

---

## PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Tomi Finanda<sup>1</sup>, Rusdiana Simamora<sup>2</sup>

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : [tomifinanda0@gmail.com](mailto:tomifinanda0@gmail.com)<sup>1</sup>, [rusdianasimamora@gmail.com](mailto:rusdianasimamora@gmail.com)<sup>2</sup>

---

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Uniland Utama Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dalam perusahaan sebanyak 32 karyawan. Dikarenakan populasi dalam penelitian sebanyak 32 karyawan, maka teknik pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat keyakinan 95% sehingga didapatkan sebanyak 96 sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Jenis dan sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Uniland Utama Medan. Besarnya pengaruh yang diberikan adalah sebesar 64,9%. Sedangkan sisanya sebesar 35,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Pelatihan, Budaya organisasi, Kinerja**

---

### 1. LATAR BELAKANG

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Oleh karena sumber daya manusia begitu penting dalam suatu perusahaan, sudah seharusnya suatu perusahaan memperhatikan karyawan layaknya sebagai aset penting dalam perusahaan. Karyawan merupakan aspek vital yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan. Di era persaingan global yang ketat ini, kesejahteraan karyawan merupakan hal mutlak yang menjadi tanggung jawab perusahaan. Pihak perusahaan harus memberikan perhatian kepada para karyawan termasuk dalam pemenuhan hak dan kewajiban mereka. Ketika hak dan kewajiban mereka terpenuhi, kinerja para karyawan akan meningkat sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk itulah sudah sepatutnya pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. PT. Supra Uniland Utama adalah sebuah perusahaan yang telah berdiri sejak April tahun 1989 dan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang *property office building and shopping mall* yang diantaranya berada di Uniplaza dan Thamrin plaza. Berdasarkan pada pengamatan awal yang dilakukan, saat ini kinerja karyawan sedang mengalami penurunan dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh atasan. Karyawan juga dinilai kurang dapat memberikan hasil kerja yang optimal saat ini sehingga sering mengalami kesalahan dalam pengerjaan mereka. Karyawan saat ini membutuhkan banyak waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terkadang cukup menghambat kinerja karyawan lainnya yang terkadang memiliki pekerjaan saling berhubungan. Menurunnya kinerja karyawan diduga karena adanya pengaruh dari pelatihan dimana saat ini perusahaan dinilai telah jarang menyelenggarakan pelatihan untuk para karyawannya karena biasanya dengan pelatihan, karyawan mendapatkan motivasi dan dorongan dalam memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Pelatihan yang diselenggarakan hanya sedikit seperti pelatihan untuk tim *marketing* sehingga mendukung penjualan. Sedangkan karyawan lainnya telah jarang mendapatkan pelatihan. Faktor lainnya yang diduga menurunkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi dimana berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan, budaya organisasi perusahaan tidak tertanam dengan baik dalam benak karyawan sehingga karyawan mengerjakan pekerjaannya tidak memiliki landasan yang dapat menjadi dorongan bagi mereka agar memberikan hasil kerja yang optimal kepada perusahaan. Berdasarkan berbagai uraian yang telah diungkapkan di atas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan."

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?

**Batasan Masalah**

Dengan terbatasnya waktu dan biaya penelitian ini maka peneliti hanya membahas variabel pelatihan, budaya organisasi dan kinerja. Lokasi penelitian adalah PT. Supra Uniland Utama dan respondennya adalah seluruh karyawan PT. Supra Uniland Utama.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis beberapa hal yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi berbagai kalangan dari pihak peneliti, pembaca maupun perusahaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Secara teoritis dapat menambah dan memperkaya studi mengenai organisasi publik yang ditinjau dari perspektif pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Secara praktis dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang didasarkan pada faktor pelatihan dan budaya organisasi.

**2. LANDASAN TEORI****Pelatihan**

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. [1]

Dalam melakukan pelatihan hendaknya terdapat beberapa hal sebagai berikut:[1]

1. Sasaran
2. Kurikulum
3. Sarana
4. Peserta
5. Pelatih
6. Pelaksanaan

**Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang terjadi baik secara eksternal maupun internal.[2]

Pengukuran untuk budaya organisasi adalah sebagai berikut:[2]

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi terhadap hasil
4. Orientasi terhadap individu
5. Orientasi terhadap tim
6. Agresifitas
7. Stabilitas

