

PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV GREEN RIVERINA DEMELING JEPARA JAWA TENGAH

Roghibun Ainun Mahfud^{1*}, Stefanus Sri Sadana^{2*}, Siti Safaria^{3*}

^{1,2,3} Perbanas Institute Jakarta

*Korespondensi : roghibun2000@gmail.com

Diterima: 09 11 2022

Disetujui: 11 01 2023

Diterbitkan: 31 01 2023

Abstract

The purpose of this study is to obtain empirical evidence and analyze the factors affecting employee performance. Independent variables in this study are work culture, work motivation, job training. While the dependent variable in this study is employee performance. The company used in this study is a company engaged in furniture export called CV Green Riverina. The total sample in this study was 58 employees of CV Green Riverina. This study used the multiple linear regression method to examine the influence of independent variables on dependent variables. The results showed that work culture variables have a positive and significant effect on employee performance, Work Motivation has no effect on employee performance, while job training has a positive and significant effect on employee performance. Adjusted R Square of 0.459 which means that employee performance is influenced by work culture, work motivation, job training with a percentage of 45.9% and the remaining 54.1% is influenced by other factors.

Keywords: Work Culture, Work Motivation, Job Training, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Segala aktivitas organisasi tidak dapat terlepas dari peran manusia, Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam membangun, mengembangkan suatu organisasi, karena dengan adanya manusia diharapkan mampu menyelesaikan berbagai tantangan, memanfaatkan peluang dan dapat memenuhi kebutuhan organisasi sehingga mampu mengantarkan kesuksesan organisasi. Untuk itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Kesuksesan organisasi atau perusahaan pada konteks bisnis dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawan. Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya faktor kemampuan dan keahlian karyawan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

CV Green Riverina merupakan perusahaan yang berfokus pada bidang furniture dengan kualitas ekspor yang terletak di desa Suwawal, Mlonggo, Jepara Jawa Tengah. Peneliti melakukan observasi selama magang dan menemukan berbagai fenomena yang terjadi di CV Green Riverina diantaranya menurunnya kinerja karyawan, berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti dari CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan CV Green Riverina pada tahun 2019, budaya kerja sama antar karyawan yang baik namun masih terdapat kelemahan dalam penerapan budaya kerja yang mana karyawan belum sepenuhnya menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti kedisiplinan jam masuk kerja karyawan hal ini terjadi karena tidak adanya sanksi yang tegas kepada pelanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Upaya yang dilakukan CV Green Riverina untuk memotivasi karyawannya ditunjang dengan pemberian upah UMP (upah minimum provinsi), jaminan Kesehatan karyawan, tunjangan hari raya idul fitri dan pemberian sragam kerja. Namun upaya pemberian motivasi CV Green Riverina masih terdapat kelemahan hal tersebut dapat dilihat dari tidak adanya pengakuan prestasi karyawan, pemberian bonus dan upah lembur serta pelatihan kerja yang tidak merata.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu terdapat research gap yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian diantara kedua jurnal. Penelitian yang dilakukan oleh (Nasution et al., 2022) dengan sampel 43 responden pada karyawan PT Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, menunjukkan hasil penelitian bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fitri Handayani et al., 2022) dengan sampel 80 responden pada karyawan Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar, menunjukkan hasil penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Febriansyah et al., 2022) dengan sampel 51 responden pada karyawan PT PLN (persero) UP3 Bekasi, menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rizky et al., 2018) dengan sampel 50 responden pada karyawan PG. Kebon Agung Malang, menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Tampubolon & Abadi, 2022) dengan sampel 77 responden pada karyawan PT Rimba Kencana Bumi Nusantara, menunjukkan hasil penelitian bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Atawirudi (2020) dengan sampel 104 responden pada karyawan RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta, menunjukkan hasil penelitian bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menguji dan mencari informasi tentang adanya: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja (X1), motivasi kerja (X2), pelatihan kerja (X3) secara bersama-sama

terhadap kinerja karyawan (Y) di CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah.

2 KERANGKA TEORETIS

Manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. (Kawiana, 2020).

