



Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Salmanda Jaya Utama

Achmad Zulfikar¹; Rosmita Rosmita²; Achmad Syahlani³

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Corresponding author: ahmadzulfikar200@gmail.com¹

Abstract: PT Salmanda Jaya Utama is a franchise of Shell Indonesia which is engaged in the business of fuel oil (BBM), lubricants for industry, automotive, transportation, mini market (select). Research shows that improving abilities and skills through training will increase employee effectiveness and efficiency. And a well-structured organization can achieve optimal work results. The purpose of this study was to determine the training and organizational culture affect employee performance. The method of collecting data in preparing the thesis is the observation method, interviews, primary data with the analysis method in the form of quantitative, namely the multiple linear regression analysis method with a saturated sample technique totaling 40 employees. The results of this study state that training partially has a positive and significant effect on employee performance with a significance level of $0.008 < 0.05$ and a T value $> T$ table of $2.789 > 2.022$. Organizational culture partially has a positive and significant effect on employee performance with a significant level of $0.000 < 0.05$ and the value of T count $> T$ table of $5.528 > 2.022$. Training and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a value of F count $> F$ table of $59.391 > 3.24$.

Keywords: Training, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak: PT Salmanda Jaya Utama merupakan franchise dari Shell Indonesia yang bergerak dibidang bisnis Bahan Bakar Minyak (BBM), pelumas untuk industri, otomotif, transportasi, mini market (select). Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan dan keterampilan melalui pelatihan akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi karyawan. Serta organisasi yang terstruktur dengan baik dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelatihan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dalam penyusunan Skripsi adalah metode observasi, wawancara, data primer dengan metode analisisnya berupa kuantitatif yaitu metode analisis regresi linear berganda dengan teknik sampel jenuh berjumlah 40 karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan $0,008 < 0,05$ dan nilai T hitung $> T$ tabel sebesar $2,789 > 2.022$. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ nilai T hitung $> T$ tabel sebesar $5,528 > 2.022$. Pelatihan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel sebesar $59,391 > 3.24$.

Kata Kunci: Pelatihan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Pentingnya pelatihan di perusahaan tidak dapat dilebih-lebihkan. Diakui secara luas bahwa pelatihan karyawan memainkan peran penting dalam memastikan perusahaan dan organisasi diperlengkapi untuk menghadapi lanskap teknologi yang terus berkembang sambil mempertahankan pertumbuhan berkelanjutan. Dengan pertumbuhan dan perluasan perusahaan, intensitas persaingan semakin meningkat. Untuk menjamin kelangsungan hidup dan kemakmuran dunia usaha, terdapat kebutuhan untuk menerapkan program pelatihan yang memfasilitasi penyampaian yang efektif. Dengan memberikan pelatihan yang efektif, pemberi kerja dapat menumbuhkan loyalitas di antara karyawannya, sehingga meningkatkan

produktivitas dan efisiensi. Ketika karyawan menjadi lebih terampil dalam peran mereka, kinerja mereka secara keseluruhan juga akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Pemahaman budaya suatu organisasi bergantung pada bagaimana karyawan memandang karakteristik dan esensi organisasi. Tidak masalah apakah karyawan mereka menanggapi budaya tersebut menarik atau tidak. Pada hakikatnya kebudayaan adalah suatu istilah yang mencakup aspek-aspek tersebut. Budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dianggap deskriptif. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya perusahaan yang mencakup seluruh anggota organisasi. Dinamika budaya dalam suatu organisasi juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal diperlukan organisasi yang terstruktur dengan baik yang mengutamakan produktivitas dan pengelolaan sumber daya. Namun, penting untuk diingat bahwa pekerjaan berkualitas tinggi tidak dapat dicapai hanya dengan ukuran organisasi saja. Hal ini juga tergantung pada budaya organisasi yang positif dan mendarah daging pada para anggotanya. Di sisi lain, jika budaya organisasi negatif atau cacat, maka prestasi kerja pasti akan buruk.

