

PENGARUH PELAKSANAAN PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Cindi Tantiawandika¹ Suryalena²

Prodi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: This research was conducted at Energi Mega Persada Bentu Ltd with the problem in the study being the low performance of employees. The purpose of this study is to determine and analyze the effect of implementing training and organizational culture on employee performance partially and simultaneously. This study used a questionnaire as a data collection tool that was distributed to 51 respondents in Energi Mega Persada Bentu Ltd field employees. The data is then processed using descriptive analysis and quantitative analysis using SPSS by validating, reliability testing, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, determination analysis and hypothesis testing by t test and F test. The results showed that the first hypothesis testing was the implementation of training on employee performance, namely $t_{\text{arithmetic}} (5.175) > t_{\text{table}} (2.001)$, meaning that training has a significant effect on employee performance. Second, organizational culture, namely $t_{\text{arithmetic}} (7.616) > t_{\text{table}} (2.009)$, meaning that organizational culture has a significant effect on employee performance. F test results $(29.746) > F_{\text{table}} (3.19)$ means the implementation of training and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: implementation of training, organizational culture, employee performance

Abstrak: Penelitian ini dilakukan pada Energi Mega Persada Bentu Ltd dengan permasalahan dalam penelitian yaitu rendahnya kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelaksanaan pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarkan kepada 51 responden pada karyawan lapangan Energi Mega Persada Bentu Ltd. Data selanjutnya diolah menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan menggunakan SPSS dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis determinasi (R^2) dan uji hipotesis dengan pengujian t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis pertama yaitu pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu $t_{\text{hitung}} (5,175) > t_{\text{tabel}} (2,001)$, artinya pelaksanaan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, budaya organisasi yaitu $t_{\text{hitung}} (7,616) > t_{\text{tabel}} (2,009)$, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F hitung $(29,746) > F_{\text{tabel}} (3,19)$ artinya pelaksanaan pelatihan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: pelaksanaan pelatihan, budaya organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia didalam suatu perusahaan sebagai pengembangan, pemanfaatan karyawan dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif (Kiggundu 1989) pada Sulistiayani (2009:13). Serupa dengan Afandi (2018:3) Manajemen Sumber Daya Manusia berupa ilmu dan seni mengatur hubungan dan

peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sehingga, peranan manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting dalam mengelola Sumber Daya Manusia, salah satunya melalui kegiatan Pelatihan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

Pelatihan biasanya dilaksanakan kepada karyawan baru yang telah diterima di dalam perusahaan sebelum ditempatkan dan ditugaskan sesuai bidang, namun pelatihan juga berlaku kepada karyawan lama yang sudah berpengalaman. Menurut Kaswan (2016:2) pelatihan di dalam perusahaan sebagai proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, yang meliputi penguasaan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Sehingga proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu.

Tujuan kegiatan pelatihan untuk mengatasi kekurangan Sumber Daya Manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kekurangan dalam menguasai pekerjaan dan dapat menghadapi perubahan dimasa yang akan datang. Menurut Kaswan (2016:3) Pelatihan secara spesifik berfokus pada memberikan keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangan dalam kinerja. Selanjutnya Pelatihan menurut Suwatno (2011:118) berarti suatu perubahan yang sistematis dari *Knowledge*, *Skill*, *Attitude*, dan *Behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karya-

wan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Budaya Organisasi di dalam suatu organisasi berarti telah menentukan atau menetapkan sistem nilai yang berlaku, norma-norma yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, dan kedisiplinan anggota pada aturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Seperti yang diungkapkan oleh Littlejohn & Foss (2005:258) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berupa sesuatu yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam perusahaan, bila orang-orang berinteraksi selama beberapa waktu, mereka membentuk suatu budaya. Berbeda dengan Edgar (1997) dalam Wibowo (2010:15) Budaya Organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut

Tabel 1
Bentuk-bentuk Pelatihan Eksternal Energi Mega Persada Bentu Ltd

No	Nama Pelatihan	Perusahaan yang Mengadakan	Tempat
1	Pelatihan Ahli Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Umum	PT. Duta Selaras Indo	Pekanbaru
2	Operasi Produksi Lepas Pantai	PT. Petroleum Energy Institute	Office Surya Dumai
3	Pembinaan Keselamatan&Pengelolaan Handak	Koperasi Prima Daya Minyak Gas	Bandung
4	Pelatihan Meter Aliran Gas Ultrasonik	PT. Iforbit Madyan Persada	Bandung