(Kawiana, 2020) menyatakan bahwa tujuan MSDM terdiri atas empat yaitu:

- Tujuan Sosial, manajemen sumber daya manusia (MSDM) mempunyai tanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya di ruang lingkup organisasi dan mengurangi efek yang merugikan.
- Tujuan Organisasional, merupakan langkah untuk menunjukkan keberadaan dari suatu organisasi sehingga perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan sumber daya manusia secara keseluruhan, karena sumber daya manusia merupakan target formal yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi
- Tujuan Fungsional, mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia pada setiap departemen yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) pada setiap departemen dipelihara sebaik mungkin sehingga dapat memberikan kontribusinya secara optimal.
- Tujuan Individu, dalam suatu organisasi harus terpenuhi dan diselaraskan dengan tujuan organisasi. Hal ini digunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara dalam (Fransiska & Tupti, 2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara dalam (Naufaldi & Sofia, 2021)) berbendapat dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut:

- Dimensi kuantitas kerja, yaitu berhubungan dengan jumlah produk yang telah diselesaikan oleh karyawan sehingga dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan indikator, kecepatan dan target kerja
- Dimensi kerjasama, yaitu mengacu pada usaha bersama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan indikator jalinan kerjasama dan kekompakan
- Dimensi inisiatif, yaitu mengacu pada ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun tetap dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan indikator kemauan dan kemandirian

Budaya Kerja

Menurut Robbins (2015:721) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Adapun dimensi dan indikator dalam budaya kerja menurut Robbins dalam (Mulyani et al., 2021) adalah:

- Inovasi dan mengambil resiko yaitu bagaimana organisasi dapat mendorong para karyawan bersikap inovatif dan memiliki keberanian dalam mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko yang telah dilakukan oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan. indikator dukungan dan suasana kerja terhadap kreativitas, penghargaan terhadap aspirasi, Pertimbangan pegawai dalam mengambil resiko, tanggung jawab pegawai
- Perhatian pada rincian yaitu bagaimana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian, dengan indikaator ketelitian dalam melakukan pekerjaan dan evaluasi hasil kerja
- Orientasi hasil yaitu bagaimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil

tersebut dengan indikator pencapaian target dan dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja

- d. Orientasi manusia yaitu bagaimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi dengan indikator perhatian terhadap kenyamanan kerja, rekreasi dan keperluan pribadi
- e. Orientasi tim yaitu bagaimana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama, dengan indikator kerja sama yang terjadi antara pegawai dan toleransi antar pegawai
- f. Agresivitas yaitu bagaimana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya, indikator kebebasan untuk memberikan kritik, Iklim bersaing dalam Lembaga dan Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri
- g. Stabilitas yaitu bagaimana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan. Penerapan budaya organisasi dalam praktek usaha adalah melalui budaya yang terbentuk dalam organisasi kemudian memunculkan sikap berupa komitmen yang kuat dari karyawan, indikator kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi

Motivasi kerja

Menurut Herzberg yang dikutip oleh (Andriani & Widiawati, 2017) Penerapan motivasi adalah diharapkan dapat membuat karyawan menjadi produktif dan kebutuhan karyawan tersebut dapat dipenuhi sesuai yang diharapkannya. Herzberg menyatakan bahwa melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang dibutuhkan. Kebutuhan karyawan yang dapat memotivasi karyawan yaitu faktor higienis dan faktor motivasi.

Faktor Motivasi

Prestasi (*achievement*), merupakan keberhasilan atas usaha yang dilakukan oleh seseorang (karyawan) dalam melaksanakan tanggung jawabnya (pekerjaan). untuk mewujudkan keberhasilan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya maka seorang pemimpin harus mempelajari kondisi bawahan dan pekerjaannya dengan memberikan

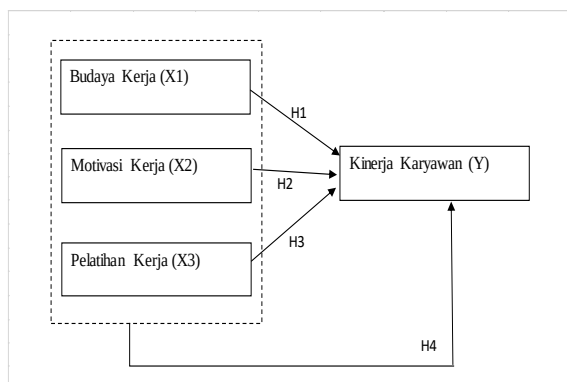
kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha untuk mencapai hasil yang terbaik.

