

## PENGARUH PEMBINAAN SDM DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA

Angie Regysta Rheina Putri<sup>1</sup>, Ahmad Gunawan<sup>2</sup>, Diah Ajeng Widyaningrum<sup>3</sup>, Rifa Kamilah<sup>4</sup>, Mar'ahtus Soleha<sup>5</sup>

[angieregysta@gmail.com](mailto:angieregysta@gmail.com)<sup>1</sup>, [ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id](mailto:ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id)<sup>2</sup>, [ajengdiah542@gmail.com](mailto:ajengdiah542@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[rifakamilah95@gmail.com](mailto:rifakamilah95@gmail.com)<sup>4</sup>, [marahthussoleha25@gmail.com](mailto:marahthussoleha25@gmail.com)<sup>5</sup>

Universitas Pelita Bangsa

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pembinaan sumber daya manusia (SDM), motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Pembinaan SDM yang mencakup pelatihan teknis, pengembangan karir, dan mentoring terbukti signifikan dalam meningkatkan keterampilan dan pemahaman karyawan terhadap tugas mereka. Selain itu, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam mendorong produktivitas karyawan. Penelitian oleh Ahmad Gunawan (2019) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak yang lebih kuat terhadap kinerja jangka panjang. Di sisi lain, studi oleh Latifatul Ikhfa dan Ahmad Gunawan (2023) mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan disiplin dapat memodulasi hubungan antara motivasi dan kinerja. Metode studi literatur digunakan dalam penelitian ini untuk mengkaji berbagai temuan yang ada, dan hasil analisis menunjukkan bahwa pembinaan SDM, motivasi, dan disiplin harus dikelola secara simultan untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang optimal. Temuan ini memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

**Kata Kunci:** Pembinaan SDM, Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of human resource (HR) development, motivation, and discipline on employee performance. HR development that includes technical training, career development, and mentoring has been proven to be significant in improving employee skills and understanding of their tasks. In addition, work motivation, both intrinsic and extrinsic, plays an important role in driving employee productivity. Research by Ahmad Gunawan (2019) shows that intrinsic motivation has a stronger impact on long-term performance. On the other hand, a study by Latifatul Ikhfa and Ahmad Gunawan (2023) indicates that job satisfaction and discipline can modulate the relationship between motivation and performance. The literature study method is used in this study to examine various existing findings, and the results of the analysis show that HR development, motivation, and discipline must be managed simultaneously to achieve optimal employee performance improvements. These findings provide practical recommendations for companies in developing more effective human resource management policies.*

**Keywords:** : HR Development, Motivation, Discipline, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi adalah kunci kesuksesan di dunia bisnis modern. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan tidak lagi hanya bergantung pada teknologi atau modal finansial sebagai keunggulan kompetitif. Sebaliknya, SDM telah menjadi salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan karena mereka memiliki potensi untuk mendorong inovasi, peningkatan efisiensi, dan pengembangan strategi yang adaptif. Oleh karena itu, kualitas SDM dalam sebuah perusahaan menjadi faktor yang sangat penting dalam memastikan keberlangsungan dan pertumbuhan bisnis. SDM yang berkualitas tinggi tidak hanya tentang memiliki individu yang terampil secara teknis, tetapi juga mencakup individu yang memiliki keterampilan interpersonal, kecerdasan emosional,

dan motivasi yang kuat. Karyawan yang dapat berkolaborasi dengan baik, mampu mengambil keputusan yang bijaksana, serta memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan, akan sangat berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Dalam konteks ini, fokus pertama perusahaan dalam menciptakan SDM yang unggul haruslah terletak pada pengembangan mereka. Melalui pengembangan SDM yang efektif, perusahaan dapat membentuk tim yang berkaliber tinggi, yang tidak hanya berfungsi dengan baik dalam peran mereka, tetapi juga dapat berkontribusi secara strategis untuk keberhasilan jangka panjang organisasi.