**Kinerja Karyawan**

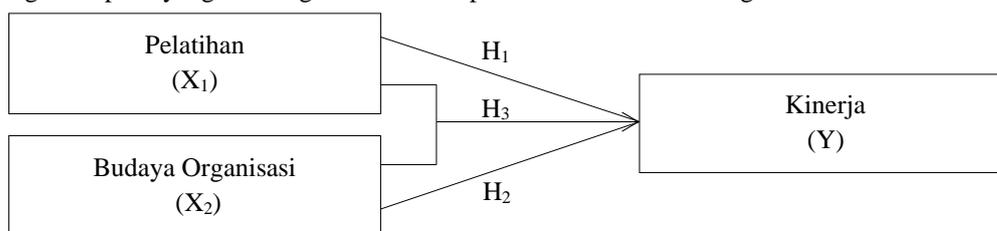
Kinerja dapat dipandang sebagai suatu proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.[3]

Pengukuran kinerja adalah sebagai berikut: [3]

1. Produktivitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. *Cycle time*
5. Pemanfaatan sumber daya

**Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Amiruddin, 2020:31

**Hipotesis**

Berdasarkan pada kerangka berpikir di atas, maka didapatkan beberapa hipotesis dalam penelitian ini:

- H<sub>1</sub> : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub> : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub> : Pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**3. METODE PENELITIAN**

**Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Supra Uniland Utama yang beralamatkan di gedung Uniland jalan M.T. Haryono, Medan. Waktu penelitian direncanakan dari bulan September 2020 sampai dengan November 2020.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya [4]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Supra Uniland Utama yang berjumlah 32 karyawan.

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian [4]. Dikarenakan jumlah populasi yang hanya berjumlah 32 karyawan, maka teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel.

**Definisi Operasional Variabel**

Berikut ini definisi operasional variabel penelitian:

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.	1. Sasaran 2. Kurikulum 3. Sarana 4. Peserta 5. Pelatih 6. Pelaksanaan	Skala Likert
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang terjadi baik secara eksternal maupun internal.	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi terhadap hasil 4. Orientasi terhadap individu 5. Orientasi terhadap tim 6. Agresifitas 7. Stabilitas	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja dapat dipandang sebagai suatu proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.	1. Produktivitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Cycle time 5. Pemanfaatan sumber daya	Skala Likert

Sumber : Penulis, 2020

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala *likert* yang menggunakan beberapa butir pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap butir pertanyaan.[5]

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

#### A. Uji Validitas

Secara umum, validitas dapat diartikan sebagai kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid tidak hanya mampu menghasilkan data yang tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Uji validitas item digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas menunjukkan tingkat kesahihan dari hasil pengukuran sebuah kuesioner.[6]

Suatu instrumen pengukur dikatakan memiliki validitas tinggi apabila instrumen menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran.

Untuk menentukan apakah suatu kuesioner item layak digunakan atau tidak adalah dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 (5%) yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item. Pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , item dapat dinyatakan valid dan sebaliknya Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , item dinyatakan tidak valid. [5]

#### B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang secara umum sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan adalah *Cronbach Alpha*. [6]

Secara umum pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas dapat menggunakan kategori sebagai berikut:[5]

1. *Cronbach's alpha*  $< 0,6$  = reliabilitas buruk.
2. *Cronbach's alpha*  $0,6-0,79$  = reliabilitas diterima.
3. *Cronbach's alpha*  $0,8$  = reliabilitas baik.

### Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model regresi linier antara lain residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas.[6]

### Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal Probability Plot of Regression* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Berikut ini pembahasannya:[6]

#### 1. Analisis grafik.

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Histogram dan *Normal Probability Plot of Regression*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, nilai residual tersebut telah normal dan sebaliknya.[6]

##### a. Output Histogram

Output ini menjelaskan tentang grafik data dan untuk melihat distribusi data apakah normal atau tidak. Untuk pengukuran normalitas data jika bentuk grafik histogram mengikuti kurva normal yang membentuk gunung atau lonceng, data akan berdistribusi normal.

##### b. Output *Normal Probability Plot of Regression*

Output *Normal Probability Plot of Regression* menjelaskan grafik data dalam melihat distribusi data normal atau tidak dengan pengukuran jika bentuk grafik *Normal Probability Plot of Regression* mengikuti garis diagonal normal maka data akan dianggap berdistribusi normal.

