



Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo

Mohamad Yoric Rahmadhika, Sumartik*

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini didasarkan pada kebutuhan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan industri manufaktur yang semakin ketat. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian terdiri atas 240 karyawan, dengan sampel sebanyak 150 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dari ketiga variabel tersebut, pelatihan merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja melalui program pelatihan yang terencana dan sesuai kebutuhan memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong yang membantu karyawan mengoptimalkan potensi yang dimiliki, sedangkan budaya kerja menjadi faktor pendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia, khususnya melalui penguatan pelatihan, peningkatan motivasi kerja, serta pembentukan budaya kerja yang positif guna mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

*Correspondence: Sumartik
Email: sumartik1@umsida.ac.id

Received: 30-09-2024
Accepted: 30-10-2024
Published: 30-11-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to analyze the effect of training, work motivation, and work culture on employee performance at PT Putra Mandiri Intipack, Sidoarjo Regency. The study is motivated by the importance of improving human resource quality in facing increasingly competitive manufacturing industry challenges. This research employed a quantitative descriptive approach. The population consisted of 240 employees, with a sample of 150 respondents determined using the Slovin formula. Data were obtained through questionnaires employing a Likert scale and analyzed using multiple linear regression techniques. The results indicate that training, work motivation, and work culture have a positive and significant impact on employee performance, both individually and collectively. Among these variables, training shows the strongest influence on performance improvement. These findings highlight that enhancing employee skills and competencies through well-planned and relevant training programs plays a vital role in improving performance. Work motivation acts as a driving force that encourages employees to utilize their capabilities optimally, while work culture serves as a supportive element in creating a conducive and sustainable work environment. This study is expected to offer practical contributions for companies in formulating effective human resource development strategies, particularly through strengthening training programs, increasing work motivation, and cultivating a positive work culture to enhance employee performance.

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

Pendahuluan

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor utama yang berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Perindustrian, sektor manufaktur nonmigas mencatat pertumbuhan sebesar 5,4% dan menjadi penyumbang terbesar terhadap Produk Domestik Bruto nasional (Kementerian Perindustrian RI, 2022). Kabupaten Sidoarjo termasuk wilayah dengan aktivitas industri manufaktur yang cukup tinggi, terutama pada bidang pengemasan plastik dan produk turunannya. Meskipun demikian, peningkatan kinerja sumber daya manusia di sektor manufaktur belum sepenuhnya optimal. Laporan World Bank menyebutkan bahwa hanya 7,6% perusahaan manufaktur di Indonesia yang secara konsisten melaksanakan program pelatihan tenaga kerja, jauh di bawah rata-rata Asia Pasifik sebesar 35% (The World Bank, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas masih menjadi tantangan utama bagi sebagian besar perusahaan manufaktur di Indonesia. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui peningkatan kompetensi teknis, motivasi kerja, dan pembentukan budaya kerja yang positif (Ghassani & Sumartik, 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja sebagai faktor utama dalam menciptakan karyawan yang produktif dan berdaya saing.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja yang dicapai individu ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian (Ghassani & Sumartik, 2024), kinerja dapat diukur dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di sektor industri manufaktur. Penelitian (Wardhani & Sopiah, 2023) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena meningkatkan keterampilan teknis dan efisiensi kerja. Temuan (Lestari & Giawa, 2025) mempertegas jika pelatihan mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan apabila didukung dengan metode yang tepat dan instruktur yang kompeten.

Kondisi empiris pada PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa kinerja dan produktivitas karyawan masih mengalami fluktuasi dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil kerja pada bagian produksi tahun 2025, pencapaian produksi memperlihatkan ketidakkonsistenan antarperiode, dengan penurunan rata-rata produksi sebesar 10–15% pada beberapa bulan tertentu dibandingkan periode sebelumnya. Pada rentang waktu Januari hingga Desember, hasil produksi sempat mengalami penurunan yang cukup signifikan, yaitu mencapai hingga 20% pada periode tertentu, kemudian kembali meningkat sekitar 12–18% pada periode berikutnya. Pola fluktuasi tersebut mengindikasikan bahwa stabilitas kinerja karyawan belum sepenuhnya tercapai. Kondisi ini diduga berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan yang belum optimal (sekitar 30% karyawan belum mengikuti pelatihan secara berkelanjutan), tingkat motivasi kerja