Pengembangan SDM bisa diartikan sebagai serangkaian program atau kegiatan yang dirancang untuk memperbaiki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar lebih kompeten dan produktif. Upaya pengembangan ini dapat mencakup pelatihan teknis, program mentoring, coaching, hingga kesempatan pendidikan lanjutan. Perusahaan yang memberikan perhatian lebih pada pengembangan SDM akan melihat peningkatan dalam efisiensi operasional, inovasi, dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, pengembangan SDM juga berfungsi sebagai alat retensi karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diberdayakan oleh organisasi. Ketika perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang secara profesional, karyawan tersebut cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Di sisi lain, kinerja karyawan merupakan elemen yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kuantitas output yang mereka hasilkan, tetapi juga dari kualitas pekerjaan, inisiatif, dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien. Kinerja yang optimal akan membantu perusahaan untuk tetap kompetitif dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Namun, untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan tidak hanya harus fokus pada pemberian tugas dan tanggung jawab yang jelas, tetapi juga memastikan bahwa karyawan memiliki sumber daya yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik.

Selain keterampilan dan kemampuan teknis, perasaan nyaman dan puas karyawan di tempat kerja mereka juga merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja. Hariandja (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah elemen esensial dalam memastikan karyawan dapat bekerja dengan produktif dan efisien. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja yang kondusif, adanya pengakuan atas kontribusi, serta kesempatan untuk berkembang secara profesional.

Seiring dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis, peran SDM menjadi semakin sentral. Transformasi digital, globalisasi, dan perubahan preferensi konsumen mengharuskan perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang tangguh dan fleksibel. SDM harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan ini, mengambil keputusan yang tepat, serta terus berinovasi. Dalam kondisi seperti ini, pembinaan SDM memainkan peran kunci dalam menyiapkan karyawan menghadapi tantangan tersebut. Pembinaan SDM yang efektif bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai target perusahaan. Dengan pembinaan yang tepat, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, meningkatkan produktivitas mereka, serta menghasilkan hasil kerja yang

berkualitas.

Selain pembinaan SDM, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mendorong kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat individu berusaha mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang kuat memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih giat, mengambil inisiatif, dan menunjukkan dedikasi tinggi dalam tugas mereka. Motivasi kerja dapat berasal dari dua sumber utama: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik melibatkan faktor-faktor internal, seperti kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, pencapaian, dan pengembangan pribadi. Sedangkan motivasi ekstrinsik lebih berkaitan dengan faktor eksternal, seperti imbalan finansial, pengakuan, dan promosi.

Memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik merupakan salah satu kunci penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja di tempat kerja. Motivasi tidak hanya sekadar memberikan dorongan sementara, tetapi lebih dari itu, motivasi menciptakan energi dan tekad dalam diri individu untuk berkontribusi secara maksimal. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen, bertanggung jawab, serta mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika motivasi karyawan tinggi, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka dan juga terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Individu yang sangat termotivasi biasanya memiliki sikap yang positif dalam menjalani tugas-tugas mereka. Mereka tidak hanya fokus pada penyelesaian pekerjaan sehari-hari, tetapi juga berupaya untuk melampaui ekspektasi yang ditetapkan. Karyawan yang termotivasi akan lebih proaktif dalam mencari solusi, menghadapi tantangan dengan antusiasme, serta menunjukkan inisiatif dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Ini berarti bahwa motivasi tidak hanya mendorong produktivitas, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan adaptif.

Untuk meningkatkan motivasi karyawan, pengusaha perlu mengambil langkah-langkah strategis yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan berkembang. Pembelajaran dan pengembangan tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan soft skills, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kemampuan berpikir kritis. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan mereka, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar. Selain itu, peningkatan keterampilan ini akan memungkinkan karyawan untuk mengambil peran yang lebih besar dan menghadapi tantangan yang lebih kompleks, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas organisasi.

Selain pengembangan, memberikan pengakuan atas prestasi juga merupakan cara yang efektif dalam meningkatkan motivasi. Karyawan yang merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka dihargai akan merasa lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka. Pengakuan dapat berupa pujian verbal, penghargaan formal, bonus, atau bahkan promosi. Dengan menunjukkan bahwa prestasi karyawan diakui, perusahaan tidak hanya meningkatkan motivasi mereka, tetapi juga mendorong budaya kerja yang positif di mana setiap individu merasa dihargai atas kontribusinya.