- a. Pengakuan (*recognition*) adalah pernyataan seseorang (pemimpin perusahaan) untuk mengakui beberapa fakta pribadi atas keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja melalui pernyataan langsung, surat terima kasih, hadiah, dan promosi.
- b. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), pemimpin melakukan upaya nyata dan meyakinkan untuk membuat bawahan sadar akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan, dan berusaha agar bawahan tidak memiliki rasa jenuh dengan pekerjaannya serta menyelesaikannya dengan benar.
- c. Tanggung jawab (*responsibility*), hal ini dapat menjadi faktor pendorong bagi bawahan jika pemimpin tidak melakukan pengawasan yang ketat, yaitu membiarkan bawahan bekerja sendiri apabila memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi pemimpin memungkinkan bawahan untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.
- d. Pengembangan potensi individu (*advancement*), salah satu faktor pendorong bawahan. Jika faktor perkembangan ini benar-benar dapat memotivasi, maka pemimpin dapat memulai dengan melatih bawasanya agar lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Setelah hal tersebut dilakukan, langkah selanjutnya pemimpin membuat rekomendasi pada bawahan yang siap berkembang untuk menaikkan pangkat mereka dan mengirim mereka untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

Faktor *Hygiene* atau ekstrinsik adalah pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari luar diri orang tersebut, terutama dari organisasi tempat dia bekerja

- a. Gaji (*salaries*), merupakan suatu bentuk pembayaran atau hak yang diberikan kepada seorang pegawai oleh suatu perusahaan atau lembaga.
- b. Kondisi kerja (*work condition*), merupakan salah satu aspek tenaga kerja fisik, psikologi kerja, dan peraturan kerja yang mempengaruhi pencapaian kepuasan kerja dan efisiensi kerja.
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*) adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga

- kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- d. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*) mengacu pada hubungan individu antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.
 - e. Kualitas supervisi (*quality supervisor*), kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Olah Data

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka dapat diperumuskan hipotesis sebagai berikut H1: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah. H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah. H3: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah. H4: pelatihan kerja, motivasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah.

3 METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui teknik survei atau penelitian lapangan (*field research*). Dalam memperoleh data yang diperlukan pada survei atau penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu angket atau kuesioner yang diberikan kepada 58 karyawan CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah sebanyak. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa hasil kuesioner yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui kuesioner yaitu para responden dan data tersebut diolah oleh peneliti. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Pengolahan dan analisis data menggunakan metode uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kelayakan daripada model analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi sedangkan metode regres linier berganda dan untuk uji hipotesis yaitu dengan uji T (parsial), uji F (simultan) dan uji koefisiensi determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T (Parsial)

Table 1 Hasil Uji T (parsial)

Coefficients		
Model	T	Sig.
(Constant)	-.292	.771
Budaya kerja	4.794	.000
Motivasi Kerja	.466	.643
Pelatihan Kerja	2.517	.015

Sumber: Data diolah 2022

$$T\text{-tabel} = T (\alpha/2; n-k-1)$$

$$T\text{-tabel} = T (0,025; 58-3-1)$$

$$T\text{-tabel} = T (0,025 ; 54)$$

$$T\text{-tabel} = 2,004$$

Hipotesis dalam Uji T yaitu, jika nilai Sig. < 0,05 maka menunjukkan adanya pengaruh antara variabel X dengan Y.

- 1) Hipotesis untuk uji T pada variabel Budaya Kerja (X1) nilai T hitung 4,794 dan nilai T tabel 2,004, dengan demikian nilai T hitung $4,794 > \text{nilai T tabel } 2,004$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima. Dapat disimpulkan Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Hipotesis untuk uji T pada variabel Motivasi Kerja (X2) nilai T hitung 0,466 dan nilai T tabel 2,004, dengan demikian nilai T hitung $0,466 < \text{nilai T tabel } 2,004$ dan nilai signifikan sebesar $0,643 > 0,05$, maka H2 ditolak. Dapat disimpulkan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Hipotesis untuk uji T pada variabel Pelatihan kerja (X3) nilai T hitung 2,517 dan nilai T tabel 2,004, dengan demikian nilai T hitung $2,517 > \text{nilai T tabel } 2,004$ dan nilai signifikan sebesar $0,015 < 0,05$, maka H3 diterima. Dapat disimpulkan Pelatihan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Table 2 Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	17.122	.000 ^b

Sumber: Data diolah 2022

F-tabel = F (k: n-k)

F-tabel = F (3:58-3)

F-tabel = F (3:55)

F-tabel = 2,77

Berdasarkan uji F pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai F Hitung sebesar 17,122 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan F Hitung lebih besar dari Ftabel ($17,122 > 2,77$) maka H4 diterima. Artinya budaya kerja, motivasi kerja, serta pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi

Table 3 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary	
Model	Adjusted R Square
1	.459

Predictors: (Constant) Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja
Sumber: Data diolah 2022

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,459. Koefisien *adjusted R square* sebesar 0,459 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel budaya kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 45,9% sedangkan sisanya sebesar 54,1% ($100\% - 45,9\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar model variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka diperoleh beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

- 1). Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan Uji T antara variabel budaya kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah, sehingga hipotesis pertama dari penelitian ini dapat diterima. Arti Nya semakin baik budaya kerja diberikan terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah.
- 2). Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan Uji T antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa Motivasi

Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis kedua dari penelitian ini ditolak. Bahwa semakin banyak motivasi yang didapatkan oleh karyawan belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah.

