

Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dodi Setiawan Riatmaja¹, Dinda Sukmaningrum², Narwanto Nurcahyo³
Universitas Amikom Yogyakarta^{1,2,3}
Corresponding email: dodi@amikom.ac.id

ABSTRAK

Masalah utama studi ini adalah bahwa pelatihan SDM dan budaya perusahaan tidak cukup dipertimbangkan, yang dapat menyebabkan kinerja karyawan yang buruk. Mencari tahu bagaimana pelatihan SDM dan budaya perusahaan memengaruhi produktivitas adalah kekuatan pendorong penelitian ini. Dua ratus lima puluh peserta, dipilih secara acak, adalah bagian dari penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Survei online menggunakan skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan SPSS 22. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan SDM secara signifikan meningkatkan output pekerja. Ada hubungan yang menguntungkan dan substansial antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Pelatihan SDM dan budaya perusahaan bekerja bahu membahu untuk meningkatkan produktivitas, seperti yang ditunjukkan oleh hubungan keduanya.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

The study highlights the need of considering corporate culture and human resource training, but fails to address how these factors might affect employee performance. Human resources training and company culture are the focus of this study because of their potential impact on productivity in the workplace. With 250 participants chosen at random using a purposeful sampling procedure, this research employs a quantitative methodology with multiple linear regression analysis. The data was gathered using an online survey that used a Likert scale. SPSS 22 was used for the analysis. The findings demonstrate that training in human resources significantly improves productivity in the workplace. A company's culture may greatly affect how well its employees do their jobs. There is evidence from studies of HR training and company culture that shows how the two work hand in hand to boost productivity in the workplace.

Keywords: Performance, Employees, Organization, HR

PENDAHULUAN

Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Dalam kerangka ini, dampak terhadap kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan pelatihan sumber daya manusia. Output dan nilai pekerja bagi perusahaan dapat meningkat sebagai hasil dari pelatihan

yang meningkatkan tingkat keahliannya (Wahyuningsih, 2019). Selain itu, budaya perusahaan yang menyenangkan dan kuat membantu menumbuhkan tempat kerja yang menggembirakan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas (Yandi, 2022).

Organisasi terlibat dalam pelatihan sumber daya manusia sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawan. Pengetahuan teknis pekerja, keterampilan interpersonal, dan kapasitas untuk beradaptasi dengan perubahan semuanya dapat sangat ditingkatkan dengan pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan, kata Wulandari dkk. (2023). Menurut temuan Jumani dan Rianto (2023), pelatihan yang efektif dan terencana dengan baik dapat meningkatkan moral dan loyalitas di tempat kerja. Oleh karena itu, organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan sumber daya manusia sering kali melihat peningkatan dalam produktivitas dan kualitas kinerja.

Tindakan dan hasil karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya perusahaan. Bizuneh (2016) berpendapat bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memengaruhi interaksi karyawan baik di dalam maupun di luar perusahaan. Budaya ini dicirikan oleh nilai-nilai bersama, konvensi, dan praktik yang konsisten. Budaya perusahaan yang baik yang mempromosikan kerja tim, kreativitas, dan kompensasi berbasis kinerja dapat meningkatkan moral dan produktivitas, menurut penelitian oleh Daeli dkk. (2024). Di sisi lain, jika budaya perusahaan tidak baik, dapat menurunkan moral dan produktivitas.

Interaksi antara pelatihan sumber daya manusia dan budaya organisasi menunjukkan bahwa keduanya saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika pelatihan diberikan kepada karyawan dan disertai dengan budaya organisasi yang mendukung, hasilnya cenderung lebih efektif dibandingkan dengan pelatihan yang dilakukan secara terpisah dari konteks budaya tersebut (Setiono & Andjarwati, 2019). Studi oleh Alam et al. (2024) menunjukkan bahwa keselarasan antara pelatihan dan budaya organisasi dapat menciptakan sinergi yang meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Ini menunjukkan kebutuhan kritis dari Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terintegrasi untuk mencapai kinerja puncak, yang menggabungkan pelatihan dan pengembangan budaya di seluruh organisasi.