Selanjutnya, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi juga sangat penting. Lingkungan kerja yang sehat, di mana karyawan merasa aman, dihargai, dan memiliki kebebasan untuk berinovasi, akan mendorong mereka untuk terus berkembang. Lingkungan ini mencakup budaya organisasi yang inklusif, yang mendukung kolaborasi, serta kebijakan yang mendukung work-life balance.

Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki ruang untuk berkembang baik secara profesional maupun pribadi, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi dan bekerja dengan baik.

Motivasi intrinsik sering kali lebih berkelanjutan karena didorong oleh minat dan kepuasan pribadi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dan bersedia untuk bekerja dengan lebih keras, meskipun mungkin tidak ada imbalan langsung yang signifikan. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik juga penting, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mengapresiasi kinerja. Bonus, penghargaan, dan kenaikan jabatan adalah beberapa contoh dari faktor-faktor motivasi ekstrinsik yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kombinasi antara pembinaan SDM yang tepat dan pemberian motivasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja optimal. Ketika karyawan merasa bahwa mereka terus berkembang dan didukung oleh perusahaan, serta termotivasi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, mereka akan lebih mungkin memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hasil akhirnya adalah peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja yang berkelanjutan, yang secara langsung berdampak positif pada pencapaian tujuan strategis perusahaan.

## **LITERATUR REVIEW**

### **Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Pembinaan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses penting yang dilakukan oleh perusahaan dalam upaya untuk mengembangkan potensi karyawan agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal. Pembinaan ini mencakup berbagai bentuk pengembangan, termasuk pelatihan, bimbingan, serta pengembangan karier, yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan interpersonal yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Pelatihan sebagaimana dijelaskan oleh Putri E dan Gunawn A (2023) adalah suatu proses yang bertujuan untuk membekali karyawan dengan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang tidak hanya relevan secara teknis tetapi juga aplikatif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas serta membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya. Karyawan tidak hanya mencakup pengembangan keterampilan praktis, tetapi juga aspek pengetahuan, kemampuan, dan perilaku yang secara signifikan mendukung peningkatan kualitas diri karyawan. Di dalam sebuah organisasi, SDM merupakan salah satu dari berbagai sumber daya yang mendukung tercapainya tujuan operasional. Sumber daya organisasi meliputi modal atau dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan dalam proses produksi, metode atau strategi yang diadopsi untuk menjalankan operasional, dan tentu saja sumber daya manusia (SDM) yang bertindak sebagai penggerak utama. Di antara semua sumber daya tersebut, SDM dianggap sebagai yang paling penting. Mengapa demikian? Karena manusia, sebagai komponen yang dinamis, memiliki kapasitas untuk berpikir, merencanakan, dan membuat keputusan strategis yang akan mempengaruhi penggunaan modal, teknologi, dan metode operasional lainnya.

Dalam konteks organisasi, pelatihan SDM menjadi esensial. Sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang baik berperan besar dalam mendorong produktivitas dan kualitas hasil kerja. Tanpa SDM yang terampil dan berpengetahuan, organisasi mungkin akan mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan teknologi baru, menjalankan strategi operasional, atau mencapai tujuan produksi yang telah

ditargetkan. SDM yang berkualitas tinggi mampu mengintegrasikan berbagai sumber daya yang ada dan mengelola penggunaannya agar sejalan dengan visi dan misi organisasi. Mereka juga dapat membantu organisasi untuk tetap kompetitif di pasar, menghadapi perubahan yang dinamis, dan memanfaatkan setiap peluang yang ada.

### **Motivasi**

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam dunia kerja, karena motivasi menentukan sejauh mana karyawan akan berusaha dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Menurut teori motivasi Herzberg, terdapat dua faktor utama yang memengaruhi motivasi karyawan, yaitu faktor motivator (internal) dan faktor hygiene (eksternal). Faktor motivator adalah elemen-elemen yang berasal dari dalam diri individu, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan rasa puas dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Sementara itu, faktor hygiene adalah elemen-elemen eksternal seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan antar karyawan, yang meskipun tidak selalu meningkatkan motivasi secara langsung, akan menyebabkan ketidakpuasan jika tidak dikelola dengan baik.