#### 2. Uji statistik

Uji normalitas dengan statistik dapat menggunakan metode *One Kolmogorov Smirnov*, kriteria pengujiannya :

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Multikolinieritas adalah keadaan pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Metode uji multikolinieritas yang umum digunakan yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi dimana nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,1.[6]

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya dimana model yang regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.[6]

Berbagai macam pengujian heteroskedastisitas yaitu dengan pengujian *Scatterplots* dimana dilakukan dengan cara melihat titik-titik pola pada grafik menyebar secara acak dan tidak berbentuk pola pada grafik dan pengujian *Glejser* dimana jika signifikan berada di atas 0,05 maka dinyatakan tidak terjadi masalah dalam heteroskedastisitas.[6]

### Uji Test Goodnes of Fit

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel independen.[6]

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :	Y	= Kinerja ( <i>dependent variabel</i> )
	X <sub>1</sub>	= Pelatihan ( <i>independent variabel</i> )
	X <sub>2</sub>	= Budaya Organisasi ( <i>independent variabel</i> )
	a	= Konstanta
	b <sub>1,2</sub>	= Koefisien regresi
	e	= Persentase kesalahan (5%)

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis determinasi atau disebut juga *R Square* yang disimbolkan dengan R<sup>2</sup> digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dimana semakin kecil nilai koefisien determinasi, hal ini berarti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat. Dengan demikian, jika nilai koefisien determinasi bernilai 0, maka hal ini menunjukkan tidak ada persentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Namun jika koefisien determinasi bernilai 1 maka terdapat sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.[5]

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau pengujian parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan uji 2 sisi. Dalam penelitian ini nilai dari *t<sub>hitung</sub>* akan dibandingkan dengan nilai dari *t<sub>tabel</sub>*, pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :[6]

H<sub>0</sub> Diterima apabila : *t<sub>tabel</sub>* > *t<sub>hitung</sub>*

H<sub>a</sub> Diterima apabila : *t<sub>hitung</sub>* > *t<sub>tabel</sub>*

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau pengujian simultan digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi 5%. Dalam penelitian ini nilai dari *F<sub>hitung</sub>* akan dibandingkan dengan nilai dari *F<sub>tabel</sub>*, pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :[6]

H<sub>0</sub> Diterima apabila : *F<sub>tabel</sub>* > *F<sub>hitung</sub>*

H<sub>a</sub> Diterima apabila : *F<sub>hitung</sub>* > *F<sub>tabel</sub>*

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Perusahaan

PT. Supra Uniland Utama adalah sebuah perusahaan yang telah berdiri sejak April tahun 1989 dan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang *property office building and shopping mall* yang diantaranya berada di Uniplaza dan Thamrin plaza.

### Visi Perusahaan

Visi perusahaan adalah menjadikan perusahaan sebagai salah satu perusahaan Nasional terkemuka yang memberikan pelayanan prima terbaik kepada masyarakat.

### Misi Perusahaan

Misi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Mensejahterakan karyawan yang bekerja pada perusahaan.
2. Memberikan pelayanan prima kepada seluruh konsumen tanpa adanya pengecualian.
3. Meningkatkan nilai perusahaan melalui kreativitas, inovasi dan pengembangan kompetensi SDM.

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Uji Validitas**

Hasil uji validitas dapat dilihat di bawah ini dengan ketentuan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361) atau nilai sig < 0,05 maka item pernyataan tersebut dianggap valid. Berikut ini tabel pengujian validitas dapat dilihat di bawah:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel Penelitian		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	Pernyataan 1	0,613	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,634	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,525	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,656	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,577	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,788	0,361	0,000	Valid
Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	Pernyataan 1	0,719	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,630	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,561	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,425	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,536	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,628	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 7	0,511	0,361	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Pernyataan 1	0,733	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,645	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,856	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,622	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,818	0,361	0,000	Valid

**Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)**

Berdasarkan pada tabel di atas, seluruh instrumen penelitian untuk setiap variabel telah dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya karena nilai  $r_{hitung}$  yang dimiliki telah lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Uji Reliabilitas**

Cara pengukuran reliabilitas adalah seluruh item pernyataan yang telah valid dimasukkan dan diukur koefisien *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* telah di atas 0,6 maka instrumen penelitian telah dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,682	6
Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	0,718	7
Kinerja (Y)	0,695	5

**Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)**

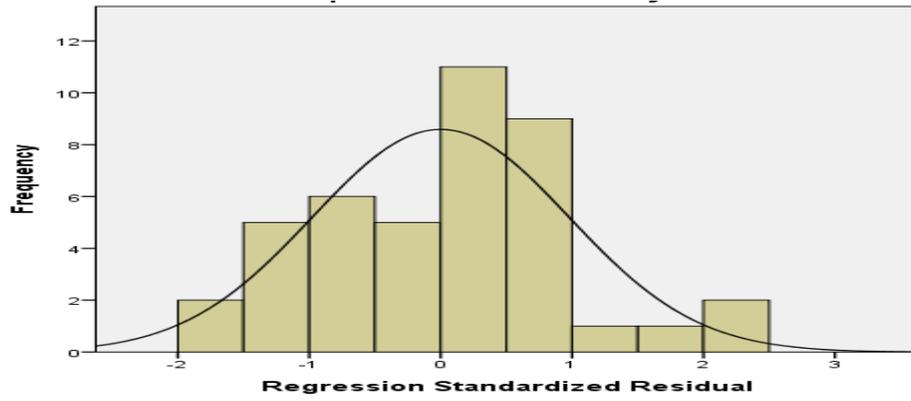
Berdasarkan pada tabel di atas, seluruh instrumen penelitian untuk setiap variabel telah dinyatakan reliabel sehingga dapat kuesioner diandalkan dan digunakan untuk penelitian selanjutnya karena nilai *Cronbach's Alpha* telah lebih besar dari 0,6.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Normalitas**

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan 2 metode yaitu dengan menggunakan pengujian grafik yang berupa grafik histogram dan grafik *normal probability plot of regression* dan pengujian statistik yang berupa *one sample Kolgomorov-Smirnov test*. Pengujian normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

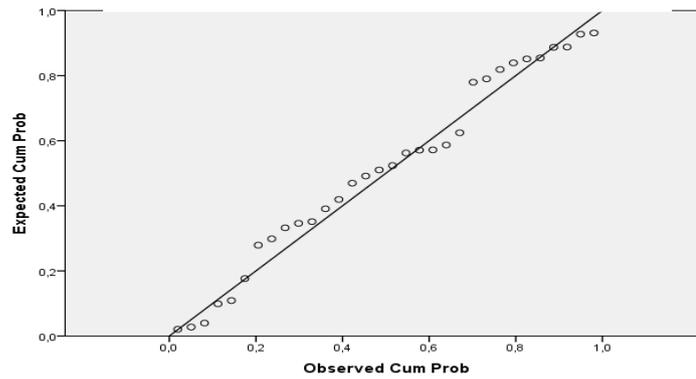
1. Grafik Histogram



**Gambar 2. Grafik Histogram**  
**Sumber: Hasil Olahan Data, 2020**

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Grafik *Normal Probability Plot of Regression*



**Gambar 3. Grafik Normal Probability Plot of Regression**  
**Sumber: Hasil Olahan Data, 2020**

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

3. Pengujian Normalitas Analisis Statistik *Kolmogorov Smirnov*

**Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,63700916
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,076
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,540
Asymp. Sig. (2-tailed)		,933

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)**

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,933, maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

**Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas (Uji VIF)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	,943	1,060
Budaya organisasi	,943	1,060

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa untuk seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Sehingga dengan demikian tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

**Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas terdapat 2 cara untuk melakukan pengujiannya yaitu secara statistik dan grafik. Pengujian heteroskedastisitas secara statistik dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Glejser Coefficients<sup>a</sup>

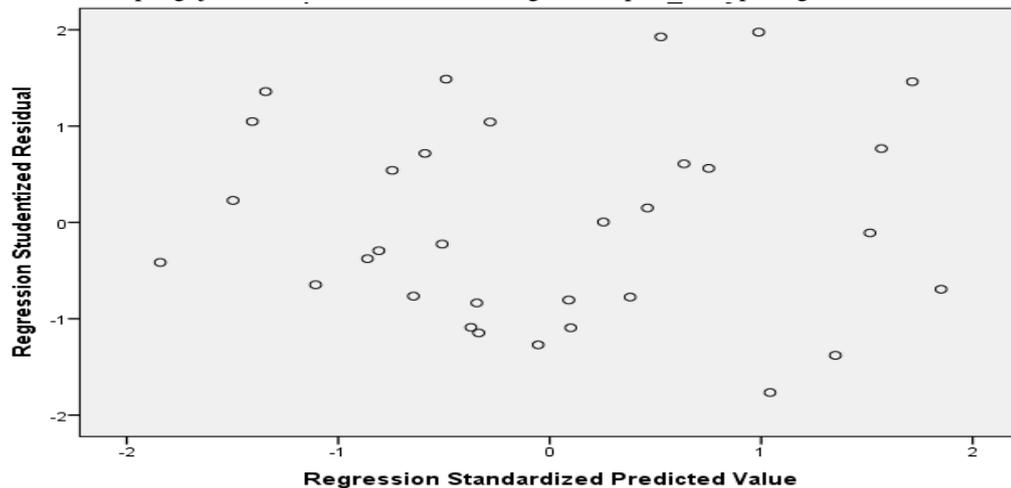
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,729	3,635		1,576	,126
Pelatihan	,054	,067	,143	,818	,420
Budaya organisasi	-,170	,099	-,300	-1,714	,097

