



Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah

Mu'fidatul Nurul Hajjad

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju.

Email: alghufron.fida@gmail.com

Abstrak

Pelatihan lahir karena dari adanya upaya lembaga dengan bekerja sama anggota mengembangkan ilmu, skil, dan etika yang relevan pada aktivitas mereka. Ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif, mereka membantu karyawan mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah melihat sejauh mana pelatihan dan budaya organisasi mampu menciptakan kinerja yang handal dan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik sebagai akibatnya bisa bersaing dan bertahan dari kompetitornya. Tujuan dari penelitian ini adalah Ingin mengetahui pelatihan dan budaya organisasi pengaruh secara signifikan pada kerja anggota di PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri. Hasil penelitian yang ditemukan . pelatihan lebih dominan berpengaruh dibandingkan dengan budaya organisasi. Ini ditunjukkan bahwa PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju tengah yang dilakukan masih rendah. Salah satu faktor penyebabnya adalah masih kurang konsistennya dalam menerapkan Budaya organisasi perusahaan setiap harinya. Dari hasil peneliti ini bisa menjadi acuan untuk perbaikkan kedepannya terkhusus untuk Karyawan dan untuk perusahaan pada umumnya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

The Effect of Training and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Wahana Karya Prosperous Mandiri Central Mamuju Regency

Abstract

Training was born because of the efforts of the institution by working with members to develop knowledge, skills, and ethics that are relevant to their activities. When companies provide effective training, they help employees learn new knowledge, skills and abilities. The formulation of the problem in this research is to see the extent to which training and organizational culture are able to create reliable performance and employees who have good performance as a result can compete and survive from their competitors. The purpose of this research is to find out the influence of training and organizational culture significantly on the work of members at PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri. The research results found . training has more dominant influence than organizational culture. It is shown that PT. The Wahana Karya Sejahtera Mandiri in Central Mamuju Regency is still low. One of the contributing factors is the lack of consistency in implementing the company's organizational culture every day. The results of this research can be a reference for future improvements, especially for employees and for companies in general.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu wadah yang mengumpulkan orang yang bekerja dan biasanya dinamakan sebagai pekerja untuk bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Keberhasilan tujuan perusahaan sangat tergantung pada efektifitas pengelolaan sumber daya manusianya. Perusahaan memutuskan karyawan mana yang berhak menerima tunjangan. Setiap perusahaan berencana untuk meningkatkan produktivitas staf sehingga tetap kompetitif.

Perkembangan teknologi saat ini yang sangat pesat menuntut manusia untuk tetap mengasah keahlian yang dimiliki agar mampu bersaing secara individu ataupun kelompok dalam organisasi. Ketatnya persaingan perusahaan menjadi motivator bagi setiap karyawan untuk memberikan yang terbaik guna membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Ada beberapa cara dengan meninggikan cara kerja anggota di perusahaan ialah dengan memberikan pelatihan yang membantu karyawan menjadi lebih produktif dan membantu kemajuan perusahaan di berbagai sektor. Dengan melakukan perbaikan diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif, efektif, dan efisien guna memenuhi harapan kinerja perusahaan.

Salah satu cara untuk membantu karyawan bekerja lebih baik adalah dengan memberikan mereka pelatihan yang lebih baik di perusahaan dengan mengadakan pelatihan karyawan dimana program ini bertujuan untuk meningkatkan mutu karyawan yang produktif sehingga mampu memajukan perusahaan dari berbagai sektor. Harapannya dengan melakukan perbaikan, karyawan akan dapat bekerja secara produktif, efektif, dan efisien, sehingga kinerja yang dicapai memuaskan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pelatihan lahir karena dari adanya upaya lembaga dengan bekerja sama anggota mengembangkan ilmu, skil, dan etika yang relevan pada aktivitas mereka. Ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif, mereka membantu karyawan mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru. Ini dapat mengarah pada perilaku yang lebih baik. Hal ini akan meningkatkan kontribusi karyawan dalam bentuk kinerja yang optimal, sehingga memungkinkan perusahaan untuk bertahan, berkembang dan mencapai tujuannya. Salah satu tantangan untuk menang dalam kompetisi adalah memiliki orang yang tepat di tim dalam sebuah Perusahaan atau bisnis.