Kinerja pegawai bersifat unik bagi setiap individu, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas. Departemen manajemen memiliki kemampuan untuk mengevaluasi karyawan secara individual, dengan mempertimbangkan kinerja mereka. Tingkat keberhasilan atau akumulasi hasil inilah yang menentukan kinerja karyawan. Dengan mengevaluasi kinerja individu dalam jangka waktu tertentu, seseorang dapat menilai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam kaitannya dengan berbagai faktor seperti standar hasil kerja yang telah ditentukan, tujuan yang ditetapkan, atau target yang disepakati. Melalui pemeriksaan kinerja, seseorang dapat memastikan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Menurut Hamali & Budihasturi Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. (Hendra, 2020)

a. Dimensi dan indikator Pelatihan

Menurut Gary Dessler dalam Jurnal (Mey, 2021) mengemukakan terdapat 5 indikator pelatihan, diantaranya:

- 1) Instruktur: mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, professional dan kompeten.
- 2) Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- 3) Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan
- 4) Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
- 5) Tujuan pelatihan, pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan pelatihan harus disosialisasikan dahulu kepada peserta, agar peserta memahami pelatihan tersebut.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan dan nilai yang dikembangkan oleh suatu organisasi (Mujiasih, & Ratnaningsih), yang memandu perilaku anggotanya sendiri. Sedangkan menurut Samsudi Munandari, budaya organisasi adalah cara berpikir, merasakan dan bereaksi berdasarkan pola tertentu yang ada di dalam organisasi atau bagian dari organisasi. Robbins Koesmonos, berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem kesamaan makna dari setiap anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Lathans Alisandas, kemudian berpendapat bahwa budaya organisasi adalah normal dan nilai yang memandu perilaku anggota organisasi. (Wahyudin, 2022)

Dimensi dan indikator Budaya organisasi

Menurut (Adiawaty, 2021) Robbins mengemukakan tujuh karakteristik dalam memahami keberadaan budaya dalam suatu organisasi, yaitu:

- a. *Attention to detail* (perhatian pada kerinci)
 - 1) Kecermatan dalam menyelesaikan masalah
 - 2) Keterampilan dan ketelitian dalam bekerja
- b. *Outcome orientation* (orientasi pada hasil)
 - 1) Kemampuan meningkatkan hasil kerja
 - 2) Penggunaan sumber daya secara optimal

- c. *Team orientation* (orientasi tim)
 - 1) Kekompakan tim dalam bekerja
 - 2) Intensitas komunikasi antar anggota tim
- d. *Aggresivites* (agresivitas)
 - 1) Kecekatan dalam menghadapi pekerjaan
 - 2) Kompetitif dalam bekerja
- e. *Stability* (kemamplanan)
 - 1) Komitmen pada tugas dan tanggung jawab
 - 2) Kesetiaan pada nilai-nilai yang ada
- f. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko)
 - 1) Kemampuan untuk melakukan inovasi
 - 2) Keberanian dalam mengambil risiko
- g. *People orientation* (orientasi pada orang)
 - 1) Peluang karyawan untuk berkembang
 - 2) Peluang karyawan untuk mengikuti pelatihan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan dalam menjalankan mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan akan selalu memperhatikan karyawan. Menurut Mangkunegara kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja dapat pula diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Wati & Baskoro, 2021)

Dimensi dan indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Restiani Widjaja & Ginanjar, 2022) Terdapat dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut sedarmayanti yaitu:

- a. Prestasi kerja, dengan indikatornya sebagai berikut:
 - 1) Keterampilan dalam bekerja
 - 2) Potensi pengembangan ilmu melalui pelatihan
 - 3) Penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan waktu
- b. Keahlian, dengan indikatornya sebagai berikut:
 - 1) Kemampuan pegawai
 - 2) latar belakang pendidikan

- c. Prilaku, dengan indikatornya sebagai berikut:
- 1) Sikap pegawai dalam bekerja
 - 2) loyalitas karyawan
 - 3) Hubungan dengan karyawan
- d. Kepemimpinan, dengan indikatornya sebagai berikut:
- 1) Hubungan pimpinan dengan karyawan
 - 2) Partisipasi pimpinan

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada fiasafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang dikumpulkan berupa angka dan analisisnya dilakukan menggunakan statistik. Pada populasi atau sampel dilakukan dengan teknik jenuh. Berikut tabel rentang skala likert pada kuesioner penelitian:

Tabel 3.1. Skala likert Kuesioner

No.	Keterangan	Nilai/Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netra/Ragu-ragu (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dalam kasus penelitian ini adalah PT. Salmada Jaya Utama sebagai objek penelitian. Untuk hal pengambilan suatu data peneliti menggunakan teknik dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap karyawan PT. Salmada Jaya Utama dalam bentuk *googe form*. Jumlah responden yang dijadikan sebagai bahan sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 40 orang.

a) Uji Validitas

Tabel 4.1. Uji Validitas Pelatihan (X1)

NO	Pernyataan	<i>Corrected item-Total Correation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,647 ^{**}	0,312	VALID
2	X1.2	0,642 ^{**}	0,312	VALID
3	X1.3	0,582 ^{**}	0,312	VALID
4	X1.4	0,738 ^{**}	0,312	VALID
5	X1.5	0,694 ^{**}	0,312	VALID
6	X1.6	0,762 ^{**}	0,312	VALID
7	X1.7	0,715 ^{**}	0,312	VALID

8	X1.8	0,687**	0,312	VALID
9	X1.9	0,629**	0,312	VALID
10	X1.10	0,599**	0,312	VALID

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa R hitung pada keseluruhan item yang digunakan dalam mengukur Pelatihan (X1) > R_{tabel} dengan nilai sebesar 0,3120 (R_{hitung} > R_{tabel}). Jadi, semua pada item tersebut pengukuran variabel Pelatihan (X1) dikatakan valid.

Tabel 4.2. Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

NO	Pernyataan	<i>Corrected item-Total Correation</i>	r _{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,547**	0,312	VALID
2	X2.2	0,725**	0,312	VALID
3	X2.3	0,729**	0,312	VALID
4	X2.4	0,711**	0,312	VALID
5	X2.5	0,767**	0,312	VALID
6	X2.6	0,812**	0,312	VALID
7	X2.7	0,810**	0,312	VALID
8	X2.8	0,771**	0,312	VALID
9	X2.9	0,750**	0,312	VALID
10	X2.10	0,717**	0,312	VALID
11	X2.11	0,725**	0,312	VALID
12	X2.12	0,767**	0,312	VALID
13	X2.13	0,812**	0,312	VALID
14	X2.14	0,810**	0,312	VALID

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa R hitung pada keseluruhan item yang digunakan dalam mengukur Budaya Organisasi (X2) > R_{tabel} dengan nilai sebesar 0,3120 (R_{hitung} > R_{tabel}). Jadi, semua pada item tersebut pengukuran variabel Budaya Organisasi (X2) dikatakan valid.

Tabel 4.3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	<i>Corrected item-Total Correation</i>	r _{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,735**	0,312	VALID
2	Y.2	0,779**	0,312	VALID
3	Y.3	0,790**	0,312	VALID
4	Y.4	0,619**	0,312	VALID
5	Y.5	0,698**	0,312	VALID
6	Y.6	0,675**	0,312	VALID
7	Y.7	0,669**	0,312	VALID
8	Y.8	0,661**	0,312	VALID
9	Y.9	0,648**	0,312	VALID
10	Y.10	0,556**	0,312	VALID

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa R hitung pada keseluruhan item yang digunakan dalam mengukur Kinerja Karyawan (Y) > R_{tabel} dengan nilai sebesar

0,3120 ($R_{hitung} > R_{tabel}$). Jadi, semua pada item tersebut pengukuran variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 4.4. Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,862	10

Menurut Sugiyono dalam Jurnal (Roswirman & Elazhari, 2022) bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha instrumen* lebih besar dari 0,60 ($Cronbach's Alpha > 0,60$). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa uji Reliabilitas Pelatihan (X1) sebesar 0,862 yang berarti data tersebut baik dan reliabel.

Tabel 4.5. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,938	14

Menurut Sugiyono dalam Jurnal (Roswirman & Elazhari, 2022) bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha instrumen* lebih besar dari 0,60 ($Cronbach's Alpha > 0,60$). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,938 yang berarti data tersebut baik dan reliabel.