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi untuk setiap variabel lebih besar dari 0,05. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan diatas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini pengujian heteroskedastisitas secara grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4. Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

**Pengujian Test Goodnes of Fit**

**Hasil Regresi Berganda**

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 7. Hasil uji Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta

1	(Constant)	1,669	6,321	
	Pelatihan	,437	,116	,416
	Budaya organisasi	,869	,173	,681

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

$$\text{Kinerja} = 1,669 + 0,437 \text{ Pelatihan} + 0,869 \text{ Budaya Organisasi}$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka konstanta (a) = 1,669 yang berarti bahwa jika variabel bebas bernilai 0, maka kinerja (Y) adalah sebesar 1,669. Dimana jika ada peningkatan pelatihan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,437. Begitu pula dengan budaya organisasi dimana jika adanya peningkatan terhadap budaya organisasi, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,869.

**Koefisien Determinasi**

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 8. Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 <sup>a</sup>	,649	,625	3,855

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,649. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah sebesar 64,9%. Sedangkan sisanya sebesar 35,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kompensasi, kepuasan karyawan, loyalitas kerja, komitmen kerja, penilaian kinerja, stres kerja, konflik kerja dan berbagai faktor lainnya.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 9. Pengujian Simultan ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	797,192	2	398,596	26,818	,000 <sup>a</sup>
	Residual	431,026	29	14,863		
	Total	1228,219	31			

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai  $F_{\text{tabel}}$  (3,32) dan signifikan  $\alpha = 5\%$  (0,05) yaitu  $F_{\text{hitung}}$  (26,818) dan sig.a (0,000<sup>a</sup>). Hal ini membuktikan bahwa hasil penelitian menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Perbandingan antara  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$  dapat membuktikan bahwa secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 10. Pengujian Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,264	,794
	Pelatihan	3,781	,001
	Budaya organisasi	6,191	,000

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian 2020, (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa :

1. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel pelatihan ( $X_1$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  (3,781) >  $t_{\text{tabel}}$  (2,042) dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja.
2. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  (6,191) >  $t_{\text{tabel}}$  (2,042) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja.

**Pembahasan**

Berdasarkan pada uraian di atas, berikut ini pembahasannya hasil penelitiannya yaitu:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (3,781) > t_{tabel} (2,042)$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan jika adanya peningkatan pada pelatihan, maka kinerja akan mengalami peningkatan.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (6,191) > t_{tabel} (2,042)$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan jika adanya peningkatan pada budaya organisasi, maka kinerja akan mengalami peningkatan.
3. Pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dimana hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} (26,818) > F_{tabel} (3,32)$  dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ . Besarnya pengaruh yang diberikan secara simultan adalah sebesar 64,9%.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Uniland Utama.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Uniland Utama.
3. Pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Uniland Utama.

### Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis dapat menambah dan memperkaya studi mengenai organisasi publik ditinjau dari perspektif pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Uniland Utama.
2. Secara praktis dapat menjadi masukan bagi PT. Supra Uniland Utama dalam meningkatkan kinerja karyawan yang didasarkan pada peningkatan terhadap pelatihan dan budaya organisasi karyawan dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani, Velma Alicia. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Penerbit Jejak.
- [2] Handoko, Duwi. 2019. *Lembaran dan Berita Negara Mengenai Pelatihan Tinggi*. Penerbit Hawa dan Ahwa.
- [3] Riyadi, Slamet. 2018. *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Penerbit Zifatama Jawa.
- [4] Jaya, I. Made Laut Mertha. 2019. *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Penerbit Thema Publishing, Yogyakarta.
- [5] Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Penerbit Elex Media Komputindo. Jakarta
- [6] Priyatno, Dwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.