

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT HOK TONG DI PONTIANAK**

Petrus Piter

Email: petruspiter11@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah teknik *Slovin*. Jumlah sampel sebanyak seratus empat puluh dua (142) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak. Saran dari peneliti untuk pihak PT Hok Tong di Pontianak adalah lebih memberi pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Jika tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak ada satu pun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Karena itu, sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian, upaya yang dilakukan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan menerapkan atau melakukan pelatihan. Dengan adanya program tersebut, akan memungkinkan memberikan pengalaman dan meningkatkan pengetahuan karyawan serta dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaannya.

Selain itu, berbagai faktor keberhasilan organisasi sangat ditentukan juga oleh budaya organisasi. Dengan budaya organisasi yang terbentuk dengan baik, maka unsur-unsur yang ada di dalam organisasi dapat berjalan dengan baik serta dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dalam upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dengan memberikan program pelatihan dan budaya organisasi kepada karyawan. (Ginting, 2021).

KAJIAN TEORITIS

1. Pelatihan

Dalam jurnal Hermingsih dan Kreestianawati variabel pelatihan dapat diukur dengan indikator:

- a. Kesiapan Peserta Pelatihan.
- b. Desain Pelatihan.
- c. Instruktur Pelatihan.
- d. Manfaat.

Selain sumber daya manusia yang diperlukan untuk mengatur kinerja, pelatihan juga sangat berperan penting bagi suatu perusahaan dalam mencari atau memilih tenaga kerja yang baik dan berkualitas. Handoko (2014: 104) menjelaskan bahwa pelatihan (*training*) adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Dalam suatu pelatihan pengetahuan juga sangat penting bagi karyawan yaitu untuk menambah wawasan mereka dalam bekerja disuatu perusahaan. Sedangkan Kaswan (2016: 2) menyatakan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi.

Diusul oleh Kasmir (2018: 126) dalam pendapatnya pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Pelatihan juga harus dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang berkualitas bagi perusahaannya. Sedangkan Rivai (2011: 211) mencetuskan bahwa pelatihan adalah sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang atau salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Langkah-langkah berikut dapat diterapkan dalam pelatihan:

- a. Pihak yang diberikan pelatihan (*trainee*) harus dapat dimotivasi untuk belajar.
- b. *Trainee* harus mempunyai kemampuan untuk belajar.

- c. Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat.
- d. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan.
- e. Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.
- f. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

2. Budaya Organisasi

Menurut Ivancevich dan Matteson (2002: 93) indikator pembentuk budaya organisasi adalah:

- a. Simbol yaitu kata-kata, gerakan, gambar, atau benda yang membawa makna tertentu yang hanya dikenali oleh mereka yang berbagai budaya.
- b. Pahlawan adalah orang-orang, hidup atau mati, nyata atau imajiner, yang memiliki karakteristik yang sangat dihargai dalam suatu budaya, dan yang dengan demikian berfungsi sebagai model perilaku.
- c. Ritual adalah kegiatan kolektif secara teknis berlebihan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi yang dalam budaya dianggap penting secara sosial, karena itu mereka dilakukan untuk kepentingan mereka sendiri.
- d. Nilai-nilai adalah hal-hal pertama yang dipelajari anak-anak bukan secara sadar, tetapi secara implisit.

Setiap organisasi tentunya banyak sekali faktor yang memengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, salah satunya adalah budaya organisasi. Wibowo (2011 : 19) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Edison (2016: 119) juga mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Oleh karena itu, perusahaan yang baik pasti memiliki organisasi serta unsur-unsur yang berkualitas dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan perusahaan. Fahmi (2016: 50) juga mengemukakan pendapatnya tentang budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Sementara Edison (2016: 129) memberitahukan fungsi atau manfaat budaya organisasi yang kuat adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi/perusahaan di mata publik/pelanggan.
- b. Memiliki tombol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada di dalamnya.
- c. Membimbing perilaku-perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- d. Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

3. Kinerja Karyawan

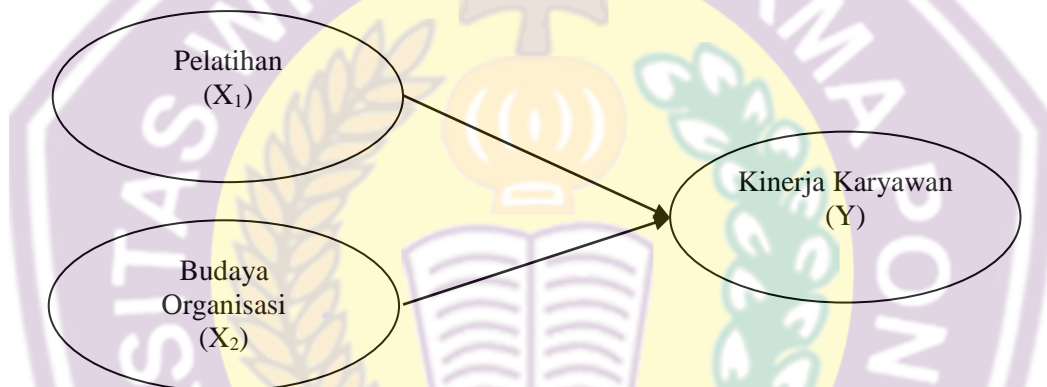
Menurut Edison (2016: 195) indikator pembentuk kinerja karyawan adalah:

- a. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas. Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- c. Waktu Penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
- d. Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dengan demikian, yang menjadi tujuan utama manajer perusahaan untuk melihat serta mengetahui hasil kerja yang baik dan berkualitas adalah hasil dari kinerja karyawan. Wibowo (2012: 7) menjelaskan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Oleh karena itu, suatu perusahaan yang baik pasti memperoleh hasil kinerja yang baik juga. Fahmi (2016: 127) berpendapat kalau kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Pada dasarnya ketentuan atau kesepakatan dalam suatu perusahaan perlu diterapkan bagi karyawan agar karyawan dapat bekerja sama dalam tim dengan baik dan memperoleh hasil kinerja yang baik juga. Edison (2016: 190) mengemukakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan tentu salah satu

diantaranya ada seseorang karyawan yang memiliki prestasi yang dihasilkan sesuai dengan posisinya. Oleh karena itu, prestasi dalam kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Rivai (2011: 548) menyatakan pendapatnya bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan dan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasibuan (2011 : 94) mencetuskan pendapatnya bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber: Kajian Literatur

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Menurut Sugiyono (2010: 93) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, oleh karena itu perumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan di atas, maka ketetapan yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Simultan:

1. H₀: Tidak terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan budaya organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak.

2. H_1 : Terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan budaya organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak.

Parsial:

1. H_0 : tidak terdapat pengaruh positif antara pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Di Pontianak.

H_1 : terdapat pengaruh positif antara pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Di Pontianak.

2. H_0 : tidak terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Di Pontianak.

H_1 : terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong Di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui hubungan antara pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah *Sampling Insidental*. Jumlah sampel sebanyak empat puluh tujuh (142) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan computer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak. Saran dari peneliti untuk pihak PT Hok Tong di Pontianak adalah meningkatkan lebih memberi pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