Hal ini karena Pertumbuhan perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya dan merupakan aset penting untuk mendorong organisasi untuk tumbuh secara ekonomi. Kualitas ini buruk dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk beroperasi dengan baik bahkan jika sumber daya lain tersedia.

Dari hal-hal dimaksud tersebut, antara lain yang harus dipertimbangkan di perusahaan yaitu budaya organisasinya. yang dimana memiliki peran penting di dalam perusahaan. Yakni dijadikan sebuah pedoman bagi perusahaan untuk membentuk atau merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang positif kepercayaan wadah. Budaya organisasi adalah yang diterapkan itu baik maka akan berpengaruh positif terhadap kelangsungan hidup perusahaan pula, sehingga budaya organisasi penting untuk dipertimbangkan dan diperhatikan karena dari budaya organisasi inilah akan mencerminkan perusahaan itu.

Sedangkan disisi lain terdapat kinerja yang wajib diperhatikan, yang dimana Kinerja adalah ukuran atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dan menjadi faktor penentu bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. serta tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan periode waktu yang sudah ditentukan.

Sehubungan dengan pembahasan diatas tentang pengaruh pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga Peneliti tertarik pada efek ini, Pelatihan dan Budaya Organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan disalah satu perusahaan yang berada di Sulawesi Barat. Tepatnya di Dusun Tanah Merah, Desa Bojo, Kecamatan Budong-Budong, Kabupaten Mamuju Tengah, yaitu di PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri yang merupakan Perusahaan Agribisnis di bidang perkebunan kelapa sawit dan pengelolannya dengan pola kemitraan inti-plasma bersama masyarakat, mulai beroperasi pada tahun 2010.

Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Mamuju Tengah yang menciptakan lapangan kerja untuk masyarakat dan mendorong roda perekonomian khususnya di Kabupaten Mamuju Tengah serta Negara Indonesia pada umumnya. Selain itu, PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri juga sangat memperhatikan karyawannya karena perusahaan ini merawat karyawan.

Contoh kasusnya : memberikan pelatihan, memberikan kompensasi, memberikan tunjangan Kesehatan. Akan tetapi, dibalik semua itu masih ada yang perlu diperhatikan.

Dari hasil observasi sebelumnya peneliti menemukan beberapa masalah diantaranya : Adanya beberapa karyawan yang belum mampu mengoperasikan aplikasi yang digunakan di perusahaan tersebut, kurangnya karyawan yang handal di divisi sehingga jika salah satu karyawan yang handal tidak hadir maka pekerjaan tersebut berhenti beroperasi karena belum banyak yang mengetahuinya, adanya karyawan yang diberikan tugas tidak mampu menyelesaikan sesuai dengan waktu yang telah diberikan, adanya karyawan yang sering terlambat padahal aturan dalam perusahaan tersebut sudah ada, dan adanya karyawan yang tanpa keterangan tidak hadir.

Maka dari uraian pembahasan masalah diatas untuk lebih jelasnya sejauh mana pelatihan dan budaya organisasi mampu menciptakan kinerja yang handal dan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik sebagai akibatnya bisa bersaing dan bertahan dari kompetitornya. Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah pelatihan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan pelatihan dan budaya organisasi pada kerja anggota di PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri

1.3. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi para akademisi adalah membantu menyajikan informasi dan hasil penyajian empiris atas variabel pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
 - b. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.
 - c. Melengkapi penggunaan indikator subyektif dari pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel independen.
 - d. Bersifat akademik, yakni diharapkan mampu mempertajam dan memperluas alat ukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktis
 - a. Manfaat bagi peneliti yakni memberikan wawasan dan pengetahuan serta memberikan kesempatan pada calon peneliti bisa mengimplementasikan pengetahuan atau rumus dalam selama perkuliahan.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya yakni bisa dijadikan rujukan atau panduan untuk yang meneliti kembali.
 - c. untuk PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri yakni memberikan kontribusi pemikiran tentang arti penting pelatihan dan budaya organisasi dalam sebuah perusahaan

II. METODE PENELITIAN

Peneliti ini menggunakan metode kualitatif seperti yang telah dijelaskan oleh Mulyana dengan cara untuk menemukan pemecahan dari suatu masalah melalui berbagai cara mulai dari pengamatan langsung, melakukan wawancara dengan orang-orang yang terlibat langsung, dan analisis literatur yang menjadi sangat fundamental (Mulyana, 2013:155). Kemudian, himpunan data yang didapatkan selama pengamatan ataupun wawancara dipilih suatu yang menarik, fresh, dan update. Selain itu data-data harus dipilih terlebih dahulu, disortir menurut bobot pentingnya suatu data.

Teknik dan Analisis Data

Menurut Poerwandari penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkripsi wawancara, catatan lapangan, dan lain-lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan fakta, keadaan, dan variabel atau keadaan yang terjadi saat penelitian dijalankan.

Sugiono (2012:32) mengatakan bahwa fokus penelitian kualitatif bersifat holistik menyeluruh dan tidak dapat di bagi-bagi, sehingga penelitian kualitatif didasarkan pada kondisi sosial secara umum, tempat, pelaku, dan lain-lain. Untuk menentukan penelitiannya dan sinergi kegiatan interaktif. Dalam penelitian ini berfokus pada menganalisis bagaimana pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja korporasi PT. PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri.

Data kualitatif ini didapatkan berupa hasil wawancara (*depth interview*) dengan pegawai PT. PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Indonesia yang berupa presentasi lisan dengan penjelasan diskusi.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:225), data mentah diperoleh secara langsung dengan memberikan data kepada pengumpul data. Sumber utamanya adalah wawancara yang diperoleh melalui penulis. Selain itu, penulis melakukan observasi lapangan dan mengumpulkan data berupa catatan tentang situasi dan kejadian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah datayang diperoleh dengan mendaftarkan dokumen lembaga atau organisasi atau perusahaan yang terkait dengan penelitian penulis, data ini tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, sumber yang didapatkan berupa hasil pengelolaan lebih lanjut dari data asli terhadap wawancara serta observasi lapangan secara langsung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah metode seperti observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Berikut penjelasannya antara lain:

a) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Menurut Nana Sudjana observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Menurut Arikanto (2013:199) observasi adalah suatu teknik yang didasarkan pada pengalaman langsung yang dapat dilihat dan diamati secara langsung oleh diri sendiri, kemudian merekam perilaku atau peristiwa dan kondisi fisik seperti yang terjadi pada kondisi yang sebenarnya.

Adapun observasi yang dilakukan penulis yaitu langsung turun di tempat penelitian untuk melihat dan mempelajari situasi dan kondisi menyangkut nilai budaya kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri untuk penelitian.

b) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Menurut Hopkins, wawancara adalah suatu cara untuk mengetahui situasi tertentu di dalam kelas dilihat dari sudut pandang yang lain.

Adapun penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa untuk mencari informasi ataupun data, salah satu yang kita perlukan adalah wawancara terlebih dahulu untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas.