karyawan yang beragam (perbedaan motivasi diperkirakan memengaruhi kinerja sebesar 25%), serta budaya kerja yang belum sepenuhnya terinternalisasi secara konsisten dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur. Pelatihan yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan kemampuan dan efisiensi kerja (Wardhani & Sopiah, 2023). Studi pada PT TMMIN menunjukkan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Lestari & Giawa, 2025). Motivasi kerja juga berperan besar dalam meningkatkan tanggung jawab dan semangat kerja karyawan. Tingkat motivasi yang tinggi terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja individu di perusahaan manufaktur (Algipari, 2024). Kombinasi pelatihan dan motivasi kerja yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan (Nugraha et al, 2017). Budaya kerja menjadi faktor pendukung yang membentuk perilaku dan disiplin kerja dalam organisasi. Budaya kerja yang kuat berpengaruh positif terhadap kedisiplinan dan kinerja karyawan di industri manufaktur (Komariyah & Laelawati, 2023). Selain itu, komunikasi internal yang baik memperkuat budaya kerja dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tim (Agustini & Purnaningsih, 2018).

Selain pelatihan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi individu agar bekerja secara optimal saat mencapai tujuan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan komitmen, semangat kerja, dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas (Nugraha et al, 2017). Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab serta produktivitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah (Algipari, 2024).

Budaya kerja juga berperan penting dalam membentuk perilaku dan kedisiplinan karyawan di lingkungan organisasi. Budaya kerja yang tercermin melalui nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen kerja mampu menciptakan pola perilaku kerja yang produktif dan konsisten. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu membentuk kebiasaan kerja yang efektif dan mendukung pencapaian target organisasi (Lestari & Giawa, 2025). yang menyatakan bahwa budaya kerja yang positif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan. Selain itu, budaya kerja yang kuat, apabila didukung oleh tingkat motivasi kerja yang tinggi, akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas karyawan (Sujarwadi et al, 2025).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini mengkaji secara simultan pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dalam satu model penelitian. Penelitian dilakukan di perusahaan manufaktur kemasan plastik skala daerah, yaitu PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo, yang mempunyai karakteristik sumber daya manusia, skala operasional, dan dinamika kerja berbeda dengan perusahaan manufaktur berskala besar. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran empiris yang lebih kontekstual mengenai faktor-faktor yang

memengaruhi kinerja karyawan di industri manufaktur daerah. Dengan demikian, kebaruan penelitian ini terletak pada penggabungan variabel pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja dalam satu model analisis yang komprehensif serta diterapkan pada konteks industri manufaktur daerah. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi empiris pada pengembangan manajemen sumber daya manusia sekaligus menyajikan rekomendasi praktis untuk perusahaan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian ini penting dilakukan karena beberapa alasan strategis dan praktis. Pertama, sektor industri pengemasan plastik di Kabupaten Sidoarjo adalah bagian penting dari rantai pasok ekonomi daerah yang memerlukan dukungan kinerja karyawan yang produktif dan unggul. Kedua, hasil temuan ini diharapkan bisa memberikan masukan untuk perusahaan dalam memperbaiki sistem pelatihan, pengelolaan motivasi, dan pembentukan budaya kerja yang efektif dan berkelanjutan. Ketiga, secara akademis, temuan ini berkontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia di sektor manufaktur daerah, khususnya dalam mengintegrasikan variabel pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja dalam satu model konseptual yang komprehensif.

Rumusan Masalah

Apakah pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan budaya kerja (X3) berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo?

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah Motivasi kerja diduga memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah budaya kerja diperkirakan berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan di PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo?
4. Apakah pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja, jika dilihat secara bersamaan, diyakini memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo.

Kategori SDGs

Penelitian ini berkaitan dengan SDGs Tujuan 8 (*Decent Work and Economic Growth*) karena berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja dalam rangka mendorong produktivitas dan keberlanjutan ekonomi sektor industri.