Sumber: Data Olahan 2020

Pada tabel 1 tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat 4 bentuk Pelatihan Eksternal yang dilakukan oleh Energi Mega Persada (EMP) Bentu Ltd pada tahun 2018 yaitu, Pelatihan Ahli Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Umum. Selanjutnya pada tahun 2019 yaitu, Operasi Produksi Lepas Pantai yang merupakan bentuk pelatihan dalam mengenalkan dan mengoperasikan sebuah fasilitas minyak dan gas secara profesional, selanjutnya Pembinaan Keselamatan dan Pengelolaan Handak berupa kegiatan pelatihan cara menangani handak (bahan peledak) secara benar, berikutnya Pelatihan Meter Aliran Gas Ultrasonik adalah pelatihan yang mempelajari sistem alat ukur ultrasonik, berguna untuk mengukur volume jual beli gas alam.

KERANGKA TEORI

Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Bangun (2012:202) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan yang digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan, perpindahan pekerjaan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain yang setingkat, perlu pemahaman tentang pekerjaan tersebut melalui pelatihan karyawan untuk membantu pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Serupa dengan Sutrisno (2009:109) mengemukakan bahwa pelatihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja

Mangkunegara menjelaskan bahwa (2010:49) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan teknis dalam tujuan

terbatas. Rivai (2011:211) menyatakan bahwa Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Dessler (2011:263) menyatakan bahwa Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan

Tujuan Pelatihan

Menurut Andrew (1981) pada Suwatno (2011:123) menyatakan tujuan pelatihan adalah:

1. *Productivity*

Dengan Pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini dapat diharapkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

2. *Quality*

Penyelenggara pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas dari tenaga kerja namun diharapkan akan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

3. *Human Resource Planning*

Dengan adanya pelatihan akan memudahkan seorang pekerja untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu perusahaan, se-

hingga perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan sebaik-baiknya.

4. *Morale*

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah karyawan. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

5. *Indirect Compensation*

Pemberian kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut tenaga kerja yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6. *Health and Safety*

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7. *Obsolescence Prevention*

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah tenaga kerja dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

8. *Personal Growth*

Memberikan kesempatan bagi seorang tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Akrani (2009) dalam Kaswan (2016:213) ada empat jenis pelatihan yang berbeda. Pelatihan-pelatihan itu adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Induksi (*Induction Training*)

Pelatihan Induksi bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat. Ini merupakan pelatihan yang singkat dan informastif yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut. Tujuan memberikan informasi “selayang pandang” kepada pegawai.

2. Pelatihan Pekerjaan (*Job Training*)

Pelatihan Pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberikan informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.

3. Pelatihan Untuk Promosi (*Training For Promotion*)

Pelatihan untuk promosi adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi. Tujuannya adalah memberikan kesempatan pada pegawai melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi.

4. Pelatihan Penyegaran (*Refresher Training*)

Tujuan pelatihan penyegaran ialah memperbarui keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.

5. Pelatihan Untuk Pengembangan Manajerial (*Training For Managerial Development*)

Pelatihan untuk pengembangan manajerial diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Jenis-jenis Pelatihan berupa: (1) Pelatihan Induksi (2) Pelatihan Pekerjaan (3) Pelatihan untuk Promosi (4) Pelatihan Penyegaran (5) Pelatihan Untuk Pengembangan Manajerial.

Dimensi Pelatihan

Menurut Kaswan (2016:56) terdapat 6 proses pelatihan, adalah sebagai berikut:

1. Penilaian Kebutuhan

Tujuan penilaian kebutuhan (*need assessment*) adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan apakah pelatihan dibutuhkan dalam organisasi. Jika dibutuhkan, apa yang menjadi penting adalah menentukan dimana didalam organisasi pelatihan itu dibutuhkan; dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan spesifik dan karakteristik lain apa yang harus diajarkan. Informasi yang diperoleh dengan menggunakan tiga jenis analisis – pada tingkat organisasi, pekerjaan, dan individu/orang. Setelah informasi terkumpul, tujuan program pelatihan dapat diformulasikan.