Pentingnya motivasi dalam konteks kerja tidak bisa diabaikan, karena motivasi bertindak sebagai pendorong yang memengaruhi cara individu berperilaku, berusaha, dan bekerja dalam mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi menjadi elemen yang menyalurkan energi dan antusiasme karyawan untuk bekerja secara giat, terarah, dan fokus pada pencapaian hasil yang optimal. Tanpa adanya motivasi yang tepat, karyawan mungkin saja kehilangan semangat, sehingga produktivitas dan kualitas pekerjaan mereka menurun. Herzberg menekankan bahwa faktor motivator seperti peluang untuk meraih pencapaian, pengakuan atas prestasi, serta adanya tantangan dalam pekerjaan dapat membuat karyawan merasa lebih puas dan terdorong untuk bekerja lebih baik. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan mendapatkan apresiasi, mereka akan lebih proaktif dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Sebaliknya, faktor hygiene seperti kondisi kerja yang tidak nyaman atau gaji yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan, meskipun peningkatan dalam faktor hygiene ini tidak selalu menghasilkan motivasi kerja yang lebih tinggi.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut teori AMO (Ability, Motivation, Opportunity), kinerja adalah hasil dari tiga elemen utama yaitu kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity). Teori ini menyatakan bahwa kinerja yang baik akan tercapai ketika seorang karyawan memiliki kemampuan yang memadai, termotivasi dengan baik, dan mendapatkan kesempatan yang sesuai untuk menunjukkan performa kerjanya.

Berikut ini adalah beberapa definisi kinerja menurut para ahli:

1. Hasibuan menyatakan bahwa kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, kinerja tidak hanya tentang seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya, tetapi juga tentang bagaimana mereka secara sukarela mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Kesadaran diri dan tanggung jawab menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja yang konsisten dan berkelanjutan.
2. Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai pengelolaan kegiatan yang

bertujuan untuk memperkuat standar-standar organisasi. Menurut Mangkunegara, kinerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kinerja preventif dan kinerja korektif. Kinerja preventif adalah upaya yang dilakukan untuk menghindari terjadinya masalah dalam pekerjaan atau operasional, sedangkan kinerja korektif adalah langkah-langkah yang diambil untuk memperbaiki kesalahan atau kekurangan yang telah terjadi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk menganalisis dampak kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan di Indonesia. Metode SLR dipilih karena memungkinkan peneliti untuk secara sistematis mencari, memilih, dan mengevaluasi literatur yang relevan dari berbagai sumber yang dapat memberikan pandangan mendalam terhadap variabel-variabel yang diteliti. Proses SLR dalam penelitian ini meliputi tiga tahapan utama, yaitu pencarian literatur, seleksi artikel yang relevan, dan analisis kritis terhadap temuan yang dihasilkan oleh penelitian sebelumnya.

Setelah artikel yang relevan dipilih, analisis dilakukan secara kritis dengan memeriksa metode yang digunakan dalam penelitian terdahulu, temuan utama, serta kesenjangan penelitian yang ada. Fokus analisis terletak pada hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menggali bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kinerja di konteks Indonesia, dengan mempertimbangkan perbedaan industri dan sektor pekerjaan. Pendekatan yang diambil dalam analisis adalah melakukan sintesis temuan-temuan utama dari berbagai penelitian dan mengevaluasi konsistensi atau ketidakkonsistenan hasil. Analisis ini juga mencakup perbandingan antara teori-teori yang digunakan dalam studi yang dikaji, termasuk teori motivasi Herzberg, teori kepuasan kerja dari Locke, dan teori disiplin kerja oleh Sutrisno.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pembinaan Sumber daya Manusia**

Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan berbagai penelitian, pembinaan SDM memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kualitas dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Priyono dan Marnis (2008) dalam buku (Nardo, 2024) mengemukakan bahwa pembinaan SDM, termasuk pelatihan teknis dan interpersonal, mempersiapkan karyawan secara lebih efektif untuk menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari. Tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, pembinaan SDM juga memperkuat pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Penelitian dari (Pricilla & Octaviani, 2022) menambahkan dimensi pengembangan karier dalam pembinaan SDM, dengan menekankan bahwa peluang pengembangan karier yang jelas dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa ada jalur yang jelas untuk berkembang, mereka lebih termotivasi dan cenderung menunjukkan performa yang lebih baik. Pembinaan ini tidak hanya mencakup pelatihan formal, tetapi juga program mentoring, coaching, serta kesempatan promosi yang dirancang untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka.

Konsep motivasi juga memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut (Gunawan, 2019) dalam penelitiannya

mengenai *Konsep Motivasi dalam Mewujudkan Produktivitas Karyawan pada PT Nanbu Plastics Indonesia*, motivasi merupakan faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Gunawan menyoroti dua jenis motivasi yang sering diterapkan dalam organisasi: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dorongan internal individu, seperti kepuasan pribadi, rasa pencapaian, dan keinginan untuk mengembangkan diri. Sementara itu, motivasi ekstrinsik didorong oleh faktor-faktor eksternal seperti penghargaan finansial, pengakuan, atau promosi.

Dalam penelitian tersebut, (Gunawan, 2019) menemukan bahwa karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat cenderung lebih proaktif dan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang hanya dimotivasi oleh faktor ekstrinsik. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk tidak hanya memberikan insentif materi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang, dan mencapai kepuasan kerja yang tinggi.

### **Motivasi Terhadap Kinerja**

Motivasi kerja adalah salah satu elemen penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan teori motivasi Herzberg, terdapat dua faktor utama yang memengaruhi motivasi, yaitu faktor motivator (internal) dan faktor hygiene (eksternal). Faktor motivator, yang bersifat internal, mencakup pencapaian, tanggung jawab, pengakuan, dan peluang pertumbuhan. Faktor ini umumnya berkaitan dengan kepuasan kerja dan cenderung mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Di sisi lain, faktor hygiene adalah aspek eksternal seperti gaji, kondisi kerja, dan keamanan kerja, yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan karyawan jika tidak terpenuhi, meskipun tidak secara langsung meningkatkan motivasi.

Dalam penelitian oleh (Zulmedia et al., 2021) ditemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak yang lebih kuat dan berkelanjutan terhadap kinerja jangka panjang dibandingkan motivasi ekstrinsik. Karyawan yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik, seperti rasa pencapaian dan pertumbuhan pribadi, cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berhubungan erat dengan kreativitas dan inovasi, karena karyawan yang memiliki motivasi intrinsik bekerja dengan antusiasme dan dorongan dari dalam diri mereka sendiri.

Studi terbaru (Ikhfa & Gunawan, 2023) dalam penelitian mereka tentang *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan* menguatkan temuan ini. Mereka menemukan bahwa motivasi pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dan pada gilirannya, tingkat kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi yang mereka miliki. Dalam konteks ini, kepuasan kerja menjadi salah satu variabel penting yang memengaruhi bagaimana karyawan merasakan motivasi mereka. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa disiplin memainkan peran penting dalam memodulasi hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Disiplin kerja yang tinggi memperkuat efek positif dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, menjadikan karyawan lebih konsisten dalam mencapai target dan standar yang ditetapkan.

Temuan (Ikhfa & Gunawan, 2023) ini memberikan konsekuensi praktis bagi perusahaan dan organisasi. Mereka menekankan pentingnya mempertimbangkan kebahagiaan kerja, motivasi, dan disiplin dalam menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia. Ketiganya harus dikelola secara simultan untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu mengembangkan program-program yang tidak hanya fokus pada peningkatan motivasi ekstrinsik melalui pemberian bonus

atau fasilitas tambahan, tetapi juga memperkuat motivasi intrinsik melalui pengembangan karier, pelatihan, dan pemberian tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan.