Dari penjelasan diatas mengenai wawancara maka kita melakukan dua metode wawancara yakni wawancara bebas dan tidak bebas dimana wawancara bebas ini tidak termasuk dalam teks pertanyaan melainkan hanya mengajukan pertanyaan bebas yang nantinya bisa dijadikan informasi. Sedangkan wawancara tidak bebas yaitu pertanyaan sudah dibuat dan terstruktur dalam teks mengenai informasi yang akan digali.

c) Kuesioner

“Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan rangkaian pertanyaan atau jawaban kepada responden secara tertulis” (Sugiyono 2017:142). ”Sedangkan menurut Suharsini Arikunto (2010:194), mengemukakan bahwa “Kuesioner merupakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi”.

Dari uraian diatas kuesioner ialah cara untu pengumpulan informasi yang berupa pertanyaan atau pernyataan untuk memperoleh informasi. Teknik perolehan data ini berupa daftar pertanyaan atau

penyataan tentang subjek dengan mengacu pada variabel-variabel peneliti. Kuesioner dilakukan dengan alternatif tanggapan dan dibagikan keseluruhan responden yang berhubungan dengan informasi apa yang ingin digali di PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri.

d) Dokumentasi

Pendapat Burha Bungin (2007:121), mengemukakan bahwa “Metode dokumenter adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial untuk menelusuri data historis”. Sementara Menurut Sugioyo (2007:329), “Dokumen adalah ulasan suatu kejadian dilewatkan dalam bentuk karya, foto, atau karya monumental seseorang.

Dokumen dipergunakan untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan untuk menyelidiki dokumen pelaporan yang terkait dengan penyelidikan perusahaan PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri digunakan sebagai informasi.

Jenis data digunakan pada penelitian :

- “Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar”, (Sugiyono, 2017:13). Data yang didapat dalam bentuk uraian atau penjelasan atas pengaruh pelatihan dengan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri.
- “Data kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrument dan analisis data bersifat statistik”, (Sugiyono, 2015:14). Kemudian Sebuah tabel distribusi frekuensi responden akan dibangun berdasarkan data yang diperoleh dalam bentuk numerik. Penjumlahan statistik dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Itu melibatkan pengkategorian data ke dalam subkelompok yang berbeda dan penggunaan tabel tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas metode kualitatif adalah jenis data yang digunakan dalam meneliti dengan cara mencari tahu atau menganalisis, keadaan atau tempat dimana menggunakan kata-kata untuk menggambar sebuah tempat. Sedangkan cara kuantitatif ialah jenis data digunakan pada wujud angka-angka dan perhitungan.

Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas ialah skala yang memberikan kevalidan data. Melaksanakan sebuah penelitian harus memiliki tujuan, menunjukkan suatu kebenaran, dan kebenaran ini hanya dapat diperoleh dengan instrument yang valid.

Menurut Sugiyono (2012:455), “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Uji validitas dihitung melalui memperbandingkan nilai rhitung dan rtabel, jika:

- rhitung > rtabel (tingkat signifikansi 0,05) maka data tersebut dinyatakan valid.
- rhitung < rtabel (tingkat signifikansi 0,05) sehingga data tersebut tidak valid.

Adapun rumus yang dapat digunakan Suharsimi Arikunto, (2010:213) :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)\} \{(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Dimana :

- rx_y = Koefisien korelasi yang dicari
N = Banyaknya subjek penelitian
X = Nilai variabel 1
Y = Nilai variabel 2

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebagai alat pengukur yang dapat diandalkan dan diyakini hasilnya karena konsisten setelah melakukan tes berulang-ulang terhadap subjek dan hasilnya tetap sama. Reliabilitas tinggi atau rendah, yang secara empiris ditunjukkan dengan nilai numerik yang disebut nilai koefisien

reliabilitas. Reliabilitas instrument dapat diuji menggunakan rumus cronbach alpha karena instrument penelitian reliabilitas berwujud angket dan skala bertingkat.

Pengukuran reliabilitas dilaksanakan dan menggunakan pengukuran *one shot* atau satu kali, dimana hasilnya digunakan untuk membandingkan dengan pertanyaan lain atau korelasi antara jawaban pertanyaan diukur. “SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic cronbach alpha (α),” (Ghozali, 2012). “Suatu struktur atau variabel dianggap reliabel jika skor alpha cronbach lebih besar dari 0,6” (Nunnally dan Ghozali, 2012).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiono, (2012:277), “Analisis yang digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”.