Literatur Review

Pelatihan (X1)

Pelatihan merupakan program pembelajaran yang dirancang secara terstruktur dan relevan dengan kebutuhan organisasi, dengan tujuan meningkatkan kompetensi teknis dan produktivitas karyawan, serta berkontribusi langsung terhadap efektivitas kerja (Anggraeni et al, 2024). *Grand Theory* dari Teori Super dari Donald super menjeaskan bahwa pemilihan kerja adalah proses berkembang seumur hidup (Putra, 2021). Pelatihan menjadi salah satu strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja di lingkungan industri. Pelatihan juga merupakan strategi organisasi dalam mengembangkan kompetensi SDM untuk meningkatkan daya saing perusahaan (Pramudya et al, 2023). Indikator pelatihan dalam penelitian ini mengacu pada (Hura et al, 2026), yang meliputi:

- a) Tujuan Pelatihan: Kejelasan sasaran pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan organisasi.
- b) Materi Pelatihan: Relevansi isi pelatihan dengan tugas dan tanggung jawab kerja peserta.
- c) Metode Pelatihan: Teknik atau pendekatan yang digunakan (ceramah, diskusi, praktik langsung) dan efektivitasnya dalam meningkatkan pemahaman peserta.
- d) Instruktur atau Fasilitator: Kompetensi dan kemampuan penyaji dalam menyampaikan materi pelatihan secara menarik dan mudah dipahami.
- e) Evaluasi Hasil Pelatihan: Pengukuran tingkat keberhasilan dan penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari.

Penelitian sebelumnya (Hura et al, 2026) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berperan penting dalam meningkatkan efisiensi kerja sekaligus produktivitas organisasi, khususnya di sektor manufaktur. Hal serupa juga terlihat pada penelitian di PT TMMIN, di mana pelatihan terbukti mampu mendorong peningkatan produktivitas karyawan, terutama ketika dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi. Selain itu (Nugraha et al, 2017) membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur PT Daehan Global Sukabumi.

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kemauan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. *Grand Theory* dari Teori Kebutuhan Maslow (*Hierarchy of Needs*) Abraham Maslow menjelaskan bahwa motivasi kerja muncul karena kebutuhan manusia yang bertingkat seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan keamanan. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang memicu individu untuk berkinerja optimal dan mempertahankan produktivitas. Berdasarkan (Nugraha et al, 2017) indikator motivasi meliputi:

- a) Dorongan Internal: Semangat dan inisiatif kerja yang timbul dari diri sendiri, seperti keinginan berprestasi dan kebanggaan terhadap pekerjaan.
- b) Dorongan Eksternal: Faktor pendorong dari luar, seperti penghargaan, insentif, dan fasilitas kerja.

- c) Disiplin Kerja : Kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja yang ditetapkan perusahaan.
- d) Kebutuhan Pencapaian: Keinginan untuk mencapai target dan hasil kerja terbaik dalam organisasi.
- e) Kepuasan Kerja: Tingkat kesenangan dan kenyamanan yang dirasakan karyawan saat melaksanakan tugas.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi, lebih dominan dibandingkan kepemimpinan transformasional. Penelitian (Nugraha et al, 2017) menunjukkan bahwa kombinasi pelatihan dan motivasi kerja secara bersamaan mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan di industri manufaktur. Temuan (Sujarwadi et al, 2025) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, di mana karyawan dengan motivasi tinggi menunjukkan tanggung jawab dan budaya kerja yang lebih baik.

Budaya Kerja (X3)

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang membentuk perilaku karyawan dalam organisasi (Wati & Siti, 2024). *Grand Theory* dari Teori Etos Kerja (Max Webber) menjelaskan bahwa Etos kerja membentuk perilaku kerja individu dan kelompok (Wells et al, 2014). Teori Nilai Organisasi (Robbins & Judge) Budaya kerja adalah sistem nilai bersama yang meliputi inovasi, orientasi hasil dan orientasi manusia (Robbins & Judge, 2018). Budaya kerja juga mencerminkan pola kebiasaan dan praktik yang mempengaruhi produktivitas dan suasana kerja. Indikator budaya kerja menurut (Widia & Purwatiningsih, 2025) mencakup:

- a) Kedisiplinan: Tingkat kepatuhan terhadap aturan, jadwal, dan tanggung jawab kerja.
- b) Kerja Sama Tim: Kemampuan karyawan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai sasaran bersama.
- c) Keterbukaan terhadap Perubahan : Sikap positif terhadap inovasi, kritik, dan pembaruan lingkungan kerja.
- d) Nilai dan Norma Organisasi: Prinsip-prinsip yang menjadi pedoman perilaku dan pengambilan keputusan dalam bekerja.
- e) Komunikasi dan Kepercayaan: Keterbukaan informasi dan rasa saling percaya antar anggota organisasi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama dalam meningkatkan kedisiplinan dan kerja sama tim. Hal ini sejalan dengan penelitian (Lestari & Giawa, 2025) yang menyatakan bahwa budaya kerja yang positif mampu membentuk perilaku kerja produktif dan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, penelitian terbaru menunjukkan bahwa budaya kerja yang didukung oleh komunikasi internal yang efektif dapat memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Komunikasi internal yang baik membantu karyawan memahami tujuan kerja, meningkatkan koordinasi, serta