Masalah kinerja karyawan sering kali muncul di organisasi yang tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap pelatihan atau tidak memiliki budaya organisasi yang mendukung. Misalnya, organisasi yang tidak memiliki program pelatihan yang memadai cenderung mengalami tingkat turnover yang tinggi, kurangnya inovasi, dan rendahnya kualitas layanan (Fauzia et al., 2021). Demikian pula, Motivasi dan kinerja yang rendah di antara karyawan dapat disebabkan oleh budaya perusahaan yang tidak mendukung yang menumbuhkan lingkungan kerja yang tidak produktif (Setiawan & Asmoro, 2024). Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi metode yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan menggali lebih dalam dampak pelatihan SDM dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Meneliti hubungan antara pelatihan SDM dan budaya perusahaan serta pengaruhnya terhadap produktivitas pekerja menjadi pendorong penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk memajukan bidang manajemen sumber daya manusia secara signifikan dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Selain itu, bisnis yang ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui kombinasi pelatihan dan pengembangan budaya organisasi dapat melihat temuan penelitian ini untuk mendapatkan beberapa saran yang berguna. Penelitian ini juga akan memberikan wawasan mengenai bagaimana organisasi dapat memanfaatkan kedua faktor ini secara sinergis untuk mencapai tujuan.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bagian integral dari setiap bisnis yang sukses adalah sistem manajemen sumber daya manusia (SDM), yang membantu mengarahkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dalam melayani tujuan perusahaan. Sumber daya manusia, menurut Septiana dkk. (2023), adalah orang-orang yang siap, antusias, dan kompeten untuk membantu sebuah bisnis mencapai tujuannya. Di sini, sumber daya manusia lebih dari sekadar karyawan; mereka adalah aset strategis yang akan membuat atau menghancurkan perusahaan. Seiring dengan uang tunai dan elemen lainnya, sumber daya manusia menjadi salah satu pertimbangan terpenting perusahaan (Arwin et al., 2019). Akibatnya, meningkatkan efektivitas dan efisiensi bisnis dapat dicapai melalui administrasi SDM yang kompeten. Agar bisnis dapat berjalan dengan lancar, manajemen ini mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk perekrutan, pengembangan, dan pemeliharaan staf yang baik. Manajemen sumber daya manusia, dalam arti luas, berkaitan dengan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan individu dan tujuan bisnis. Untuk memastikan bahwa bisnis dapat mengikuti lanskap bisnis yang selalu berubah, metode ini memprioritaskan tujuan jangka pendek dan pertumbuhan jangka panjang yang berkelanjutan.

Pelatihan

Pelatihan merupakan metode pembentukan dan pemberdayaan pekerja melalui perolehan informasi, kompetensi, dan karakter baru (Pratama & Wismar'ain, 2018). Setiap kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam tanggung jawab tertentu atau tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dianggap sebagai pelatihan SDM. (Wildan & Aulia, 2017) Berdasarkan wawasan dari berbagai pakar, pelatihan dapat didefinisikan sebagai inisiatif di seluruh organisasi dengan tujuan meningkatkan kompetensi pekerja dalam memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan di masa depan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian mereka.