Metode pencarian digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS dengan menggunakan persamaan.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x_1 = Pelatihan

x_2 = Budaya organisasi

e = Error

Metode analisis digunakan menurut bentuk di atas ialah regresi berganda, variabel terikat sehingga memperoleh dari temuan dan skala Likert digunakan untuk perhitungannya. Metode perhitungan terdiri dari mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden dan kemudian meminta jawaban. Data yang berhasil dari kuesioner kemudian diukur dalam hitungan berbobot dari 1 sampai 5 dalam kategori berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

4. Uji hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menentukan dugaan sementara tentang karakteristik suatu populasi yang didukung kuat oleh berbagai informasi yang diperoleh dari data observasi di lapangan, kemudian mengambil suatu keputusan apakah menerima atau menolak pernyataan hipotesis tersebut.

a. Uji t, Uji t dilakukan untuk pegujian suatu hipotesis penelitian dengan pernyataan :

H₁ : Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri.

H₂ : Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri.

Untuk t digunakan untuk metode membandingkan dengan nilai thitung dan nilai ttabel, dengan ketentuan :

- Jika nilai thitung > ttabel dengan nilai signifikansi (sig) < $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesis diterima.
 - Jika nilai thitung < ttabel dan nilai signifikansi (sig) > $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesis ditolak.
- b. Uji F Ghozali (2012:98), mengungkapkan “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Uji F digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan pernyataan:

H₃ : Pelatihan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah.

Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel} dengan ketentuan :

- Jika nilai Fhitung > ftabel dan nilai signifikansi (sig) < $\alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima.

- b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi (sig) $> \alpha = 0,05$ maka hipotesis ditolak.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah. Pembahasan mengenai pengaruh variabel pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan :

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa variabel pelatihan dan budaya organisasi secara parsial atau satu persatu dan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif serta signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, maka dalam penelitian digunakan alat uji T untuk menguji variabel independen secara parsial atau satu persatu dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dalam penelitian ini nilai t_{tabel} adalah 1,685 dan alat uji F untuk menguji variabel independen secara simultan atau bersama-sama dengan membandingkan nilai f_{hitung} dan f_{tabel} dalam penelitian ini nilai f_{tabel} adalah 3,23. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan apakah H_0 diterima dan H_1 ditolak atau H_1 diterima dan H_0 ditolak. Model hipotesis yang digunakan :

1. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, memperlihatkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri, Kabupaten Mamuju Tengah.
2. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, menunjukkan bahwa pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah, variabel pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menjelaskan hubungan pengaruh antara variabel

:

1. Pelatihan memiliki nilai t_{hitung} 3,212 dan nilai t_{tabel} didapatkan 1,685 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya hipotesis diterima.
2. Budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} 2,354 dan nilai t_{tabel} didapatkan 1,685 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan 0,027 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya hipotesis diterima.

Untuk uji simultan dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai f_{hitung} dengan nilai f_{tabel} , nilai f_{hitung} yang didapatkan dalam penelitian ini adalah 74,672 dengan tingkat signifikan 0,000, dan nilai f_{tabel} sebesar 3,23. Dengan demikian $f_{hitung} > f_{tabel}$, berarti kedua variabel independen yaitu pelatihan dan budaya organisasi yang dijadikan indikator dalam penelitian ini berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengujian hipotesis kedua menjelaskan hubungan pengaruh yang paling dominan diantara variabel. Dari hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, variabel pelatihan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah dengan nilai beta paling tinggi sebesar 3,242 dengan tingkat signifikan paling kecil yaitu 0,008 dan nilai koefisien beta paling besar yaitu 3,242.