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan (Y)

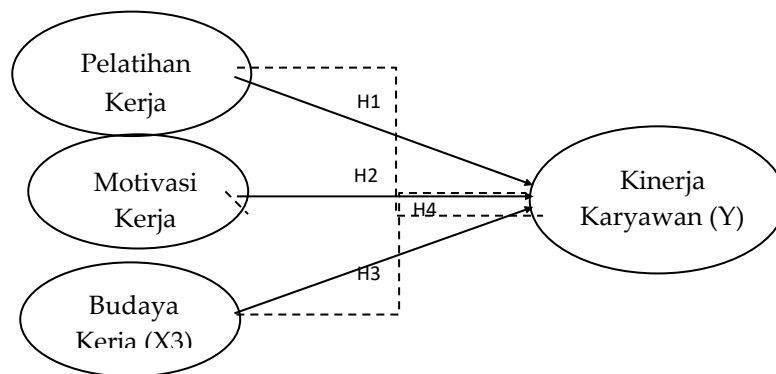
Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai wujud nyata dari usaha seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang berlaku. *Grand Theory* dari Teori Kinerja Campbell, Campbell (1990) Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang relevan dengan tujuan organisasi (Campbell, 1970). Teori Kinerja Mangkunegara (Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi (Prabu, 2000). Indikator kinerja karyawan menurut (Wardhani & Sopiah, 2023):

- a) Kualitas Pekerjaan: Ketelitian, ketepatan, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas.
- b) Kuantitas Pekerjaan: Jumlah pekerjaan atau output yang diselesaikan dalam periode tertentu.
- c) Ketepatan Waktu: Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal atau tenggat waktu.
- d) Tanggung Jawab: Kesadaran dan komitmen terhadap tugas serta hasil kerja yang dihasilkan.
- e) Inisiatif dan Kreativitas: Kemampuan karyawan untuk mengusulkan gagasan baru atau solusi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian (Sari et al, 2024) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian (Ghassani & Sumartik, 2024) membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor publik. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh temuan (Nurly et al, 2025) yang menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena budaya kerja yang positif mampu membentuk perilaku kerja disiplin dan meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, penelitian (Sujarwadi et al, 2025) membuktikan bahwa budaya kerja yang kuat, apabila didukung oleh motivasi kerja yang baik, dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan, motivasi kerja berperan mendorong karyawan untuk menerapkan kemampuan tersebut secara optimal, sementara budaya kerja menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan nilai-nilai positif hasil pelatihan dan motivasi. Dengan demikian, pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja saling berinteraksi secara sinergis dalam menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal dan berkelanjutan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis serta menganalisis pengaruh antara variabel pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan deskriptif bertujuan memberikan gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti (Sugiyono, 2022). Penelitian dilaksanakan di Putra Mandiri Intipack, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, pada bulan Juli hingga Agustus 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 240 orang. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi objek pengamatan peneliti (Sugiyono, 2022). Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden penelitian. Teknik ini sesuai dengan prinsip penelitian kuantitatif yang menekankan pada objektivitas dan representativitas data (Sugiyono, 2022).

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (margin of error)

Diketahui:

$$n = \frac{240}{1 + 240(0,05)^2} = \frac{240}{1 + 240 (0,0025)} = \frac{240}{1 + 0,6} = \frac{240}{1,6} = 150$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan jumlah populasi 240 karyawan dan tingkat kesalahan 5%, diperoleh jumlah sampel sebesar 150 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang disusun berdasarkan indikator variabel pelatihan, motivasi kerja, budaya kerja, dan kinerja karyawan yang telah dijelaskan pada Bab II. Skala Likert digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan, dengan rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Selain itu, observasi ringan dilakukan terhadap lingkungan kerja perusahaan untuk memperkuat pemahaman terhadap konteks data dan memperkaya interpretasi hasil penelitian (Anggraeniet al, 2024). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 (Ghozali, 2021).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Karakteristik Responden

Tabel 1.
Uji Karakteristik Responden

	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	143	95,4%
	Perempuan	7	4,4%
Usia	<25 Tahun	36	24%
	25 Tahun - 35 Tahun	54	36%
	>35 Tahun	60	40%
Lama Bekerja	<3 Tahun	60	40%
	>3 Tahun	90	60%

Sumber : Data di Olah 2026

Penelitian ini berisi 150 responden. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 143 orang (95,4%) dan perempuan sebanyak 7 orang (4,4%). Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada usia >35 tahun sebanyak 60 orang (40%), diikuti usia 25–35 tahun sebanyak 54 orang (36%), dan usia <25 tahun sebanyak 36 orang (24%). Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, responden yang telah bekerja lebih dari 3 tahun berjumlah 90 orang (60%), dan yang bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 60 orang (40%).