### **Pengaruh Simultan Pembinaan SDM dan Motivasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan kajian literatur dari berbagai penelitian di Indonesia, pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan motivasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah penelitian oleh (Nahrisah et al., 2024) menunjukkan bahwa program pelatihan yang intensif dan berkelanjutan, jika digabungkan dengan strategi motivasi yang tepat, mampu meningkatkan produktivitas hingga 35%. Penelitian ini menekankan pentingnya perusahaan untuk berinvestasi dalam pelatihan yang dirancang secara khusus sesuai dengan kebutuhan karyawan, yang diiringi dengan pemberian motivasi, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Gunawan, 2023) mengungkapkan bahwa program pelatihan di perusahaan XYZ berdampak positif terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan ini terlihat sebagai hasil dari tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Pelatihan ini terbukti bermanfaat bagi pengembangan sumber daya manusia (SDM), karena karyawan tidak hanya menjadi lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, tetapi juga memperoleh kemampuan yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan. Lebih jauh, penelitian tersebut menegaskan bahwa organisasi yang mampu menumbuhkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan melalui program pembinaan dan motivasi cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal serta produktif. Program-program ini memungkinkan karyawan merasa dihargai dan diakui, yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Selain itu, karyawan yang diberikan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan berkelanjutan dan penghargaan non-material, seperti pengakuan dan peluang promosi, cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengakuan karyawan dapat meningkatkan keterlibatan mereka, yang pada gilirannya memperkuat produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

(Sitepu, 2019) juga menggarisbawahi bahwa pembinaan SDM yang disesuaikan dengan kebutuhan individu karyawan serta motivasi yang disesuaikan dengan tujuan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Mereka menemukan bahwa ketika karyawan merasa bahwa keterampilan mereka berkembang melalui pembinaan yang relevan, dan ketika mereka didorong melalui penghargaan yang tepat, mereka akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi.

Dalam penelitian lain oleh (Peryuda & Khoiri, n.d.), ditemukan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan dan motivasi yang memadai menunjukkan peningkatan dalam keterampilan dan produktivitas. Program motivasi yang berbasis penghargaan dan pengembangan karier menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang didorong oleh pembinaan SDM yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian terbaru oleh **Kreitner dan Kinicki (2020)** juga mendukung pandangan ini. Mereka menemukan bahwa **pembinaan SDM dan motivasi** adalah dua faktor yang saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dalam studi ini, Kreitner dan Kinicki menjelaskan bahwa pembinaan SDM yang komprehensif

membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan organisasi, sementara motivasi yang tepat membantu mereka mengarahkan keterampilan tersebut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Mereka menekankan pentingnya keseimbangan antara **motivasi intrinsik** (seperti penghargaan, tanggung jawab, dan kesempatan pengembangan diri) dan **motivasi ekstrinsik** (seperti gaji, bonus, dan insentif), karena keduanya berperan penting dalam memacu kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian oleh (Wandi et al., 2022) mengungkapkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan program motivasi yang melibatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kinerja mereka hingga 40%. Temuan ini mendukung gagasan bahwa kombinasi pembinaan SDM dan motivasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Selain itu, hasil penelitian (Ikhfa & Gunawan, 2023) dalam *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan* juga menegaskan bahwa motivasi karyawan yang didukung oleh disiplin dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Studi ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan dan motivasi secara terus menerus lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan dukungan tersebut.

