistiana@gmail.com">adefitriistiana@gmail.com</a>	No. Telp:	
Accepted: 26 November 2024	Accepted: 29 November 2024	Published: 6 Desember 2024

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Di era persaingan yang semakin ketat, pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan. Melalui tinjauan literatur yang komprehensif, penelitian ini mengidentifikasi hubungan signifikan antara motivasi dan kinerja, di mana motivasi memberikan kontribusi tinggi terhadap peningkatan produktivitas. Selain itu, pelatihan yang efektif terbukti meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga berdampak positif pada hasil kerja. Kepuasan karyawan juga diidentifikasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja, dengan karyawan yang puas cenderung menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

**Kata kunci:** Motivasi karyawan, Pelatihan karyawan, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan, Produktivitas, Pengembangan sumber daya manusia, Strategi manajemen, Loyalitas karyawan, Komitmen karyawan, Era persaingan

### ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation, training, and employee satisfaction on employee performance. In an era of increasingly intense competition, a deep understanding of the factors affecting employee performance is crucial for companies. Through a comprehensive literature review, this study identifies a significant relationship between motivation and performance, where motivation greatly contributes to productivity improvement. Additionally, effective training has been proven to enhance employees' skills and knowledge, resulting in positive impacts on work outcomes. Employee satisfaction is also identified as a critical factor influencing performance, with satisfied employees tending to demonstrate higher commitment and loyalty to the company. These findings provide insights for managers and organizational leaders in designing effective human resource development strategies to improve overall performance.

**Keywords:** Employee motivation, Employee training, Job satisfaction, Employee performance, Productivity, Human resource development, Management strategies, Employee loyalty, Employee commitment, Competitive era

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya mempertahankan tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing secara efektif. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya motivasi, pelatihan, dan kepuasan kerja. Pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara faktor ketiga ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Teori motivasi, seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg, menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan memiliki inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Oleh



karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami apa yang memotivasi karyawan mereka dan bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi tersebut. (Danang Sunyoto, 2019:191). Barelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Pelatihan merupakan proses penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik.

Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki alat dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2019) berpendapat “pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya mencapai target finansial, tetapi juga untuk memastikan bahwa sumber daya manusia mereka berfungsi secara optimal. Kinerja karyawan tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah penting bagi manajer dan pemimpin organisasi. Menurut Mangkunegara (2019) pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur secara kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan yang dilaksanakan tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan kepadanya.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dialami karyawan terkait dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih produktif, loyal, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan atas prestasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan agar dapat memaksimalkan potensi mereka.

#### **TUJUAN**

1. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengkaji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan.
4. Mengkaji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

#### **RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Bagaimana pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Bagaimana kepuasan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

#### **LITERATUR REVIEW**

##### **Motivasi Karyawan**

Menurut Luthans(2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Hasibuan (2015:99) berpendapat bahwa "ada dua jenis motivasi yang diberikan. kepada, yaitu:

1) Motivasi positif Motivasi yang diberikan bersifat positif. Misalnya, seorang manajer memberikan memotivasi kepada bawahannya dengan memberikan hadiah atau penghargaan kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan adanya motivasi positif tersebut, semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada dasarnya manusia senang akan penghargaan dan pengakuan. 2) Motivasi negatif yang diberikan bersifat negatif. Misalnya, seorang manajer memberikan motivasi kepada bawahannya dengan memberikan teguran atau hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan adanya motivasi negatif tersebut, semangat kerja bawahan akan meningkat karena ingin menghindari hukuman tadi.”

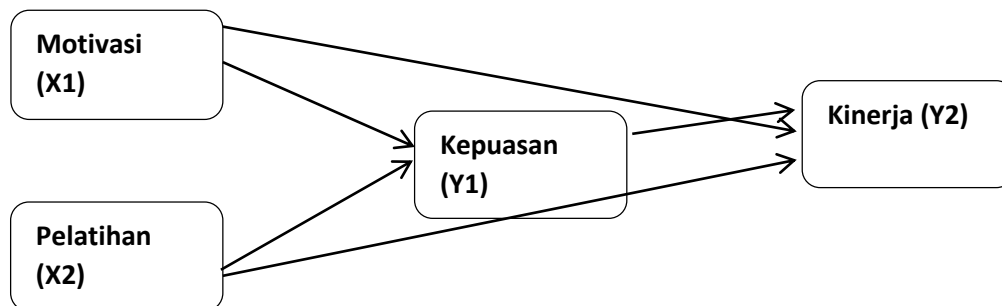
### **Pelatihan Karyawan**

Menurut (Hamali & Budihastuti, 2019) yaitu; Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya.

### **Kepuasan Karyawan**

Sutrisno (2019) telah menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah yang berhubungan dengan imbalan yang diterima dalam pekerjaan dan berkaitan juga dengan faktor fisik dan psikologis.

### **Kerangka Penelitian**



### **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode literature review, yang dimana kami mengumpulkan jurnal-jurnal dari beberapa situs seperti google scholar, garuda.kemendikbud.go.id, dan e-resources.perpusnas.go.id. Jurnal-jurnal yang dipilih kami analisis untuk mengetahui hubungan antara motivasi, pelatihan, kepuasan, dan kinerja.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi secara konsisten terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam analisis parsial maupun simultan, menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bervariasi tergantung pada konteks dan desain penelitian; beberapa studi menunjukkan bahwa pelatihan efektif memberikan dampak positif yang signifikan dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, sementara studi lainnya menemukan bahwa pelatihan tidak selalu memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu, kepuasan kerja sering kali berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Namun, beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, melainkan lebih berfungsi sebagai penghubung yang menjelaskan bagaimana motivasi dan faktor lainnya memengaruhi hasil kerja karyawan secara keseluruhan. Kombinasi ketiga faktor ini memberikan wawasan

berharga bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berdampak.