Sinaga dkk. (2021) menyatakan bahwa program pelatihan dapat membantu pekerja dalam meningkatkan pendekatan implementasi dan keahlian mereka, yang pada gilirannya berdampak pada laba perusahaan atau organisasi. Saat mencari tahu jenis pelatihan apa yang diperlukan, Cut Zurnali (2004) menyarankan untuk menggunakan salah satu dari tiga pendekatan: Langkah pertama adalah melakukan tinjauan di seluruh organisasi untuk menentukan area perusahaan mana yang membutuhkan lebih banyak pelatihan. 2. Menganalisis operasi: Memahami substansi pelatihan, atau apa yang perlu diketahui karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. 3. Kinerja seorang pekerja atau karyawan dievaluasi melalui analisis individual.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi kurang tentang apakah suatu budaya disukai oleh pekerja atau tidak dan lebih banyak tentang bagaimana karyawan tersebut memandang aspek-aspek tertentu dari budaya tersebut. Kata "budaya" digunakan untuk menggambarkan sesuatu. Setiap karyawan memiliki perspektif unik mereka sendiri yang membentuk budaya perusahaan. "Budaya organisasi adalah norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi," tulis Luthans dalam Kuwiana dkk. (2018). Demi penerimaan sosial, setiap individu akan bertindak sesuai dengan budaya yang dominan. Poin selanjutnya yang dibuat oleh Feter F. Druicker dalam wawancaranya tahun 2017 dengan Utami dan Waluyo mengatakan bahwa budaya organisasi adalah kunci untuk memecahkan masalah internal dan eksternal. Ketika sebuah kelompok secara konsisten menerapkan solusi ini, itu menjadi cara yang tepat bagi anggota baru untuk memahami, berpikir, dan merasakan tentang masalah yang terkait.

Untuk mengatasi tantangan organisasi dan memastikan bahwa anggota mematuhi protokol perilaku yang telah ditetapkan, budaya organisasi didefinisikan oleh Rivai (2020) sebagai seperangkat keyakinan, asumsi, dan standar yang sudah lama ada. Dalam hal keberhasilan organisasi jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi memainkan peran strategis yang sangat penting dalam mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya perusahaan adalah kompasnya, menunjukkan jalan menuju apa yang dapat diterima dan apa yang tidak, memandu distribusi sumber daya, dan membantu perusahaan menghadapi tantangan dan peluang di lingkungan eksternalnya. Menurut Robbins dalam Girsang, dkk (2021), studi baru menunjukkan beberapa ciri khas yang menjadi ciri budaya perusahaan:

- 1) Tingkat dorongan bagi pekerja untuk berkreasi dan mengambil risiko
- 2) Perhatian, tingkat pencapaian, analisis, dan pekerjaan berorientasi detail yang dituntut dari pekerja.
- 3) Sejauh mana manajemen berorientasi pada hasil, artinya mereka lebih peduli pada produk akhir daripada metode dan prosedur yang membawanya ke sana.
- 4) Manajemen yang berorientasi pada orang, yang berarti bahwa para pemimpin memikirkan bagaimana keputusan akan memengaruhi karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang atau tim merupakan hasil akhir dari usahanya untuk mencapai tujuan organisasi secara halal, beretika, dan bermoral, dalam lingkup tugas dan tanggung jawabnya (Rosmana & Wahyuningsih, 2023). Kinerja setiap karyawan dan tim merupakan cerminan dari kapasitas mereka untuk menjalankan tugasnya dengan cara yang konsisten dengan arah moral, hukum, dan tujuan organisasi yang dinyatakan, serta tingkat kemandirian, ketekunan, dan kapasitas mereka untuk memecahkan masalah. kendala yang diberlakukan oleh jadwal organisasi yang dinyatakan (Jufrizen & Lubis, 2020). Kinerja karyawan, menurut sejumlah ahli, merupakan hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam lingkup kewenangan dan tugasnya, dengan tujuan menyeluruh untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah. Oleh karena itu, kinerja adalah tindakan yang diwujudkan dalam bentuk hasil yang dicapai oleh pekerja dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya di dalam suatu organisasi. Evaluasi kinerja, menurut Fauzi (2018), memiliki beberapa tujuan, seperti 1) menetapkan kedudukan jabatan; 2) melakukan tindakan untuk meningkatkan kinerja individu; dan 3) mengubah sistem otoritas menjadi kontrol pengatur. Namun, menurut Robbins dalam Pratama & Suhaeni (2017), berikut ini adalah beberapa ukuran kinerja karyawan:

- 1) Kualitas kerja : Estimasi kualitas pekerjaan oleh karyawan itu sendiri dan sejauh mana tugas dilaksanakan dengan kemampuan terbaik karyawan adalah dua indikator utama kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja : Menunjukkan jumlah akhir, biasanya dinyatakan sebagai kuantitas seperti unit atau siklus aktivitas selesai.
- 3) Waktu kerja : Dalam hal jumlah waktu yang dihabiskan orang untuk bekerja, jumlah waktu yang mereka lewatkan untuk bekerja, dan jumlah penantian yang terjadi.
- 4) Ketepatan waktu : Dilihat melalui heading koordinasi, jumlah aktivitas yang dilakukan pada awal periode yang ditunjukkan memungkinkan penggunaan waktu yang paling efisien dan memungkinkan aktivitas lain dimaksimalkan.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat meningkat dengan memberikan pelatihan SDM. Para pekerja dapat tetap mengikuti kemajuan teknologi dan industri dengan bantuan program pelatihan reguler yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan keahlian mereka (Choiriyah & Riyanto, 2020). Tempat kerja yang proaktif dan mudah beradaptasi, di mana para pekerja merasa terdorong untuk tumbuh dan berkreasi, dapat dicapai dengan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan (Priadi et al., 2023). Pelatihan sumber daya manusia juga meningkatkan semangat dan dedikasi terhadap organisasi dengan membuat pekerja merasa dihargai dan terinspirasi. Pelatihan meningkatkan produktivitas pekerja, menurut penelitian empiris oleh Elizar & Cape (2018) dan Karim dkk. (2019). Perusahaan mungkin melihat peningkatan kinerja perusahaan mereka secara keseluruhan karena peningkatan kualitas kerja, efisiensi operasional, dan produktivitas. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis penelitian ini disajikan sebagai berikut.

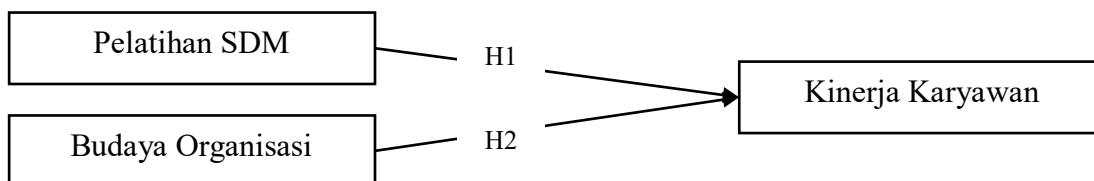
H1 : Pelatihan SDM berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai hasil dari akarnya pada prinsip-prinsip panduan perusahaan, yang pada gilirannya membentuk norma-norma perilaku yang diharapkan dapat ditegakkan oleh karyawan, budaya organisasi meresap ke dalam setiap aspek operasi organisasi. Ketika budaya organisasi digunakan secara efektif sebagai alat manajemen, hal itu dapat memotivasi orang untuk bertindak dengan cara yang baik, berbakti, dan produktif (Jurfizien & Rahmadhani, 2020). Nilai-nilai budaya sulit dilihat, namun memiliki pengaruh yang kuat terhadap cara orang bertindak, yang pada gilirannya mengarah pada hasil yang lebih baik. Budaya kebangsaan yang memunculkan budaya perusahaan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut Sagala dkk. (2023). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja, merupakan indikator budaya perusahaan yang sehat. Sebaliknya, budaya perusahaan yang negatif akan menyebabkan kinerja karyawan yang buruk, yang akan berdampak buruk pada efisiensi bisnis secara keseluruhan. Pengaruh budaya perusahaan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan ditemukan oleh Rivai (2020) dalam jurnalnya. Produktivitas pegawai negeri dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi, menurut Hendra (2018). Mengingat hal di atas, berikut ini adalah hipotesis kerja dari penyelidikan tersebut.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan demikian, kerangka berpikir yang dapat disusun peneliti berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah diuraikan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tertentu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sejenis penelitian yang menekankan pada pengumpulan data numerik dan statistik. Mengetahui bagaimana pelatihan SDM dan budaya perusahaan mempengaruhi produktivitas menjadi tujuan utama penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Seluruh angkatan kerja disebut sebagai populasi dalam penelitian ini. Penelitian ini mengandalkan sumber data primer untuk tahap pengumpulan datanya. Kuesioner dikirim secara online kepada individu yang berstatus staf atau karyawan untuk mengumpulkan data primer. Oleh karena itu, pendekatan sampling termasuk purposive sampling digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan tujuan penelitian, peneliti dapat menggunakan teknik seleksi purposif ini untuk memilih sampel yang lebih mewakili populasi yang diminati. Oleh karena itu, dipilih 250 responden untuk sampel.