2. Kesiapan Pelatihan

Kesiapan pelatihan mengacu kepada apakah (1) karyawan memiliki karakteristik pribadi (kemampuan, sikap, keyakinan, dan motivasi) yang dibutuhkan untuk mempelajari isi program dan menerapkan pada pekerjaan dan (2) lingkungan pekerjaan yang memfasilitasi pembelajaran dan tidak mengganggu kinerja.

3. Menciptakan Lingkungan Belajar

Identifikasi tujuan pembelajaran dan hasil pelatihan, agar karyawan menguasai pengetahuan dan keterampilan dalam program menerapkan informasi dalam pekerjaan, program pelatihan harus mencakup prinsip-prinsip belajar.

4. Transfer Pelatihan

Transfer pelatihan merupakan penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipelajari dipelatihan pada pekerjaan. Transfer pelatihan dipengaruhi oleh iklim transfer, dukungan manajer, dukungan teman sejawat, kesempatan menggunakan kemampuan yang dipelajari, dukungan teknologi, dan keterampilan manajemen diri.

5. Metode Pelatihan

Memilih metode pelatihan sesuai dengan situasi tertentu, pertama definisikan secara cermat apa yang ingin diajarkan, selanjutnya memilih metode yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

6. Evaluasi Program Pelatihan.

Sasaran fase evaluasi pelatihan adalah untuk meneliti apakah program pelatihan efektif dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Fase ini memerlukan identifikasi dan pengembangan kriteria, yang seharusnya meliputi reaksi peserta terhadap pelatihan, penilaian terhadap apa yang mereka pelajari, dan pengukuran perilaku mereka setelah pelatihan, dan indikator hasil organisasi (misalnya perubahan dalam data produktivitas, angka penjualan, pergantian karyawan, tingkat kecelakaan)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Fahmi (2010:47) merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk mening-

katkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Budaya Organisasi menurut Wibowo (2010:16) adalah pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu paling cocok dengan lingkungannya. Menurut Sopiah (2008:128) budaya organisasi adalah mengacu kesuatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan membedakan antara suatu organisasi dengan yang lainnya budaya yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat, atau bahkan diubah memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi

Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya menurut pandangan Robbins (2001:528) adalah:

1. Mempunyai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya.
2. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada suatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan membrikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.

Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.

Sifat-sifat Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:99) Budaya Organisasi yang ideal untuk suatu organisasi

harus memiliki sedikitnya dua sifat yaitu sebagai berikut:

1. Kuat (*Strong*) artinya budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku (*behavior*) para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan organisasi.
2. Dinamis dan Adaptif (*Dinamic and Adaptive*) artinya budaya organisasi yang dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi.

Dimensi Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi Menurut Afandi (2018:101) adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan Nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan dan Filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan dan pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

4. Pelaksanaan Kode Etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

5. Pelaksanaan Seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

6. Sejarah Organisasi

Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2010:9) menyatakan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (1999) pada Sutrisno (2010:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Afandi (2018:84) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:64) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang

untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Dimensi Kinerja

Menurut Moeheriono (2014:114), terdapat 6 dimensi kinerja, antara lain:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.