TABEL 1
HASIL INDEKS JAWABAN RESPONDEN

No	Kuesioner	Rata-rata
Pelatihan		
1	Saya memiliki kemauan untuk mengikuti pelatihan.	4,05
2	Saya melakukan persiapan baik fisik maupun mental untuk menghadapi dan menerima materi pengajaran yang akan disampaikan dalam pelatihan tersebut.	4,10
3	Saya dapat memahami tujuan dari pelatihan yang diberikan.	4,07
4	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan.	4,07
5	Instruktur pelatihan yang saya ikuti menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami.	4,11
6	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat mendorong saya dan para peserta lainnya aktif dalam kegiatan pelatihan.	4,12
7	Setelah mengikuti kegiatan pelatihan pengetahuan dan keterampilan saya meningkat.	4,05
8	Setelah mengikuti kegiatan pelatihan rasa percaya diri saya meningkat.	4,10
Rata-rata		4,10
Budaya Organisasi		
1	Saya merasa bangga mengenakan tanda pengenal dari perusahaan tempat saya bekerja.	4,15
2	Saya menjunjung tinggi sopan santun dalam bertutur kata ditempat saya bekerja.	4,13
3	Perusahaan ditempat saya bekerja memberikan penghargaan khusus bagi para pendiri.	4,13
4	Saya menjadikan sikap pendiri sebagai nilai-nilai dalam bekerja.	4,11
5	Saya merasa senang setiap merayakan ulang tahun perusahaan tempat saya bekerja.	4,11
6	Saya merasa acara pertemuan perusahaan memberikan semangat dalam bekerja.	4,18
7	Saya menjadikan visi dan misi perusahaan sebagai dasar dalam bekerja.	3,06
8	Saya terinspirasi dari slogan perusahaan tempat saya bekerja.	4,09
Rata-rata		4,00
Kinerja Karyawan		
1	Saya mampu memenuhi banyaknya beban pekerjaan yang setiap harinya diberikan dari perusahaan tempat saya bekerja	4,14
2	Beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	4,14
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dari perusahaan tempat saya bekerja dapat saya capai dengan baik	4,13
4	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti	4,08
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	4,16

6	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya	4,14
7	Saya sudah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dari perusahaan tempat saya bekerja	4,07
8	Saya sudah bekerja secara jujur dan transparan	4,11
Rata-rata		4,12

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban untuk variabel pelatihan adalah 4,10. Kondisi ini mengungkapkan responden setuju bahwa mereka mengikuti pelatihan pada PT Hok Tong di Pontianak dapat diindikasikan dengan baik melalui instruktur pelatihan yang diikuti dapat mendorong para peserta aktif dalam kegiatan pelatihan, sehingga karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak memiliki pelatihan yang tinggi. Hal ini terlihat dari tanggapan responden yang lebih memilih instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat mendorong saya dan para peserta lainnya aktif dalam kegiatan pelatihan dengan rata-rata jawaban sebesar 4,10. Melalui dengan dilakukannya instruksi pelatihan dapat membuat karyawan semangat mengikuti pelatihan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 4,18. Kondisi ini mengungkapkan responden setuju bahwa mereka memiliki budaya organisasi kerja pada PT Hok Tong di Pontianak, sehingga karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak memiliki budaya organisasi yang tinggi. Berdasarkan indikator budaya organisasi yang memiliki nilai tertinggi adalah acara pertemuan perusahaan memberikan semangat dalam bekerja dengan rata-rata nilai sebesar 4,18 dan indikator budaya organisasi yang memiliki nilai terendah adalah menjadikan visi dan misi perusahaan sebagai dasar dalam bekerja dengan rata-rata sebesar 3,06.

Berdasarkan variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kedua variabel dependen dengan rata-rata sebesar 4,12. Kondisi ini mengungkapkan responden setuju bahwa PT Hok Tong di Pontianak memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawannya tinggi akibat dari pelatihan dan budaya organisasi yang tinggi.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan maka akan diolah dalam program statistik *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 22 untuk dilakukan pengujian dan mengetahui hasil hipotesis, berikut Tabel 2 hasil pengujian:

TABEL 2
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan	Hasil
Uji Validitas	
Pelatihan	
X1.1=0,467,X1.2=0,932,X1.3=0,969,X1.4=0,974,X1.5=0,922,X1.6=0,956,X1.7=0,973, X1.8=0,953	
Budaya Organisasi	
X2.1=0,865,X2.2=850,X2.3=0,904,X2.4=0,879,X2.5=0,515,X2.6=0,909,X2.7=0,403,X 2.8=0,361	
Kinerja Karyawan	
Y1=0,867,Y2=0,520,Y3=0,921,Y4=0,294.Y5=0,879,Y6=0,915,Y7=0,717,Y8=0,906	
Kesimpulan: semua pernyataan pada kuesioner dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung > rtabel (0,163). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.	
Uji Reabilitas	
Pelatihan	Hasil
	0,965
Budaya Organisasi	0,863
Kinerja Karyawan	0,903
Kesimpulan: Semua variabel dikatakan reliabel karena memiliki nilai <i>Alpa Cronbach</i> lebih dari 0,70	
Uji Normalitas	
Asymp. Sig (2-tailed)	Hasil
	0,685c,d
Kesimpulan: Dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari alpha 0,05 maka model regresi dinyatakan berdistribusi normal.	
Uji Heteroskedastisitas	
Pelatihan	Hasil
	0,492
Budaya Organisasi	0,510
Kesimpulan: Berdasarkan nilai tabel t pelatihan sebesar 0,492 > 0,05 dan budaya organisasi nilai tabel t sebesar 0,510 > 0,05 maka pengujian tersebut tidak terjadi masalah heterokedastisitas.	
Uji Autokorelasi	
DU < DW < 4-DU	Hasil
	1.000 < 1.188 < 2.3682
Kesimpulan: Maka dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah autokorelasi pada model regresi.	
Uji Korelasi	
Pelatihan	Hasil
	0,458
Budaya Organisasi	0,760
Kesimpulan: Hasil uji korelasi pelatihan lebih meningkat sebesar 0,458 dan hasil uji korelasi budaya organisasi juga mengalami angka yang besar 0,760.	
Uji Koefisien Determinasi (R²)	
R Square (%)	Hasil
	0,875(87,50%)
Kesimpulan: Variabel pelatihan dan budaya organisasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 0,875. Sedangkan sisanya 0,125 persen.	

Keterangan	Hasil
Uji Regresi Linear Berganda	Hasil
$Y = 0,448 X_1 + 0,520 X_2$	
Kesimpulan: Koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,448, koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,520 terhadap kinerja karyawan (Y).	
Uji F	Hasil
Fhitung	498,138
Tingkat signifikansi	0,00
Kesimpulan: Berdasarkan uji Anova atau F test didapat F hitung sebesar 498,138 dengan tingkat signifikan 0,000 hasil ini menunjukan nilai probabilitas (0,009) jauh lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan dan budaya organisasi merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak.	
Uji t	Hasil
Konflik Kerja	0,039
Stres Kerja	0,003
Kesimpulan: Berdasarkan uji t yang dilakukan menunjukkan nilai signifikan variabel pelatihan (X ₁) sebesar 0,039 dan variabel budaya organisasi (X ₂) sebesar 0,003 yang berarti nilai ini <0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	

Sumber: Data olahan 2020

Hasil pengujian korelasi, uji regresi linear berganda dan uji t variabel pelatihan diketahui hasil uji korelasi sebesar 0,458, hasil uji regresi linear berganda sebesar 0,448 dan hasil uji t sebesar 0,039 < 0,05, menunjukkan nilai yang positif yaitu pelatihan (0,448) dan budaya organisasi (0,520) sehingga menunjukkan pengaruh variabel pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Jika pelatihan dan budaya organisasi tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan maka kinerja karyawannya baik.

Hasil Uji Hipotesis

1. Variabel Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar daripada t_{tabel} yang artinya H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila pelatihan yang dialami perusahaan tinggi maka akan membuat kinerja karyawan meningkat.

2. Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar daripada t_{tabel} yang artinya H_a diterima.

Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasiterhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila semakin tinggi budaya organisasi karyawan maka akan membuat kinerja karyawan meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pelatihan dan budaya organisasiterhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan demikian juga untuk variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah dengan harapan dapat bermanfaat bagi PT Hok Tong di Pontianak. Sebaiknya pihak PT Hok Tong lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara pelatihan yang dilakukan sebaiknya pihak PT Hok Tong di Pontianak lebih memberi pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan. Selain itu Budaya organisasi PT. Hok Tong di Pontianak harus lebih ditingkatkan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih tinggi. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, masih terdapat kekurangan. Karena itu dianjurkan untuk peneliti selanjutnya untuk bisa menyempurnakan dengan menambah faktor lain yang berkaitan dengan pelatihan dan budaya organisasi dikarenakan hanya sebanyak 87,50 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel pelatihan dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- John M. Ivancevich, and Michael R. Mattoon. 2002. *Organizational Behavior and Management*. Americas, New York: The McGraw-Hill Companies.

- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan: Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, H. Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja: Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.