Pengumpulan Data

Pembicara diamati dan data dikumpulkan menggunakan skala Likert untuk pengukuran reaksi. Pada skala ini, skor 1 menunjukkan ketidaksepakatan yang kuat sedangkan skor 5 menunjukkan kesepakatan yang kuat. Untuk lebih memahami keadaan teknik pelatihan reguler dan kinerja karyawan saat ini, kami meminta responden untuk mengisi serangkaian pertanyaan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 22 dan pendekatan analisis regresi linier berganda. Arah dan intensitas hubungan antara variabel terikat dan bebas dapat diukur dengan menggunakan regresi linier berganda. Ambang signifikansi 0,05, atau 5%, digunakan dalam penyelidikan ini. Berikut adalah persamaan yang menjadi dasar model regresi:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

β_0 : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien Variabel Independen

X_1 : Pelatihan SDM

X_2 : Budaya Organisasi

e : Galat/ Error

Analisis regresi linier berganda harus melakukan uji asumsi klasik untuk menjamin bahwa model regresi yang dikembangkan konsisten, tidak memihak, dan berisi estimasi yang akurat. Salah satu asumsi mendasar dari model regresi adalah bahwa data terdistribusi normal, tanpa multikolinearitas atau heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas mencari perbedaan varians residual antar pengamatan; uji normalitas mencari distribusi normal dari residual; dan uji multikolinieritas mencari korelasi antar variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Saat membuat atau menggunakan kuesioner atau pengujian untuk mengukur konstruk tertentu, sangat penting untuk melakukan uji validitas untuk memastikan instrumen mengukur konstruk target secara akurat.

Metode umum untuk menentukan validitas instrumen termasuk menghitung korelasi Pearson-nya dan membandingkan hasilnya dengan nilai-nilai penting dalam "tabel R" yang memberikan informasi tentang keandalan instrumen. Hasil uji validitas ini menunjukkan apakah instrumen tersebut valid pada tingkat signifikansi tertentu, biasanya 0,05.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha
Pelatihan SDM	PSDM1	0.831	0.1381	0.860
	PSDM2	0.919		
	PSDM3	0.914		
Budaya Organisasi	BO1	0.761		0.838
	BO2	0.849		
	BO3	0.826		
	BO4	0.847		
Kinerja Pegawai	KK1	0.91		0.957
	KK2	0.957		
	KK3	0.959		
	KK4	0.938		

Karena ada 248 derajat kebebasan dan hasil korelasi Pearson (R-count) lebih tinggi dari angka esensial pada tabel-r, seluruh masalah penelitian dapat dinyatakan asli, menurut penelitian tersebut. Untuk memastikan temuannya konsisten, uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas. Skor Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,70 dianggap sebagai indikasi ketergantungan yang tinggi. Reliabilitas penelitian ditentukan oleh nilai alpha Cronbach, yaitu lebih dari 0,7 untuk semua variabel (pelatihan SDM, budaya organisasi, dan Kinerja Karyawan).

Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat dasar untuk analisis regresi. Ini hanya akan berlaku jika residu atau kesalahan model regresi terdistribusi normal. Salah satu metode untuk memverifikasi kenormalan adalah tes Kolmogorov Smirnov.

Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.18

Karena nilai p uji kenormalan (Asimp. SIG 2-tailed) sebesar 0,18 lebih tinggi dari ambang signifikansi yang diberikan (0,05) pada Tabel 2, peneliti dapat menyimpulkan bahwa residu mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Efektivitas model regresi tergantung pada adanya hubungan asli antara variabel independen. Karena itu, uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan ada tidaknya variabel terkait ini. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menguji nilai toleransi dan nilai VIF, yang merupakan singkatan dari variance inflation factor.

Tidak adanya multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi ditunjukkan dengan nilai toleransi lebih dari 0,1 dan VIF lebih rendah dari 10..

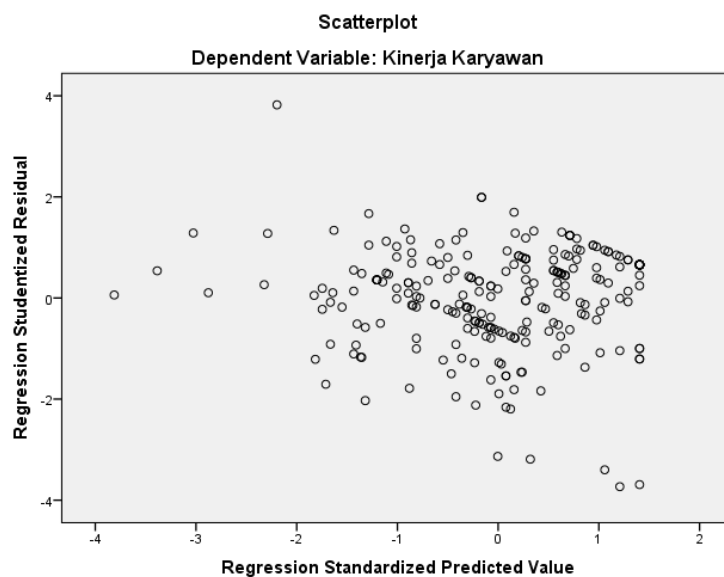
Tabel 3. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.853	1.574		-.542	.588		
Pelatihan SDM	.467	.086	.315	5.424	.000	.706	1.416
Budaya Organisasi	.794	.111	.414	7.119	.000	.706	1.416

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinieritas di antara variabel independen.

3. Uji Heteroskedasitas

Saat menjalankan model regresi, uji heteroskedastisitas mencari tanda-tanda varian yang tidak sama pada residu dari data yang berbeda. Jika varians tetap konstan, disebut sebagai homoskedastisitas, tetapi jika varians berbeda, dikenal sebagai heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan memeriksa scatterplot yang menggambarkan hubungan antara nilai-nilai yang diprediksi dari variabel independen dan nilai-nilai residual yang sesuai.



Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedasitas

Gambar 2. Heteroskedasitas tidak ada karena tidak ada pola yang terlihat dan distribusinya tidak teratur. Oleh karena itu, heteroskedasitas terpenuhi.

Regresi Linear Berganda

Tentukan pengaruh beberapa faktor independen terhadap satu variabel dependen dengan bantuan analisis regresi linier berganda. Tujuan dari penelitian SPSS 22 ini adalah untuk mengkaji hubungan antara pelatihan SDM, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dimulai dengan uji-F, yang merupakan uji simultan. Uji-F dirancang untuk mengetahui apakah semua variabel bebas bergabung untuk mempengaruhi variabel dependen secara substansial.

**Tabel 4. Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4075.187	2	2037.593	86.362	.000 ^b
Residual	5827.629	247	23.594		
Total	9902.816	249			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pelatihan SDM

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pelatihan SDM dan budaya perusahaan, seperti yang terlihat pada Tabel 4. Hal ini terjadi karena hasil yang dihitung memiliki tingkat signifikansi yang kurang dari tingkat signifikansi yang diperlukan. Hasil yang diperolehnya menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang dibutuhkan adalah 0,05, sedangkan tingkat yang dihitung adalah 0,000. Kombinasi pelatihan SDM dan budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas pekerja, menurut hasil ini.