Tabel 4.6. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,874	10

Menurut Sugiyono dalam Jurnal (Roswirman & Elazhari, 2022) bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha instrumen* lebih besar dari 0,60 ($Cronbach's Alpha > 0,60$). Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,874 yang berarti data tersebut baik dan reliabel.

c) Uji Normalitas

Tabel 4.7. One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,28691068
Most Extreme Differences	Absoulte	0,124
	Positive	0,091
	Negative	-0,124
Test Statistic		0,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,120 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Liliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel di atas uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengetahui apakah distribusi nilai dalam sampel sudah sesuai dengan distribusi teoritis

tertentu (normalitas data). Normalitas dapat ditentukan dengan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 berarti data tersebut normal. Karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) = 0,120 lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan pada penelitian ini mempunyai distribusi normal.

d) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,857	2,557		1,900	0,065
	X1	0,021	0,082	0,058	0,261	0,796
	X2	-0,073	0,049	-0,328	-1,484	0,146

a. Dependent Variabel: Abs_res

Uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser yang dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolute residual (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada pelatihan (X1) 0,796 artinya lebih besar dari 0,05 atau $X1 \ 0,796 > 0,05$. Pada Budaya Organisasi (X2) dengan nilai sig. 0,146 artinya lebih besar dari 0,05 atau $X2 \ 0,146 > 0,05$. Maka, data tersebut dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

e) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Colinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toerance	VIF
1	(Constant)	4,527	3,794		1,193	0,240		
	X1	0,341	0,122	0,314	2,789	0,008	0,505	1,979
	X2	0,402	0,073	0,623	5,528	0,000	0,505	1,979

a. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan tabel di atas pada nilai toerance Pelatihan (X1) sebesar 0,505 dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,505 yang berarti jika nilai toerance semakin mendekati angka 0, maka tidak ada gejala multikolinearitas. Pada nilai VIF Pelatihan (X1) sebesar 1,979 dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 1,979. Jika $VIF < 10,00$ maka tidak ada gejala multikolinearitas, yang artinya bahwa VIF pada Pelatihan (X1) $1,979 < 10,00$ dan Budaya Organisasi (X2) $1,979 < 10,00$ tidak ada gejala multikolinearitas.

f) Analisis Regresi inier Berganda

Tabel 4.10. Uji Analisis inier Berganda

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Colinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toerance	VIF
1	(Constant)	4,527	3,794		1,193	0,240		
	X1	0,341	0,122	0,314	2,789	0,008	0,505	1,979
	X2	0,402	0,073	0,623	5,528	0,000	0,505	1,979

a. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,527 yang berarti bernilai positif. Maka, tanda positif yang menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen. Dalam hal ini menunjukkan semua variabel independent yang meliputi Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) bernilai 0% atau tidak terjadi perubahan dan nilai kinerja karyawan sebesar 4,527.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,341 yang berarti bernilai positif. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,341 berasumsi bahwa variabel independent lainnya yang dianggap konstan. Tanda positif tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen.
3. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,402 yang berarti bernilai positif. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,402 berasumsi bahwa variabel independent lainnya yang dianggap konstan. Tanda positif tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen.
4. Berdasarkan hasil tersebut didapatkan persamaan antar variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = 0,34X_1 + 0,402X_2 + 4,527$$

$$Y = 4,527 + 0,34X_1 + 0,402X_2$$

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai konstanta sebesar 4,527 sangat berpengaruh terhadap X₁ (Pelatihan) sebesar 0,34 dan X₂ (Budaya Organisasi) sebesar 0,402.

g) Uji T

Tabel 4.11. Uji T

Coefficients ^a								
Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Colinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,527	3,794		1,193	0,240		
	X1	0,341	0,122	0,314	2,789	0,008	0,505	1,979
	X2	0,402	0,073	0,623	5,528	0,000	0,505	1,979

a. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,789 > t$ tabel 2.022. Maka, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti adanya pengaruh X1 terhadap Y. Pada nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,528 > t$ tabel 2.022. Maka, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti adanya pengaruh X2 terhadap Y.