Uji Validitas

Dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji validitas menyatakan bahwa seluruh item kuesioner dari semua variabel memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel (r-

hitung $> 0,0159$), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari $< 0,05$. Alhasil pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

Tabel 2.
Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1 Pelatihan	X1.1	0,791	0,159	Valid
	X1.2	0,770	0,159	Valid
	X1.3	0,772	0,159	Valid
	X1.4	0,767	0,159	Valid
	X1.5	0,759	0,159	Valid
X2 Motivasi Kerja	X2.1	0,772	0,159	Valid
	X2.2	0,733	0,159	Valid
	X2.3	0,724	0,159	Valid
	X2.4	0,753	0,159	Valid
	X2.5	0,745	0,159	Valid
X3 Budaya Kerja	X3.1	0,727	0,159	Valid
	X3.2	0,738	0,159	Valid
	X3.3	0,714	0,159	Valid
	X3.4	0,781	0,159	Valid
	X3.5	0,759	0,159	Valid
Y Kinerja karyawan	Y.1	0,752	0,159	Valid
	Y.2	0,711	0,159	Valid
	Y.3	0,713	0,159	Valid
	Y.4	0,712	0,159	Valid
	Y.5	0,748	0,159	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Hasil di atas menunjukkan uji validitas setiap item pernyataan mendapatkan nilai R hitung lebih besar dari pada R tabel maka pengujian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan Cronbach's Alpha, dimana suatu alat ukur dapat dikatakan reliable ketika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ dan sebaliknya. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

VARIABEL	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,830	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,800	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0,798	0,60	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,777	0,60	Reliabel
-------------------------	-------	------	----------

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil bahwa variabel X1 Pelatihan memiliki angka cronbach's alpha 0,830, variabel X2 Motivasi Kerja 0,800, variabel X3 Budaya Kerja Diri 0,798, dan variabel Y Kinerja Karyawan 0,777. Maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh variabel dalam pernyataan ini dinyatakan reliabel dan kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. Penulis menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam menganalisis data yang telah tersedia dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Apabila analisis yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Apabila analisis yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil analisis data menggunakan SPSS.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70940703
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.059
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Hasil uji normalitas data pada tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai Asymp. Sig. yang dihasilkan adalah 0,200 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui model regresi memiliki korelasi atau tidak antar variabel bebas. Pada model regresi uji multikolinieritas diukur dari besaran VIF (variance inflation factor), Jika nilai VIF < 10, dan nilai tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.444	.503		6.842	.000		
	Pelatihan	.452	.047	.562	9.600	.000	.217	4.605
	Motivasi Kerja	.145	.049	.167	2.945	.004	.232	4.307
	Budaya Kerja	.228	.043	.266	5.299	.000	.296	3.376

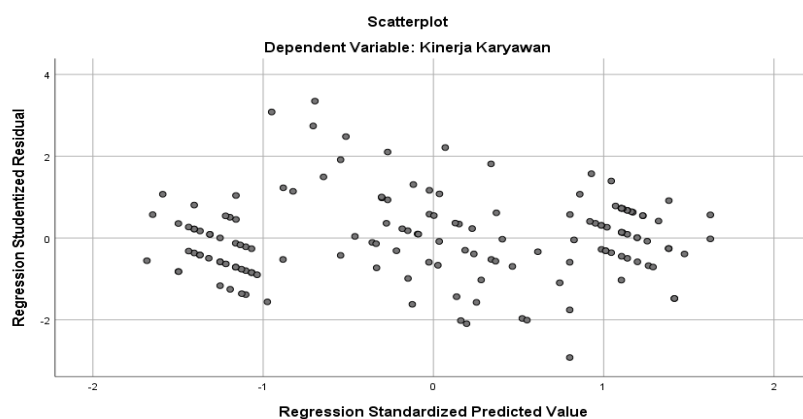
a. Dependent Variable: totally

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Dari tabel diatas diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Sehingga variabel pelatihan, motivasi kerja dan budaya kerja dapat digunakan dalam analisis.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2025

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6.
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.444	.503		6.842	.000
	Pelatihan	.452	.047	.562	9.600	.000
	Motivasi Kerja	.145	.049	.167	2.945	.004
	Budaya Kerja	.228	.043	.266	5.299	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan dari analisis tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_1$$

$$Y = 3.444 + 0.452 X_1 + 0.145 X_2 + 0.228 X_3 + e_1$$

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

1) Konstanta (a)

Hasil dari konstanta yang memiliki nilai positif 3.444 Hal tersebut menggambarkan bahwasanya tanpa adanya pengaruh variabel bebas yakni pelatihan, motivasi kerja dan budaya kerja, maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap konstan sebesar 3.444.

2) Pelatihan

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif 0.452 diantara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel pelatihan mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan semakin naik sebesar 0.452 satuan.

3) Motivasi Kerja

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif 0.145 diantara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan semakin naik sebesar 0.145 satuan.

4) Budaya Kerja

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif 0.228 diantara variabel budaya kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel budaya kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan semakin naik sebesar 0.228 satuan.

Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan nilai alpha (0,05). Sedangkan untuk kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Hipotesis :

H_0 = Variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H_1 = Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 7.
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	3.444	.503		6.842	.000
	Pelatihan	.452	.047	.562	9.600	.000
	Motivasi Kerja	.145	.049	.167	2.945	.004
	Budaya Kerja	.228	.043	.266	5.299	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2025

Melihat hasil dari tabel diatas jika tingkat signifikan $<0,05$ maka dapat dipastikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

a. Pada variabel Pelatihan (X1) nilai sig. $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

b. Pada variabel Motivasi Kerja (X2) nilai sig. $0.000 < 0,004$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

c. Pada variable Budaya Kerja (X3) nilai sig. $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam penelitian ini signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

a. H_0 = Semua variabel independen secara bersama- sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H_1 = Semua variabel independen secara bersama- sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh tabel dibawah ini:

Tabel 8.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	891.071	3	297.024	398.407	.000 ^b
	Residual	108.847	146	.746		
	Total	999.918	149			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2025

Tabel diatas didapati nilai F hitung adalah 398.407 serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Budaya Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

1. Pengaruh Pelatihan secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo. Pengaruh pelatihan yang paling kuat menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut tercermin pada indikator pelatihan yang paling banyak dipilih, yaitu pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Hasil empiris pada indikator pelatihan menunjukkan bahwa pernyataan yang paling banyak dipilih oleh responden adalah bahwa mereka pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Secara lebih spesifik, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa mereka telah diberikan pelatihan teknis, seperti pelatihan cara melakukan proses mixing bahan dan pelatihan pengoperasian mesin sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang benar. Indikator yang paling sedikit dipilih adalah mereka merasa perusahaan belum menyediakan cukup pelatihan bagi karyawan. Hasil empiris membuktikan bahwa perusahaan hanya menyediakan pelatihan dua bulan sekali.

Temuan empiris tersebut selaras dengan teori pengembangan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan efektivitas kerja karyawan. Pelatihan membantu karyawan menyesuaikan kemampuan dengan kebutuhan pekerjaan sehingga mampu menghasilkan output kerja yang lebih optimal. Semakin tepat sasaran dan berkelanjutan pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi kemampuan kerja karyawan dan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Wardhani & Sopiah, 2013) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor industri. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Nugraha et al, 2017) yang membuktikan bahwa pelatihan yang dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan manufaktur.

2. Pengaruh Motivasi Kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak sebesar pelatihan. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kemauan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, disiplin, serta tanggung jawab yang lebih baik. Motivasi mendorong karyawan untuk memanfaatkan kemampuan yang dimiliki secara optimal. Hasil dari pelatihan indikator yang paling banyak dipilih oleh responden adalah bahwasannya mereka bangga dengan

pekerjaan yang mereka lakukan. . Kondisi tersebut tercermin pada indikator motivasi kerja yang paling banyak dipilih, yaitu rasa bangga yang tercermin dari perilaku kerja karyawan yang selalu berupaya menyelesaikan tugas tepat waktu, menunjukkan antusiasme yang tinggi, serta memiliki semangat kerja yang konsisten dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa kebanggaan terhadap pekerjaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dan indikator yang paling sedikit dipilih oleh responden adalah mereka menikmati tantangan dalam pekerjaan.

Temuan empiris tersebut selaras dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa motivasi muncul karena dorongan pemenuhan kebutuhan bertingkat, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Motivasi memengaruhi arah perilaku, intensitas usaha, dan ketekunan individu dalam menghadapi tantangan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang, maka semakin besar usaha dan konsistensi yang ditunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Algipari et al, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di perusahaan manufaktur. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Sujarwadi et al, 2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, tanggung jawab, dan konsistensi kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat pengaruh yang berada di bawah pelatihan namun lebih kuat dibandingkan motivasi kerja. Budaya kerja yang baik tercermin dari kedisiplinan, kerja sama tim, komunikasi yang efektif, serta rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Budaya kerja menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk bekerja secara konsisten dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kondisi tersebut tercermin pada indikator budaya kerja yang paling banyak dipilih, yaitu budaya kerja mendukung perbaikan dan inovasi berkelanjutan. Hasil empiris di perusahaan ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang tercermin dari meningkatnya semangat kerja karyawan, kedisiplinan seperti budaya kerja tepat waktu, serta munculnya berbagai inovasi yang mendorong karyawan untuk terus belajar, beradaptasi, dan berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan indikator yang paling sedikit dipilih adalah adanya semangat gotong royong untuk menyelesaikan tugas. Adanya budaya kerja yang positif juga mendorong terbentuknya perilaku kerja karyawan yang lebih konsisten, stabil, dan terarah.

Temuan empiris tersebut selaras dengan Teori Nilai Organisasi yang menyatakan bahwa budaya kerja merupakan sistem nilai dan norma bersama yang membentuk perilaku anggota organisasi. Budaya kerja memengaruhi cara karyawan bersikap, bekerja sama, dan menjalankan tanggung jawab. Budaya kerja yang kuat akan membentuk perilaku kerja yang konsisten dan produktif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Lestari & Giawa, 2025) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui

pembentukan perilaku kerja produktif. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Komariyah & Laelawati, 2023) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berbasis kedisiplinan dan integritas mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan yang saling mendukung dan membentuk satu kesatuan dalam upaya peningkatan kinerja. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, motivasi kerja berperan dalam mendorong pemanfaatan kemampuan tersebut secara maksimal, sementara budaya kerja menyediakan kondisi lingkungan yang memungkinkan penerapan kompetensi dan semangat kerja secara konsisten. Keterpaduan ketiga faktor ini pada akhirnya mampu menghasilkan kinerja karyawan yang lebih efektif dan berkesinambungan. Temuan empiris ini selaras dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia terpadu yang menekankan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kompetensi, tetapi juga pada faktor psikologis dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Nugraha et al, 2017) dan (Sujarwadi et al, 2025) yang membuktikan bahwa kombinasi faktor pelatihan, motivasi, dan budaya kerja secara bersama-sama memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Putra Mandiri Intipack Kabupaten Sidoarjo, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki peran yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan terbukti mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan teknis, serta pemahaman karyawan terhadap prosedur dan standar kerja perusahaan, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berfungsi sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar pelatihan, motivasi kerja tetap menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam pekerjaan sehari-hari.

Selain itu, budaya kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang baik, yang tercermin melalui kedisiplinan, kerja sama tim, komunikasi yang efektif, serta rasa tanggung jawab, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Budaya kerja juga berperan sebagai faktor penguat yang menjaga konsistensi perilaku kerja karyawan. Secara simultan, pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi, di mana pelatihan meningkatkan kompetensi karyawan, motivasi kerja mendorong pemanfaatan kompetensi

tersebut secara optimal, dan budaya kerja menciptakan lingkungan yang mendukung penerapan kemampuan dan semangat kerja secara konsisten.

Ucapan Terima Kasih

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, dan kesabaran dalam memberikan masukan selama proses penyusunan makalah ini. Setiap saran dan koreksi yang diberikan sangat membantu penulis dalam menyempurnakan karya ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Nuhbah Devina Angelin atas dukungan, bantuan, dan semangat yang diberikan selama proses penyelesaian tugas ini. Kehadiran dan motivasi yang diberikan sangat berarti bagi penulis. Ucapan terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada Mama tercinta yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dan dukungan tanpa henti. Semangat yang Mama berikan menjadi kekuatan terbesar bagi penulis untuk menyelesaikan makalah ini dengan baik. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang terbaik.

Daftar Pustaka

- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh komunikasi internal dalam membangun budaya organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89–108. <https://doi.org/10.46937/16201825198>
- Algipari, M. F. (2024). *Pengaruh motivasi karyawan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi di perusahaan manufaktur*.
- Anggraeni, K. V., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN UP3 Sidoarjo. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*. <https://doi.org/10.21070/ups.4062>
- Apriani, Y., Siregar, Z. M. E., & Nasution, S. L. (2023). The influence of transformational leadership, work motivation and work discipline on employee performance at PT. SMA Aek Nabara. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(3), 413–421. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku1614>
- Campbell, J. P. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. McGraw-Hill.
- Ghassani, F. A. A., & Sumartik. (2024). Dampak motivasi, pelatihan, dan lingkungan terhadap kinerja pemadam kebakaran. *Journal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i1.289>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hura, M. K., Tanjung, M. A., Hia, Y. F., Apriliani, D. S., Ulinta, M. S., & Studi Manajemen, P. (2021). Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), 263–271. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH>
- Hura, M., Aromatika, D., & Fatimah, F. (2022). The effect of leadership style, work discipline

- and work motivation on employee performance at the Education and Culture Office of Mentawai Islands District. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 5(3), 26757–26767. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6721>
- Irdhina, D. H., & Puspasari, A. (2025). Pengaruh komunikasi internal dan work culture terhadap optimalisasi kinerja tenaga pendidik di SD Islam Teratai Putih Global. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.17207859>
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2022). *Rencana strategis BBSPJIKFK tahun 2021–2024 reuiu 1*. Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri.
- Komariyah, I., & Laelawati, K. (2023). Analisis pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kertas daur ulang CV Kridasana (Survey pada bagian produksi). *Manajemen dan Pariwisata*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.32659/jmp.v2i1.259>
- Laporan kinerja karyawan PT Putra Mandiri Intipack*. (2025). Kabupaten Sidoarjo.
- Lestari, J. N., & Giawa, N. K. (2025). Analisis budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal of Humanities Education Management Accounting and Transportation*, 2(1), 570–586. <https://doi.org/10.57235/hemat.v2i1.5153>
- Lestari, J. N., & Giawa, N. K. (2025). Dampak pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan: Studi kasus pada industri manufaktur di PT TMMIN. *QISTINA: Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 4(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, R., Marsusanti, E., & Riyanto, A. (2017). Pelatihan dan motivasi kerja berkelanjutan: Impak terhadap kinerja karyawan industri manufaktur. *Jurnal Swabumi*, 10(2), 146–158.
- Nurlya, I., Kusumawardhani, U. A., & Orchidea, I. (2025). Pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Suci. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 4(2), 293–301. <https://doi.org/10.56916/jimab.v4i2.1481>
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24–40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Prof, I. R. C. T. P. (2025). *Hierarchy of needs (Teori motivasi Abraham Maslow)*. Bogor.
- Putra, B. J. (2021). Studi literatur: Teori perkembangan karir Donald Edwin Super. *Coution: Journal Counseling and Education*, 2(1), 22–30. <https://doi.org/10.47453/coution.v2i1.254>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, L. A. K., Rachmawati, I. K., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pelayanan pasien di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(6), 4168. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i6.4156>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sujarwadi, S., Utari, U., Rahman, A., & Salim, F. U. (2025). Pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Donggala. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(1), 598–608. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i1.6658>
- The World Bank. (2023). *Building better formal TVET systems: Principles and practice in low and middle income countries*. UNESCO. <https://doi.org/10.54675/RVDM3811>
- Wardhani, H. K., & Sopiah, S. (2023). Employment training in employee performance improvement: SLR. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(12). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i12-11>
- Wati, P. S., & Raudah, S. A. N. M. M. (2024). Analisis budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Keuangan Daerah, Pusat dan Kearsipan*, 1(1), 89–96. <https://rayanjurnal.com/index.php/HEMAT/article/view/5153>
- Weber, M., Baehr, P., & Wells, G. C. (2014). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism: And other writings*. Penguin Books.
- Widia, M. A., & Purwatiningsih, P. (2025). Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di PT. CKL Indonesia Raya. *Jurnal Rimba Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 3(4), 77–91. <https://doi.org/10.61132/rimba.v3i4.2218>
- Wijonarko, G. (2021). Analisis kinerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan dalam mempengaruhi pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia. *Teknika*, 10(3), 225–231. <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i3.412>