- 3). Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan Uji T antara variabel pelatihan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah, sehingga hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima. Bahwa semakin sering dilakukan pelatihan kerja secara merata terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah.
- 4). Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan Uji F antara variabel budaya kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa Budaya Kerja, Motivasi kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis keempat dari penelitian ini diterima. Bahwa semakin baik budaya kerja di perusahaan, banyaknya motivasi dan sering diadakan pelatihan kerja bisa meningkatkan kinerja karyawan di CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah.

Rekomendasi

Hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan (Y), pada faktor kuantitas kerja memiliki rata-rata skor baik, namun jika

dibandingkan dengan faktor lain, faktor kuantitas tergolong rendah. Untuk itu perlu adanya perhatian khusus dari pihak perusahaan mengenai kuantitas produk atau penyelesaian pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan, misalnya menetapkan standar waktu proses produk di semua lini produksi sehingga kuantitas atau penyelesaian pekerjaan dapat berjalan secara efektif namun juga harus memperhatikan kualitas produk.

Hasil penelitian pada variabel budaya kerja (X1), pada faktor kenyamanan lingkungan kerja dan budaya kedisiplinan mempunyai nilai rata-rata rendah jika dibandingkan dengan faktor lainnya, untuk itu perlu adanya perhatian khusus dari pihak perusahaan mengenai faktor tersebut, misalnya untuk menciptakan kenyamanan lingkungan kerja secara fisik dapat dilakukan dengan evaluasi tata letak komponen produk supaya memudahkan karyawan dalam bekerja, sedangkan pada faktor budaya kedisiplinan karyawan harusnya perusahaan membuat peraturan mengenai karyawan yang melanggar kedisiplinan karyawan misalnya membuat peraturan untuk karyawan yang tidak masuk kerja selama tiga hari berturut-turut mendapatkan sanksi yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian, pada variabel Motivasi (X2) faktor penghargaan karyawan yang memiliki kinerja terbaik Sesuai dengan hasil penelitian mendapatkan nilai rata-rata paling rendah diantara faktor-faktor lain. Hal ini perlu diperhatikan pihak perusahaan harus memberikan feedback terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik supaya karyawan yang memiliki kinerja baik mempunyai loyalitas lebih terhadap perusahaan mengingat keberhasilan suatu perusahaan salah satunya ditentukan juga oleh loyalitas karyawannya.

Hasil penelitian pada variabel pelatihan kerja (X3) faktor keterampilan karyawan memiliki nilai rata-rata rendah jika dibandingkan dengan faktor lainnya. Untuk itu perusahaan perlu memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan misalnya memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti pelatihan kerja, melakukan rolling karyawan di semua lini produksi supaya karyawan tidak jenuh dan karyawan dapat menambah keterampilannya dalam bekerja.

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti mengenai gaya kepemimpinan, loyalitas dan komitmen karyawan.

REFERENSI

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Atawirudi, R., Firdaus, M. A., & Rachmatullaili, R. . (2020). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al Tijarah*, 6(3), 60. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5607>
- Febriansyah, T., Kasmir, K., Buana, U. M., & Buana, U. M. (2022). *THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION , COOPERATION AND WORK CULTURE TOWARDS THE PERFORMACE OF PT PLN (PERSERO) UP3 BEKASI EMPLOYEES*. 3(3), 360–372.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Job, A., Kerja, B., Kinerja, T., Handayani, F., Tui, S., Rizal, S., & Abdullah, I. (2022). *Indonesian Journal of Management Studies (I J M S)*. 990(1), 12–17.
- Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, “MSDM” Perusahaan. In *UNHI Press*.
- Mulyani, S., Muhdi, M., & Miyono, N. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Smp Di Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 10(1), 744–760. <https://doi.org/10.26877/jmp.v10i1.9432>
- Nasution, A. S., Bahri, S., Pasaribu, S. E., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2022). 3 1,2,3. 2(1), 1–15.
- Naufaldi, A., & Sofia, E. (2021). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN PEKERJA DAN KETANGKASAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEKERJA DI ERA VUCA (STUDI PADA PT PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY AREA ULUBELU). *JURNAL SOCIAPERTI*, 1(2).
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 77.
- Tampubolon, R. Y., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Budaya Kaizen, Pelatihan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rimba Kencana Bumi Nusantara. *Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*, 9(1), 23–31.