h) Uji F

Tabel 4.12. Uji F

ANOVA ^a						
Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654,807	2	327,403	59,391	,000 ^b
	Residual	203,968	37	5,513		
	Total	858,775	39			

a. Dependent Variabel: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas nilai sig. pada variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Pada F hitung $59,391 > F$ tabel 3.24. Maka, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya adanya pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

i) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.13. Uji Koefisien Determinasi

Mode Summary ^b					
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,873 ^a	0,762	0,750	2,348	1,790

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan tabel di atas pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,750 atau 75% ($0,750 \times 100\%$) yang berarti Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, sisa dari Adjusted R Square tersebut sebesar 25% yang terjadi pada faktor variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

j) Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 4.14.. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partia	Part
1	(Constant)	4,527	3,794		1,193	0,240			
	X1	0,341	0,122	0,314	2,789	0,008	0,753	0,417	0,223
	X2	0,402	0,073	0,623	5,528	0,000	0,844	0,673	0,443

a. Dependent Variabel: Y

Nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *Beta* dikalikan dengan nilai *Correlations Zero-order*.

Tabel 4.15. Correlations Zero-order

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1	Pelatihan	0,314	0,753	0,314 x 0,753 = 0,2364	24%
2	Budaya Organisasi	0,623	0,844	0,623 x 0,844 = 0,5258	53%
Jumlah				0,7622	76%

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,789 > t$ tabel 2.022. Maka, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti adanya pengaruh terhadap Y. Pada nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,528 > t$ tabel 2.022. Maka, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti adanya pengaruh X2 terhadap Y.

k) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 4.16. Uji Koefisien Determinasi Simultan

ANOVA ^a						
Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654,807	2	327,403	59,391	,000 ^b
	Residual	203,968	37	5,513		
	Total	858,775	39			

a. Dependent Variabel: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas nilai sig. pada variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Pada F hitung $59,391 > F$ tabel 3.24. Maka, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya adanya pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diuji menggunakan software SPSS versi 25 dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel Pelatihan (X1) berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa diperoleh nilai T hitung $2,789 > T$ tabel 2.022 dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$, maka dapat dinyatakan pada variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel Budaya Organisasi (X2) berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa diperoleh nilai T hitung $5,528 > T$ tabel 2.022 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan pada variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pada variabel Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dapat diperoleh nilai F hitung $59,391 > 3.24$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa pada variabel pelatihan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Saran

Dalam meningkatkan pelatihan pada karyawan PT. Salmanda Jaya Utama agar dapat terus berkembang diantaranya memberikan materi pelatihan serta training yang tepat kepada karyawan setiap divisinya, sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan dan semakin mengembangkan skill mereka. Selain itu juga didukung dengan sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan supaya pelatihan berjalan dengan standar perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Untuk meningkatkan budaya organisasi yang baik adalah dengan cara melakukan disiplin pada jam kerja sesuai ketentuan perusahaan, melakukan loyalitas pada suatu pekerjaan tertentu dimana divisi tersebut dibutuhkan. Menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang skill mereka dalam mengemban nilai yang dianut bersama, dengan mengenal budaya organisasi akan memudahkan manajemen mengambil keputusan baik strategis maupun sosial. Budaya perusahaan yang dilaksanakan dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengarah ke budayaaan organisasi yang sangat baik

Semakin baik kinerja karyawan yang dilakukan maka customer akan lebih loyal terhadap karyawan PT. Salmanda Jaya Utama. Oleh karena itu, kinerja karyawan PT. Salmanda Jaya Utama perlu dikembangkan untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik dalam bekerja. Supaya mempermudah customer yang berkunjung dan bertransaksi di PT. Salmanda Jaya Utama.

DAFTAR REFERENSI

- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pembedayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Mey, T. E. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Evoluzione Tyrez Purwadadi Subang. *The World of Business Administration Journal*, 3(1), 43–52. <http://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis>
- Restiani Widjaja, Y., & Ginanjar, A. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>
- Roswirman, R., & Elazhari, E. (2022). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(4), 316–333. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i4.139>
- Wahyudin, H. (2022). yoga,+8.+JURNAL+HENDRA. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal.*, 1(3), 51–56.
- Wati, Y. R., & Baskoro, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pembedayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 198–211. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.563>