Setelah variabel-variabel penting telah diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah menggunakan uji T untuk menguji sebagian hubungan antara variabel independen dan dependen. Jika probabilitasnya kurang dari 0,05, berarti hipotesis yang diuji menunjukkan bahwa variabel dependen agak dipengaruhi oleh faktor independennya

**Tabel 5. Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.853	1.574		-.542	.588
Pelatihan SDM	.467	.086	.315	5.424	.000
Budaya Organisasi	.794	.111	.414	7.119	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Representasi visual dari semua faktor rasio keuangan pada grafik 5: Dimana nilai SIG lebih dari 0,05, pelatihan SDM dan budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kasus ketika pelatihan SDM dan budaya perusahaan benar-benar meningkatkan kinerja, setidaknya sebagian, kami menerima H1 dan H2. Peneliti kemudian menjalankan uji koefisien determinasi untuk melihat seberapa baik model estimasi (5)

menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan setelah menjalankan uji F dan T untuk hipotesis. R² adalah koefisien determinasi, dan dapat mengambil nilai antara nol dan satu. Tabel 5 menampilkan hasil uji Kuadrat R yang Disesuaikan, yang digunakan untuk menilai koefisien kemunduran dalam penyelidikan ini.

Tabel 5. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.412	.407	4.85733

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pelatihan SDM

Nilai kuadrat-R yang disesuaikan adalah 0,407, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan SDM dan budaya perusahaan kemungkinan besar bertanggung jawab atas 59,3% perbedaan faktor kinerja karyawan. Ada elemen tambahan yang belum dibahas dalam penelitian ini yang berdampak pada kinerja karyawan, terhitung 59,3% sisanya.

Pembahasan

Temuan menunjukkan bahwa pelatihan SDM secara signifikan dan positif mempengaruhi produktivitas pekerja. Hasilnya sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa program pelatihan yang dijalankan dengan baik meningkatkan moral, kompetensi, dan produktivitas. Pelatihan memungkinkan pekerja memperoleh keterampilan teknis dan non-teknis yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, yang meningkatkan efisiensi dan produksi (Rohida, 2018). Lebih jauh lagi, ketika para pekerja dihormati dan memiliki andil dalam kesuksesan perusahaan, dedikasi mereka terhadap bisnis dapat ditingkatkan dengan pelatihan berkelanjutan (Rawashdeh & Tamimi, 2020). Oleh karena itu, temuan ini memberikan kepercayaan pada hipotesis pertama (H1), yang menegaskan bahwa pelatihan sumber daya manusia berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, Hipotesis kedua (H2) didukung oleh fakta bahwa budaya perusahaan telah terbukti berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan lebih cenderung memberikan yang terbaik dalam mengejar tujuan perusahaan dalam suasana yang ditandai dengan budaya organisasi yang kuat dan positif, yang menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung berdasarkan nilai-nilai bersama, konvensi, dan praktik terkini. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Edward dan Frinaldi (2024), menumbuhkan budaya yang menghargai kerja tim, kreativitas, dan kompensasi berbasis kinerja dapat memberikan keajaiban bagi keterlibatan dan loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil Irsyad dkk. (2021), yang menemukan bahwa budaya perusahaan yang positif merupakan faktor kunci dalam membangun tempat kerja yang produktif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Oleh karena itu, Pelatihan sumber daya manusia dan budaya perusahaan merupakan dua faktor utama yang mempengaruhi produktivitas pekerja. Kinerja yang optimal dapat dicapai bila terdapat hubungan yang saling menguntungkan antara pelatihan yang disampaikan dengan budaya perusahaan pendukungnya (Cahyati & Adelia, 2024). Selain itu, Febrian dkk. (2023) menemukan bahwa perusahaan dengan program pelatihan dan budaya perusahaan yang selaras cenderung memiliki karyawan yang berkinerja lebih baik. Jadi, untuk mendapatkan hasil yang mereka inginkan, manajemen sumber daya manusia harus fokus pada bagaimana pelatihan dan budaya perusahaan saling bergantung (Simorangkir, 2024).