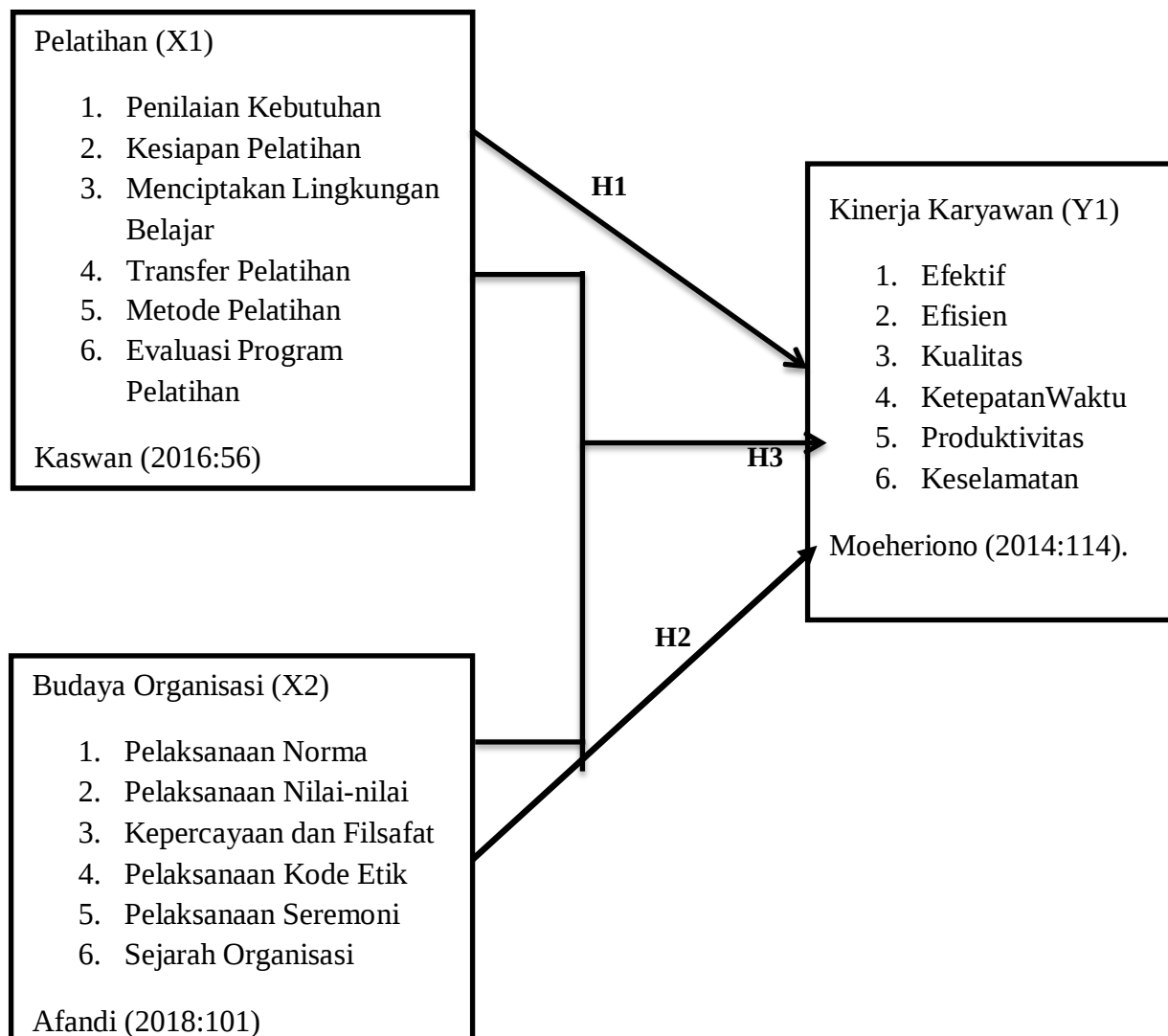
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan yang telah diselesaikan dengan benar dan tepat waktu.

5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas organisasi.

Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka Pemikiran



Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang merupakan jawaban sementara suatu masalah yang diteliti serta masih perlu diuji kebenarannya. Dalam pemikiran ini hipotesis yang diajukan oleh penulis yaitu sebagai berikut :

Hipotesis

H1. Terdapat pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada Energi Mega Persada Bentu Ltd.

H2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada Energi Mega Persada Bentu Ltd.

H3. Terdapat pengaruh pelaksanaan pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada Energi Mega Persada Bentu Ltd

METODE

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:61). Populasinya adalah seluruh karyawan bagian lapangan pada Energi Mega

Persada Bentu Ltd yang berjumlah sebanyak 105 orang dengan sampel 51 menggunakan rumus Slovin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada suatu koersioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar koersioner dalam mengidentifikasi suatu variabel. Menilai masing-masing kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat item-total correlation masing-masing pernyataan. Suatu pernyataan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel.

- Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid
- Jika r hitung $\leq r$ tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Nilai r hitung pada kolom correlations. Sedangkan nilai r tabel dilihat pada tabel dengan persamaan $N-2 = 51-2 = 49 = 0,275$

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Koersioner

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
Pelatihan	P1	0,699	0,275	Valid
	P2	0,689	0,275	Valid
	P3	0,625	0,275	Valid
	P4	0,632	0,275	Valid
	P5	0,605	0,275	Valid
	P6	0,741	0,275	Valid
	P7	0,712	0,275	Valid
	P8	0,490	0,275	Valid
	P9	0,671	0,275	Valid
	P10	0,765	0,275	Valid
	P11	0,818	0,275	Valid

Budaya Organisasi	P12	0,743	0,275	Valid
	P13	0,658	0,275	Valid
	P14	0,776	0,275	Valid
	P15	0,701	0,275	Valid
	P16	0,837	0,275	Valid
	P17	0,617	0,275	Valid
	P18	0,802	0,275	Valid
	P19	0,775	0,275	Valid
	P20	0,768	0,275	Valid
	P21	0,697	0,275	Valid
	P22	0,651	0,275	Valid
	P23	0,760	0,275	Valid
	P24	0,740	0,275	Valid
Kinerja Karyawan	P25	0,810	0,275	Valid
	P26	0,794	0,275	Valid
	P27	0,723	0,275	Valid
	P28	0,443	0,275	Valid
	P29	0,727	0,275	Valid
	P30	0,720	0,275	Valid
	P31	0,796	0,275	Valid
	P32	0,828	0,275	Valid
	P33	0,773	0,275	Valid
	P34	0,765	0,275	Valid
	P35	0,570	0,275	Valid
	P36	0,578	0,275	Valid

Sumber: Data Olahan, 2020

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupa-

kan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	0,893	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,919	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,910	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari data diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha* tiap variabel lebih besar dari 0,6. Untuk variabel pelatihan (X1) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,893, pada variabel budaya organisasi (X2) *Cronbach's Alpha* sebesar 0,919 dan variabel kinerja karyawan (Y) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,910. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yaitu variabel X1, X2, dan Y sudah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebar-

kan kepada responden guna penelitian, sehingga seluruh daftar pernyataan yang merupakan indikator dan seluruh variabel adalah reliabel.

Uji Koefisien (R^2) (X1) Terhadap (Y)

Koefisien determinasi sederhana bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (pelaksanaan pelatihan) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4
Koefisien Determinasi (R^2) Antara (X1) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.340	4.419

a. Predictors: (Constant), pelatihan

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,353. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 35,3%. Sedangkan sisanya 64,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t) antara Pelaksanaan Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya antara X dan Y, apakah variabel X1 (pelaksanaan pelatihan) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) diterima atau ditolak

Tabel 5
Uji Signifikan (Uji t) antara (X1) Terhadap (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.639	5.444		3.975	.000
pelatihan	.553	.107	.594	5.175	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel rekapitulasi uji statistik diatas dapat diketahui hasil uji thitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan tabel variabel pelaksanaan pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), yakni sebesar 5,175 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 51 - 2 = 49$, pada alfa $5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,009.

Hipotesis I

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 49$ pada alfa $5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,009. Nilai t hitung sebesar $5,175 > t$ tabel 2,009 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya setiap dimensi yang ada didalam variabel pelatihan

yaitu penilaian kebutuhan, kesiapan pelatihan, menciptakan lingkungan belajar, transfer pelatihan, metode pelatihan, dan evaluasi program pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis I yang berbunyi “terdapat pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada Energi Mega Persada Bentu Ltd” dari penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Antara Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien determinasi sederhana bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (budaya organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan)

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi (R^2) Antara (X2) (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.533	3.719

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,542. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 54,2%. Sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t) antara Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya antara X2 dan Y, apakah variabel X2 (budaya organisasi) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) diterima atau ditolak

Tabel 7
Uji t X2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.013	4.054		4.690	.000
budaya organisasi	.616	.081	.736	7.616	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel rekapitulasi uji statistik diatas dapat diketahui hasil uji thitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan tabel variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), yakni sebesar 7,616 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 51 - 2 = 49$, pada alfa $5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,009.