Pembahasan tentang hasil analisis pengaruh variabel pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diuraikan :

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan yang dimana tujuannya untuk meningkatkan mutu karyawan yang produktif sehingga mampu memajukan perusahaan dari berbagai sektor. Hal ini menunjukkan peningkatan kinerja karyawan setelah melakukan pelatihan. Oleh karena itu, karyawan pada PT. Wahana Karya sejahtera Mandiri sangat merasa terbantu dari adanya kegiatan pelatihan tersebut. Dari hasil penelitian ini pelatihan yang diberikan kepada karyawan mendapat nilai yang positif terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengujian variabel pelatihan yang berpengaruh positif dan signifikan.

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunaryo pada tahun 2013 yang berjudul pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Sawit Bandar Durian Medan. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawit Bandar Durian Medan.

Oleh karena itu implikasi hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan dapat dijadikan sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang yang akan mengadakan penelitian dengan judul yang sama.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi merupakan karakteristik pada sebuah perusahaan yang menjadi sebuah pedoman, pembeda dan pengontrol di perusahaan, seperti aktivitas karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Mandiri.

Hasil penelitian ini membuktikan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan besaran nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal tersebut mengidentifikasi adanya hubungan yang searah antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat

Berdasarkan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Supatmai pada tahun 2014 yang berjudul pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada BPR Nusamba Wligi) hasil penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPR Nusamba Wlingi. Oleh karena itu, implikasi hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan dapat dijadikan sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

3. Dari pemaparan hasil pengujian diatas menyatakan pelatihan lebih dominan berpengaruh dibandingkan dengan budaya organisasi. Ini ditunjukkan bahwa PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju tengah yang dilakukan masih rendah. Salah satu faktor penyebabnya adalah masih kurang konsistennya dalam menerapkan Budaya organisasi perusahaan setiap harinya. Dari hasil peneliti ini bisa menjadi acuan untuk perbaikkan kedepannya terkhusus untuk Karyawan dan untuk perusahaan pada umumnya.

Selain perlunya meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, perlu juga aturan yang bersifat mengikat demi terciptanya budaya organisasi yang baik.

IV. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan penjelasan mengenai pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah, dapat ditarik kesimpulan :

1. Hasil uji regresi linear berganda memberikan informasi bahwa variabel pelatihan dengan nilai signifikan 0,008 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan pada variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah.
2. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan. bahwa variabel budaya organisasi dengan nilai signifikan 0,027. lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana. Karya Sejahtera. Mandiri. Kabupaten. Mamuju Tengah.

Variabel pelatihan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah, sebab hasil analisis regresi linear berganda nilai beta yang didapatkan paling tinggi sebesar 3,242 dengan nilai signifikan paling rendah yaitu 0,008.

4.2. Saran

Pada hasil Penelitian dan Pembahasan yang sudah peneliti laksanakan, sehingga peneliti memberikan saran-saran bisa disampaikan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah, sehingga kinerja karyawannya dapat tetap meningkat. Adapun saran yang dapat diberikan :

1. Dalam pembahasan penelitian ini dengan harap dapat memberikan informasi bagi PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah dan masyarakat lainnya berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan serta budaya organisasi.
2. Diharapkan peneliti yang relevan dimasa yang akan datang dapat meneliti pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah. dengan mengambil variabel yang lain yang dianggap dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdha Karya
- Arikunto, S. 2019. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivarieted dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hariandja Marihat Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Indeks. Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja. Rosdak
- Robbins SP, at al, 2006. *Perilaku Organisasied 12*, Jakarta : Salemba Empat. Pabundu Tika
- Robbins SP, at al, 2006. *Perilaku Organisasied 12*, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Srephen. 2003. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P, 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT.
- Robbins. P.S. 2002. *Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sjafri, M. 2016. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeth
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2013. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, 2015, *Perilaku dalam Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Veithza, Rivai. 2004. *Manajemen Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafind