

## PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT DENSO MANUFACTURING INDONESIA

Aep Saepul Fazri<sup>1</sup>, Ahmad Gunawan<sup>2</sup>, Syavina khodijah<sup>3</sup>, Dwi Febriyanti<sup>4</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pelita Bangsa, Cikarang, Bekasi

Email : [fazriaepsaepul@gmail.com](mailto:fazriaepsaepul@gmail.com)<sup>1</sup>, [ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id](mailto:ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id)<sup>2</sup>,

[syavinakhodijah13@gmail.com](mailto:syavinakhodijah13@gmail.com)<sup>3</sup>, [febridwi206@gmail.com](mailto:febridwi206@gmail.com)<sup>4</sup>

### ABSTRAK.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi, dan budaya kerja. Fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu bisnis atau organisasi. Sebuah organisasi tidak dapat berfungsi tanpa orang-orangnya. Motivasi pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dan motivasi pegawai dipengaruhi oleh tingkat kinerja. Pelatihan juga telah dibuktikan memiliki peran penting dalam memodulasi hubungan antara pelatihan, motivasi, dan budaya kerja. Temuan ini mempunyai konsekuensi praktis bagi perusahaan dan organisasi, karena mereka menekankan perlunya mempertimbangkan pelatihan, motivasi, dan budaya kerja ketika mengembangkan metode manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

**Kata kunci :** Pelatihan, Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Produktivitas Karyawan

### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine how employee productivity is affected by training, motivation, and work culture. The function of human resource management is very important in a business or organization. An organization cannot function without its people. Employee motivation is influenced by job satisfaction, and employee motivation is influenced by performance levels. Training has also been shown to play an important role in modulating the relationship between training, motivation, and work culture. These findings have practical consequences for companies and organizations, as they emphasize the need to consider training, motivation, and work culture when developing human resource management methods to improve employee productivity.

**Keywords:** Training, Work Motivation, Work Culture, Employee Productivity

### Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagiarism checker no  
871.873.990

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

**Copyright : author**

**Publish by : musytari**



This work is licensed under  
a [creative commons  
attribution-noncommercial  
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

Perkembangan dalam dunia usaha semakin pesat dan ketat, sehingga perusahaan diharapkan untuk bisa mengelola usahanya dengan memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik dan cermat. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam menjalankan suatu usaha guna menacapai tujuan organisasi, baik di perusahaan besar maupun kecil meskipun perusahaan tersebut memiliki peralatan yang modern dengan teknologi yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global

Mengingat semakin ketatnya persaingan perusahaan dalam dunia usaha menuntut perusahaan untuk bisa bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu yang bisa ditempuh perusahaan dalam hal ini adalah dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia sangat vital perannya dalam menjalankan semua kegiatan usaha dan juga mencapai tujuan perusahaan, baik dalam mendapatkan keuntungan atau menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam menjaga eksistensi perusahaan tergantung dengan sumber daya manusianya itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dan juga dengan menjaga efektivitas dan efisiensi yang maksimal dalam perusahaan. Dengan kata lain kinerja organisasi ataupun perusahaan sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah komponen penting dari keberhasilan organisasi yang tidak bisa dipisahkan dari motivasi kerja, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi, dan bahkan kerja sama tim semuanya bergantung pada pengelolaan SDM. Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas, pengetahuan dan keterampilan harus ditingkatkan, serta sikap dan perilaku harus diubah, dan kekurangan kinerja harus dikoreksi melalui pelatihan dan motivasi kerja dari pimpinan atau perusahaan.

Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan individu atau kelompok agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi efektivitas dan efisiensi organisasi. Pelatihan yang mencakup pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas mereka, dapat membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya. Pengelolaan SDM yang efektif dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, yang dapat membentuk kinerja karyawan yang lebih baik, yang dapat berdampak positif pada efektivitas kinerja perusahaan secara keseluruhan. dan juga dapat dicapai melalui pemberian motivasi, yang merupakan perangsang yang secara tidak langsung mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mendorong mereka untuk lebih giat lagi. Salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja di perusahaan adalah motivasi, yang menimbulkan keinginan dan kesediaan untuk bekerja. Bahkan bagi karyawan yang sangat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, mereka percaya bahwa tugas mereka adalah tantangan yang harus diselesaikan, dan mereka akan mengerahkan seluruh kemampuan mereka untuk menyelesaikannya secara antusias dan dengan penuh semangat.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang berfungsi sebagai pegangan bagi orang-orang yang terlibat dalam organisasi, membuatnya berbeda dari organisasi lain, dan menjadi referensi untuk mengendalikan bagaimana anggota organisasi dan orang lain berinteraksi satu sama lain. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik dapat memotivasi karyawan untuk mencapai visi yang sama dan menciptakan motivasi yang baik dalam diri karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, budaya organisasi sangat penting. Namun, ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kerja sama antar karyawan. Produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi produktivitas karyawan suatu perusahaan, semakin besar pula laba perusahaan dan tingkat produktivitas.

## KAJIAN PUSAKA

### Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan dalam usaha mencapai tujuan (Gunawan 2020b)

Tujuan-tujuan dilakukannya pelatihan kepada karyawan pelatihan dalam organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut (Priliana dan Gunawan 2024) :

- a. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan
- b. keterampilan.
- c. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- d. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- e. Membantu memecahkan masalah operasional.
- f. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- g. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.
- h. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Terdapat beberapa manfaat yang didapat dari program pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan pertencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

### Motivasi Kerja

(Adha, Qomariah, dan Hafidzi 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal dari seseorang. Menurut (Gunawan 2020a) antara lain :

- a. Faktor internal meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.
- b. Faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

## Budaya Kerja

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi (Adha, Qomariah, dan Hafidzi 2019). Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan teori diatas budaya kerja, bahwasannya merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sangsi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku.

## Produktivitas Karyawan

Produktivitas berasal dari kata produksi, kata produksi sering digunakan dalam istilah membuat sesuatu. Produksi adalah pengubahan bahan-bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Hasil tersebut bisa berupa barang ataupun jasa. Istilah produksi ini sering dikaitkan dengan istilah produktivitas, meskipun fasilitas produksi yang aktif. Produktivitas adalah ukuran mengenai seberapa baik mengelola input/sumber daya menjadi output, produk atau hasil yang berguna. Jadi produktivitas dapat dinyatakan sebagai hasil sumber daya (Indriyani 2014)

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas adalah sikap disiplin karyawan, sampai pada manajemen dan teknologi. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai target dikatakan sebagai kegiatan yang produktif. Sebaliknya semakin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu dikatakan kurang produktif.

Menurut (Wahyuningsih 2018) "Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

- a. Kemampuan  
Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- c. Semangat kerja  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
- d. Pengembangan  
Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
- e. Mutu
- f. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
- g. Efisiensi  
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dinilai untuk mengetahui menurun atau meningkat. Produktivitas karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan

perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan produktivitas karyawan, menurunkan perputaran kerja dan mengurangi tingkat absensi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Produktivitas juga menyangkut masalah akhir yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dengan kata lain produktivitas dua dimensi yaitu: pertama, efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan PT Denso Manufacturing Indonesia.. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif-deskriptif dengan melakukan wawancara ke beberapa karyawan di PT Denso Manufacturing Indonesia dan juga dengan menambahkan studi literatur dari internet.

Berikut Langkah-langkah yang dapat diambil dalam metodologi penelitian ini, yaitu :

### a. Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian yang cocok untuk menguji pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan adalah penelitian dengan melakukan wawancara terhadap karyawan PT Denso Manufacturing Indonesia.

### b. Populasi dan Sampel

Seluruh karyawan PT Denso

Manufacturing Indonesia. Menggunakan teknik sampling acak sederhana atau stratified random sampling, terutama jika ingin memastikan distribusi yang merata di antara berbagai divisi atau departemen.

### c. Hipotesis

**H1:** Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**H2:** Motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**H3:** Budaya kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**H4:** Pelatihan, motivasi kerja, dan budaya kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas yang artinya apabila pelatihan karyawan meningkat maka produktivitas perusahaan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, hasil dari wawancara karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Di mana semakin baik budaya organisasi yang dilakukan selama ini, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan hasil dari wawancara dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan

berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. hal ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis penelitian di terima.