### **Mediating Effect (Pengaruh Mediasi)**

Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan hasil yang beragam di berbagai studi, mencerminkan perbedaan konteks dan karakteristik organisasi. Pada penelitian di PT Perkebunan Tambi, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, tetapi berfungsi sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara motivasi dan kinerja, menegaskan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kepuasan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Sementara itu, pada studi lain, kepuasan kerja hanya memediasi sebagian pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja, dengan tingkat signifikansi yang bervariasi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja memiliki peran penting, efektivitasnya sebagai mediator sangat bergantung pada faktor-faktor lain, seperti desain pelatihan, tingkat motivasi, dan budaya organisasi. Hal ini menekankan perlunya pendekatan kontekstual dalam memahami dan mengoptimalkan kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi pengembangan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Terbesar**

Motivasi terbukti menjadi faktor dominan yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan pelatihan dan kepuasan kerja. Dalam berbagai penelitian, motivasi berperan sebagai pendorong utama yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, fokus, dan produktif, sehingga memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, pelatihan berfungsi sebagai alat pendukung untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sedangkan kepuasan kerja cenderung memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan loyalitas dan komitmen. Dominasi pengaruh motivasi ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk terus mengembangkan strategi motivasi yang efektif, seperti penghargaan, pengakuan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, guna memastikan karyawan tetap termotivasi untuk mencapai kinerja optimal.

### **KESIMPULAN**

Dari beberapa jurnal yang kami analisis, keseluruhan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling konsisten dan signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, menjadikannya faktor utama yang harus diperhatikan oleh organisasi. Meskipun pelatihan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, efektivitasnya sangat bergantung pada kualitas dan relevansi pelatihan yang diberikan kepada karyawan, sehingga memastikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja menjadi hal yang krusial. Di sisi lain, kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara variabel lain dan kinerja, meskipun pengaruh langsungnya terhadap kinerja sering kali tidak signifikan. Berdasarkan temuan ini, organisasi disarankan untuk memprioritaskan strategi yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja, disertai dengan penyelenggaraan pelatihan berkualitas tinggi, guna mencapai peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 841-848.
- Aniswati, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada badan Pusat Statistik (BPS) Kota Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(3), 411-420.

- Indriansyah, A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Data Palembang. *MBIA*, 17(2), 23-33.
- Hanafi, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 16-23.
- Muchlisun, R. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mandiri Langgeng. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3), 210-217.
- Wahyudi, Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Dinamika Rent di Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(3), 428–433.
- Aturrohma, Sulistiana Qonik, and Bonifasius MH Nainggolan. "PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMENT PRODUKSI DI PT. LION BOGA." *Human Capital Development* 9.1 (2022): 1-15.
- Arismawati, Siska Yunia, and Hery Purnomo. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Kediri Trade Center." *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis 1.1* (2022): 75-84.
- Wibisana, Ramdhan. "PENGARUH DARI PELATIHAN, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KERETA API INDONESIA." *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi* 3.7 (2024): 41-50.
- Syafitri, Almaz Aulia, and Rahmat Hidayat. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Karyawan." *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6.4 (2023): 2538-2544.
- Jauhari, Deni, Meiske Claudia, and Maya Sari Dewi. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cirajasa Engineering Consultants Di Jakarta." (2021).
- Asya'Bani, Mochammad Nashir Khakim, et al. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Graha Prima Indonesia di Sidoarjo." *Indonesian Journal of Management Science* 2.1 (2022): 29-37.
- Primajaya, Deni. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 1.2 (2012): 67-81.
- Rahmawan, Raynaldy Rizky, and Mei Retno Adiwati. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Rahman (Sidotopo Wetan, Surabaya)." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 5.02 (2021): 791-803.
- Badrianto, Yuan, and Dwi Astuti. "Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 6.1 (2023): 841-848.
- Sudarso, Aden Prawiro, Muhamad Abid, and Indra Januar Rukmana. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3.1 (2020): 1-6.
- Mardiana, Sri, Vega Anismadiyah, and Amun Soepandi. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan." *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 8.2 (2020): 102-111.
- Mardiana, Mardiana and Hendi Hendriana Hanafi. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu." *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* (2021): n. pag.
- Meidita, Anggi. "Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.2 (2019): 226-237.

- Adzansyah, Adzansyah, et al. "Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4.4 (2023): 498-505.
- Kartiwa, Yanyan, and Bambang Somantri. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa PT ISS Indonesia)." *Winter Journal: Imwi Student Research Journal* 2.1 (2021): 1-19.
- Siagian, Sopar Sihar Imanuel, and Khuzaini Khuzaini. "Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 4.5 (2015).
- Adriyanto, Hendaris, and Agung Gita Subakti. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)." *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation* 1.2 (2018): 55-69.
- Septiadi, Muhammad Dede, Luis Marnisah, and Susi Handayani. "Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1.1 (2020): 38-44.
- Marliani, Gusti, Toto Sugiarto, and Grery Varent. "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Tamiang Layang." *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* 4.2 (2020): 104-114.
- Ma'ruf, M., and C. Ummul. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar." *Jurnal Brand* 2.1 (2020): 99-109.
- Anggela, Flora Patricia. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Swadaya Prima Utama." *Buana Ilmu* 1.2 (2017).
- Rasjid, Abdullah. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Kota Baturaja." *Jurnal Manajemen* 10.3 (2022): 237-252.
- Ardhani, Jayanti, and Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Batam." *Jurnal Dimensi* 8.2 (2019): 372-385.
- Najib, Muhammad. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 16.3 (2019): 204-217.
- Erwin, Erwin. *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia*. Diss. Prodi Manajemen, 2021.