KESIMPULAN

Dengan penerimaan kedua hipotesis (H1 dan H2), penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan SDM dan budaya organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan cara yang baik. Kedua variabel ini menyumbang 40,7% dari variabilitas kinerja karyawan, menurut analisis koefisien determinasi menggunakan Kuadrat R yang Disesuaikan sebesar 0,407. 59,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Konsisten dengan penelitian lain, hasil kami menunjukkan bahwa kedua komponen sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pekerja.

Implikasi dari hasil ini adalah bahwa manajemen harus memberikan perhatian lebih pada pengembangan program pelatihan SDM yang berkelanjutan dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung. Kinerja karyawan dan, lebih jauh lagi, kinerja organisasi secara keseluruhan, dapat sangat ditingkatkan melalui upaya ini. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, peneliti harus melihat faktor-faktor lain termasuk kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan dalam studi selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arwin, A., Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy, R. (2019, February). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (Vol. 1, No. 1).
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14-14.
- Choiriyah, S., & Riyanto, S. (2020). Desain Pelatihan pada Masa Pandemi Covid-19. *Syntax Idea*, 2(8), 488-502.
- Cut Zurnali. (2004). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk, Tesis, Unpad. Bandung.
- Fauzia, F., Virantika, A., & Firmansyah, G. (2021). Langkah langkah Strategis Pemenuhan Kebutuhan SDM Talenta Digital di Lingkungan Pemerintahan Indonesia. *Proceeding KONIK (Konferensi Nasional Ilmu Komputer)*, 5, 39-46.
- Febrian, W. D., Apriani, A., & Abdullah, M. A. F. (2023). Analisis Kepemimpinan Transaksional, Remunerasi, Sistem Informasi Manajemen dan Komitmen Organisasi. In *Prosiding Seminar SeNTIK (Vol. 7, No. 1, pp. 98-103)*.
- Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 1-8.
- Hendra, T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru. *Journal Development*, 6(1), 70-79.
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2021). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan work life balance terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10992-11000.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.

- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 39-50.
- Karim, M. M., Choudhury, M. M., & Latif, W. B. (2019). The impact of training and development on employees' performance: an analysis of quantitative data. *Noble International Journal of Business and Management Research*, 3(2), 25-33.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51-62.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.
- Rawashdeh, A. M., & Tamimi, S. A. (2020). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 191-207.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19. *Journal on Education*, 5(4), 16606-16613.
- Sagala, C., Mtd, N. P., Rozzaqiyah, Z., Rahmi, A., Anggara, A. B., & Wijaya, C. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6).
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446-466.
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). Budaya keselamatan, kepemimpinan keselamatan, pelatihan keselamatan, iklim keselamatan dan kinerja. *Zifatama Jawara*.
- Simorangkir, B. A. (2024). Meningkatkan Kepuasan Kerja melalui Efikasi Diri, Pelatihan dan Budaya Organisasi yang Positif. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 3(1), 29-38.
- Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Barus, R. A. B., & Amri, S. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2(2), 233-251.
- Utami, A. S., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Lohjinawe. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 465-473.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Wildan, muhammad alkirom, & Aulia, safrizal helmi buyung. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Kompetensi*, 11(1), 1– 128

- Wulandari, A. R., Arvi, A. A., Iqbal, M. I., Tyas, F., Kurniawan, I., & Anshori, M. I. (2023). Digital Hr: Digital Transformation In Increasing Productivity In The Work Environment. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 29-42.
- Yandi, A. (2022). Literature review analysis of the effect of leadership, organizational culture, and work environment on employee productivity. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(1), 12-24.