Hasil dari wawancara pada karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia, motivasi menunjukkan nilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka menyebabkan produktivitas karyawan meningkat. setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan maka menyebabkan produktivitas karyawan meningkat. Pembahasan

Berdasarkan Hasil Wawancara membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas yang artinya apabila pelatihan karyawan meningkat maka produktivitas perusahaan meningkat, begitu juga sebaliknya. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seorang individu. Selama ini karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia merasa pelatih mampu membimbing peserta pelatihan secara individu maupun secara berkelompok serta mengetahui kesenjangan kompetensi yang dimiliki oleh masing – masing karyawan. Selain itu, karyawan harus mampu menambah keterampilan melalui pekerjaan yang dilakukan secara spesifik dan dapat menghasilkan output yang maksimal agar tingkat produktivitas dapat tercapai. bahwa ada program pelatihan merupakan simultan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan kapabilitasnya yang tujuan akhirnya adalah meningkatkan produktivitas dan kinerja suatu organisasi. Oleh karenanya, pelatihan harus dirancang sesuai dengan kebutuhan dan tujuannya. Pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Berdasarkan Hasil wawancara membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan yang artinya apabila motivasi karyawan meningkat maka produktivitas perusahaan meningkat, begitu juga sebaliknya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai. Hal ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja seseorang dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini memberikan implikasi bahwa penting bagi pihak sumber daya manusia untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan motivasi para pegawai sehingga mereka bersedia melakukan pekerjaan penuh dedikasi seperti peningkatan tunjangan kinerja sesuai kinerja pegawai, penghargaan, promosi, tindakan disiplin, kesempatan mengikuti pelatihan, dll.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Di mana dari hasil penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi yang dilakukan sudah dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap anggota di dalam perusahaan dikatakan baik hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang telah dilakukan bahwa budaya organisasi ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Denso Manufacturing Indonesia. Budaya organisasi di sini mencakup sikap kebersamaan yang berkembang di dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebagai target perusahaan, budaya organisasi juga memberikan pembimbing kepada sesama anggota dalam bekerja, dengan adanya kerja sama antar anggota dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil yang telah diperoleh juga menentukan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan juga budaya organisasi bisa membuat karyawan terbuka satu dengan yang lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri

bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari di tempat kerja. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diciptakan maka semakin baik pula kinerjanya atau sebaliknya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari analisis yang telah dilakukan serta hasil pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan,
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan,
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan,
4. Pelatihan motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap karyawan di PT. Denso Manufacturing Indonesia.

### Saran

Dari analisis yang telah dilakukan serta hasil pembahasan pada bagian sebelumnya, maka terdapat saran bahwa :

1. Optimalisasikan program pelatihan yang relevan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan teknologi di Industri,
2. Peningkatan sistem motivasi kerja karyawan dengan merancang sistem penghargaan yang lebih variatif seperti memberikan isentif untuk ide-ide inovatif atau prestasi tertentu,
3. Penguatan budaya kerja yang positif agar terus berkembang, misalnya mengadakan kegiatan kebersamaan atau kegiatan sosial perusahaan untuk memperkuat hubungan antar karyawan,
4. Evaluasi berkala untuk melakukan penyesuaian terhadap kebijakan dan strategi yang diinginkan lebih terarah dan efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47–62.
- Gunawan, A. 2020a. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakura Java Indonesia Eji." *IKRAITH-EKONOMIKA*. <https://ojs.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/1040/831>
- Gunawan, A. 2020b. "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yi Shen Industrial." *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/view/4435>.
- Indriyani, Agustina. 2014. "Analisis pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan operation department pt. export leaf indonesia." *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta* 12(01): 115589.
- Priliana, L, dan A Gunawan. 2024. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*. <https://jurnal.itc.web.id/index.php/jebd/article/view/510>.
- Wahyuningsih, Sri. 2018. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja." *Warta Dharmawangsa* (57).