Dari berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan perlu fokus pada pembinaan SDM yang tepat, diiringi dengan pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, kombinasi pembinaan SDM dan motivasi yang kuat tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan, tetapi juga memperkuat komitmen dan produktivitas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Penerapan strategi ini membutuhkan pendekatan yang terintegrasi, di mana perusahaan tidak hanya memberikan pelatihan teknis dan non-teknis, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional karyawan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan individu karyawan melalui evaluasi berkala dan melibatkan mereka dalam proses perencanaan pengembangan. Motivasi yang diberikan juga harus disesuaikan dengan preferensi dan aspirasi karyawan, baik dalam bentuk penghargaan finansial seperti bonus atau kenaikan gaji, maupun penghargaan non-finansial seperti pengakuan, peluang promosi, atau fleksibilitas kerja. Kombinasi yang tepat antara pendekatan ini akan membangun loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Pada akhirnya, fokus pada pembinaan SDM dan motivasi karyawan yang berorientasi pada kesejahteraan dan pengembangan mereka akan menciptakan dampak positif jangka panjang, tidak hanya pada tingkat kinerja individu, tetapi juga pada keseluruhan pencapaian tujuan strategis organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan kajian literatur dan berbagai penelitian, dapat disimpulkan bahwa pembinaan sumber daya manusia (SDM), motivasi, dan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1. Pelatihan yang terstruktur, mentoring, dan program pengembangan karier meningkatkan keterampilan teknis dan interpersonal karyawan, memperkuat rasa tanggung jawab, serta meningkatkan kepercayaan diri mereka. Hal ini memungkinkan karyawan untuk lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan dan mencapai target yang

telah ditetapkan perusahaan.

2. Motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri, memiliki dampak yang lebih berkelanjutan terhadap kinerja dibandingkan motivasi ekstrinsik seperti insentif finansial. Kombinasi kedua jenis motivasi ini diperlukan untuk mendorong komitmen dan kreativitas karyawan.
3. Disiplin kerja yang tinggi menjadi penguat hubungan antara pembinaan SDM, motivasi, dan kinerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam bekerja, mencapai target, dan mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pendekatan yang mengintegrasikan pembinaan SDM dan motivasi memberikan hasil optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan yang relevan, pemberian penghargaan, serta dukungan pengembangan karier menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Selain itu, perusahaan yang berinvestasi dalam program pembinaan yang berkelanjutan dan memprioritaskan kebahagiaan serta kepuasan kerja karyawan cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih loyal dan berkomitmen.

#### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, beberapa saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu menyusun program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan serta memberikan kesempatan pengembangan karier melalui mentoring dan coaching.
2. Libatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan agar mereka merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam organisasi.
3. Berikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan konsistensi dalam kedisiplinan kerja, sekaligus menerapkan sanksi secara adil bagi pelanggaran.
4. Perusahaan harus secara rutin mengevaluasi tingkat kepuasan kerja karyawan melalui survei atau wawancara untuk memahami kebutuhan mereka.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Damayanti, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Perkebunan Mitra Ogan Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3).
- Fadya, N. F., & Rumengan, M. T. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 11(3), 225–231. <https://doi.org/10.37776/Manajer.V11i3.1186>
- Gunawan, A. (2019). Konsep Motivasi Dalam Mewujudkan Produktivitas Karyawan Pada Pt Nanbu Plastics Indonesia. *Valid Jurnal Ilmiah*, 16(2), 188–193.
- Ikhfa, L., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 3(4). <https://doi.org/10.8734/Mnmae.V1i2.359>
- Nahrisah, E., Juwita Martauli Manullang, B., Fahlevi, A., Kompetensi, P., Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel, P., & Bisnis, E. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Vol. 4, Issue 2).
- Nardo, R. (2024). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm* (J. T. Ananda, Ed.; 1st Ed.). Mitra Cendekia Media.
- Nur Cahyani, A. (2023). Systematic Literature Review: Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Comserva: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 970–980. <https://doi.org/10.59141/Comserva.V3i03.851>
- Peryuda, S., & Khoiri, M. (N.D.). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Pt Karya Sukses Kreasi Kota Batam.

- Pricilla<sup>1</sup>, L., & Octaviani, I. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mitra Mas. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, 2(Agustus), 269–276.
- Putri, E. R., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. *Musytari*, 1(10).
- Sitepu, M. R. M. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Antarmitra Sembada Cabang Medan. Universitas Medan Area.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Jasa Pengiriman Di Kota Serang Indonesia. *Journal Of Management And Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/Jmbr.V19i1.235>
- Zulmedia, S., Alfansi, L., & Pranigrum. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja.(Studi Pada Laboran Perguruan Tinggi Negeri Dan Swasta Di Kota Bengkulu).