Hipotesis II

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 49$ pada alfa $5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,009. Nilai t hitung sebesar 7,616 $>$ t tabel 2,009 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya setiap dimensi yang ada didalam variabel budaya

organisasi yaitu pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni, dan sejarah organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis II yg berbunyi “terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada Energi Mega Persada Bentu Ltd” dari penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) antara Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien determinasi R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (pelaksanaan pelatihan dan budaya organisasi). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu

Tabel 8
Determinasi (R^2) antara (X1) dan (X2) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.535	3.710

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, pelatihan

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,553. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh pelaksanaan pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,3%. Sedangkan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F) antara (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Dalam penelitian ini, uji f digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya yaitu pengaruh variabel-variabel independen yaitu pelaksanaan pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja karyawan diterima atau ditolak pada Energi Mega Persada Bentu Ltd.

Tabel 9
Uji Signifikansi Simultan (Uji F) antara (X1) dan (X2) Terhadap (Y)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	819.069	2	409.534	29.746	.000 ^a
Residual	660.853	48	13.768		
Total	1479.922	50			

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hipotesis III

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari F hitung adalah 29,746 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = df_1 = k \quad df_2 = n - k - 1$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

$$F \text{ tabel} = df_1 = 2 \quad df_2 = 51 - 2 - 1 = 48$$

$$\text{Alpha} = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F tabel pada $df_1 = 2$, dan $df_2 = 48$ adalah 3,19 hal ini berarti F hitung (29,746) > F tabel (3,19) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara pelaksanaan pelatihan dan

budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, semakin baik pelaksanaan pelatihan dan penerapan budaya organisasi maka semakin baik kinerja karyawan, sehingga hipotesis III yg berbunyi “terdapat pengaruh pelaksanaan pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian lapangan pada Energi Mega Persada Bentu Ltd” pada penelitian ini diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah tahap demi tahap dalam penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Energi Mega

Persada Bentu Ltd” telah dilakukan, maka dapat disimpulkan:

1. Pelaksanaan Pelatihan pada Energi Mega Persada Bentu Ltd sangat sesuai pada 6 dimensi, berdasarkan analisis diketahui bahwa dimensi evaluasi program pelatihan memiliki jumlah skor terkuat. Sehingga, dapat dikatakan bahwasanya terdapat usaha perusahaan dan karyawan dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja karyawan dan kualitas perusahaan. Namun terdapat dimensi kesiapan pelatihan dengan jumlah skor terendah, tetapi masih dalam kategori sesuai.
2. Budaya Organisasi pada Energi Mega Persada Bentu Ltd baik pada 6 dimensi, berdasarkan analisis diketahui bahwa dimensi pelaksanaan norma memiliki jumlah skor terkuat. Sehingga, dapat dikatakan bahwasanya perusahaan memiliki norma-norma yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, guna menciptakan rasa aman pada lingkungan perusahaan, sehingga dengan kondisi lingkungan yang aman diharapkan adanya perbaikan kinerja karyawan. Namun terdapat dimensi pelaksanaan seremoni dan sejarah perusahaan dengan jumlah skor terendah, tetapi masih dalam kategori baik.
3. Kinerja pada Energi Mega Persada Bentu Ltd tinggi pada 6 dimensi, berdasarkan analisis diketahui bahwa dimensi keselamatan memiliki jumlah skor tertinggi. Sehingga, dapat dikatakan bahwasanya karyawan sadar bekerja dalam kondisi yang berpotensi tinggi maka harus menggunakan alat-alat K3, yaitu bekerja dengan alat pelindung diri guna menciptakan karyawan bekerja dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk memperhatikan kesiapan mental dan fisik karyawan, dimana perusahaan harus mampu meyakinkan karyawan akan kebutuhan karyawan terhadap pelatihan

nyaman. Namun terdapat dimensi efisien dan produktivitas dengan jumlah skor terendah, tetapi masih dalam kategori tinggi.

4. Pelaksanaan Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Energi Mega Persada Bentu Ltd, Semakin baik pelaksanaan pelatihan yang dilakukan perusahaan Energi Mega Persada Bentu Ltd, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
5. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Energi Mega Persada Bentu Ltd, Semakin baik penerapan budaya organisasi yang dilakukan perusahaan Energi Mega Persada Bentu Ltd, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
6. Pelaksanaan Pelatihan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Energi Mega Persada Bentu Ltd, Semakin baik pelaksanaan pelatihan dan penerapan budaya organisasi yang dilakukan perusahaan Energi Mega Persada Bentu Ltd, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan menyangkut Pelaksanaan Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Energi Mega Persada Bentu Ltd yang dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran bagi penulis yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis Pelaksanaan Pelatihan pada Energi Mega Persada Bentu Ltd, terdapat dimensi kesiapan pelatihan tersebut demi perbaikan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Selanjutnya perusahaan memperhatikan dari sektor lingkungan pembelajaran, dimana kegiatan pelatihan tidak mengganggu pekerjaan karyawan, guna keberhasilan

- pelaksanaan pelatihan yang diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan.
2. Berdasarkan analisis Budaya Organisasi pada Energi Mega Persada Bentu Ltd, terdapat dimensi pelaksanaan seremoni dan sejarah perusahaan dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk memperhatikan perayaan budaya khusus yang ada didalam perusahaan dan perayaan yang dilakukan semakin inovatif guna memperkuat nilai-nilai perusahaan dan hubungan antar karyawan, yang diharapkan pada peningkatan kinerja karyawan.
 3. Berdasarkan analisis Kinerja pada Energi Mega Persada Bentu Ltd, terdapat dimensi efisien dan produktivitas dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk mengukur efisiensi seluruh karyawan, yaitu atasan/ manajer divisi memperhatikan karyawan dalam bekerja, bagaimana waktu bekerja, apakah sesuai dengan target perusahaan. Selanjutnya mengukur nilai tambah dari hasil kerja, dapat dilihat berdasarkan produktivitas perusahaan, dimana membandingkan antara hasil (output) dengan pemasukan (input). Sehingga karyawan mampu bekerja dengan produktif dan tepat waktu, guna mencapai strategi dan target perusahaan.
 4. Pelaksanaan Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Energi Mega Persada Bentu Ltd, oleh karena itu Energi Mega Persada Bentu Ltd sebaiknya menjaga dan meningkatkan pelatihan perusahaan dengan mengevaluasi sebab dan akibat dilaksanakan pelatihan dalam jangka waktu tertentu, guna terciptanya suatu siklus perbaikan berkelanjutan, sehingga perusahaan mampu bertahan dan bersaing.
 5. Budaya Organisasi secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Energi Mega Persada Bentu Ltd, oleh karena itu Energi Mega Persada Bentu Ltd sebaiknya menjaga dan meningkatkan budaya organisasi perusahaan salah satunya dengan efektifnya keputusan/tindakan manajer, dimana perilaku karyawan ditentukan oleh bagaimana manajer berperilaku, manajer menegakkan norma-norma yang mengalir kepada bawahannya, misalnya keputusan manajer dalam memberikan upah, dengan demikian keputusan manajer mempunyai dampak besar pada budaya organisasi, guna terciptanya budaya organisasi yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlang
- Basuki, Johannes. 1997. *Budaya Organisasi*
- Casio, Wayne F. 1995. *Managing Human Resource* (6 ed), Mc Graw Hill
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Fahmi, Irfan. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baroon. *Behavior in Organizations*. New jersey: Prentice-Hall, 2003
- Heidjrachman R dan Suad Husnan. 1999. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Kreitner, Robert and Angelo Kinici. *Organizational Behavior*. New

- York: McGraw-Hill Higher Education, 2001 Littlejohn, SW & KA Foss. 2005. *Theories Of Human Communicaiton*, 8th edn. Thomson & Wadsworth, Toronto
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Moekijat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Nimran, Umar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini
- Syam Riduan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statiska*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Ella JauvaniSagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New Jerset: Orentice Hall Internasional, Inc. 2001
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua*. Bandung: Mandar Maju
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiarto dan Dergibson Siagian. 2000. *Metode Statiska dan Ekonomi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media
- Group Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta