

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MITRA HIJAU INDONESIA

Novenda Reza Kusuma

novendarza01@gmail.com

Dewi urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and analyse the effect of training, motivation, and organizational culture on employees' performance at PT. Mitra Hijau Indonesia. The research was quantitative. The data collection technique used saturated sampling. In line with that, there were 40 employees as the sample. Moreover, the instrument in the data collection technique used questionnaires through google form, consisting of statements and answers with likert scale. Furthermore, the data analysis technique used IBM SPSS Statistics 25. The analysis used descriptive statistics, instrument tests, classical assumption test, multiple linear regression, proper model test (F-test), determination coefficient test (R^2 test), and hypothesis test (t-test). The result concluded that training had a significantly positive effect on employees' performance at PT. Mitra Hijau Indonesia. Likewise, motivation had a significantly positive effect on employees' performance at PT. Mitra Hijau Indonesia. Similarly, organizational culture had a significantly positive effect on employees' performance at PT. Mitra Hijau Indonesia.
Keywords: Training, Motivation, Organizational Culture, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Hijau Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah saturation sampling (sampling jenuh) dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk gform berupa pernyataan dan jawaban dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistic 25. Analisis data yang dilakukan, yaitu statistik deskriptif, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji kelayakan model (uji F), uji koefisien determinasi (uji R^2), dan pengujian hipotesis (uji t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi semakin pesat di masa ini yang mengakibatkan jumlah pengguna internet akan semakin meningkat. Pengguna internet yang semakin meningkat ini telah membuat pergeseran perilaku pelanggan dari pembelian melalui *offline* menjadi pembelian melalui *online*. Pesatnya kemajuan di era globalisasi mendorong adanya percepatan pergerakan dalam berbagai bidang. Hal ini dibuktikan dengan adanya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Salah satu yang terdampak dalam era ini adalah dunia perusahaan. Perkembangan perusahaan-perusahaan di Indonesia yang semakin maju, tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan usaha di Indonesia mengalami peningkatan. Tercatat dalam laporan tahunan Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) periode 2021 yang dipublikasikan pada April 2022. Indeks Persaingan Usaha (IPU) Indonesia pada tahun 2021 dinilai tertinggi dalam empat tahun terakhir yang berada di nilai 4,81. Hal ini menunjukkan bahwa persaingan usaha secara nasional termasuk ke dalam kategori persaingan usaha menuju tinggi. Nilai IPU tersebut semakin mendekati dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) tahun 2024 yaitu dengan nilai 5,00. Dengan adanya perubahan dan persaingan, perusahaan dituntut untuk beradaptasi setiap saat KPPU (2022) menyatakan bahwa persaingan usaha yang tinggi secara tidak langsung akan mendorong produktivitas

tenaga kerja, sekaligus mendorong tingkat upah yang semakin tinggi. Sebagaimana dengan misi Indonesia yang menjadi negara ekonomi terbesar keempat di dunia pada tahun 2045. Indonesia harus mempersiapkan diri untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berkarakter untuk bisa bersaing. Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan daya saing agar dapat mempertahankan dan meningkatkan perusahaan. Undang-Undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP), pengertian perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk memperoleh keuntungan atau laba. Dalam mencapainya, perusahaan didorong untuk mencapai organisasi perusahaan yang lebih efektif dan efisien. Hal ini diperlukan agar perusahaan memiliki daya saing sehingga perusahaan mampu bertahan di persaingan yang ketat.

Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengembangkan pengetahuan dan keahlian tertentu dengan harapan untuk meningkatkan kemampuan pegawai akan semakin terampil dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang telah dibebankan oleh perusahaan (Dahmiri dan Sakta, 2014). Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013:46) yaitu jenis, tujuan, bahan, metode, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih. Dengan adanya pemberian pengetahuan, pengembangan, dan keterampilan, diharapkan pegawai lebih berkualitas dan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan standar ketenagakerjaan demi terciptanya peningkatan kinerja karyawan. Adanya peningkatan kinerja karyawan, tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Motivasi mempengaruhi cara seseorang karyawan dalam bersikap dan bekerja sehingga manajemen harus mengetahui karakteristik karyawan. Hal ini mengarahkan bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2014). Hasibuan (2008) dalam Purba dan Sudibjo (2020:1608) menyatakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi, dan kebutuhan sosial. Motivasi diduga berpengaruh lebih kuat mempengaruhi produktivitas karyawan daripada lokasi kerja.

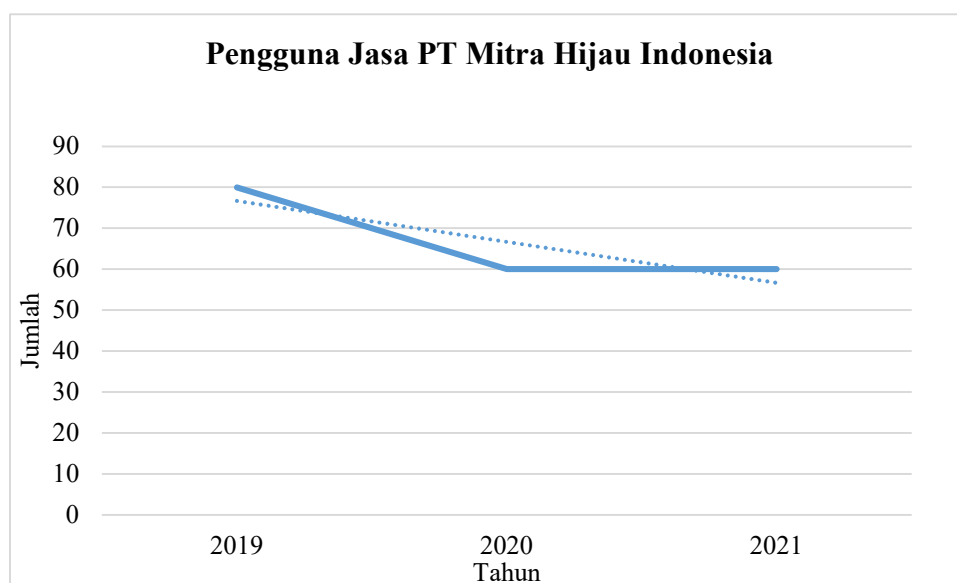
Budaya organisasi yaitu sesuatu pemahaman Bersama yang diyakini oleh semua anggota organisasi (Septiani dan Ikhwan, 2021). Seperti halnya yang diungkap oleh Wicaksono *et. al.*, (2021) bahwa setiap organisasi memiliki karakteristik atau identitasnya masing-masing. Dengan kata lain, setiap organisasi memiliki kepribadiannya masing-masing. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari yang lain adalah budayanya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan menerima nilai-nilai budaya organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya pengembangan dalam segi wawasan dan keterampilan, dorongan dari diri sendiri, dan budaya organisasi dalam bekerja. Tanpa adanya pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi, perusahaan tidak mampu untuk berkembang atau mencapai tujuan yang diinginkan apabila kinerja karyawan kurang baik.

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai seorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Hasibuan, 2016). Definisi lainnya, kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan standar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan bagian terpenting maka diperlukan untuk pengelolaan SDM. Seiring dengan adanya perkembangan zaman, banyak jasa konsultan lingkungan yang memberikan pelayanan yang sama sehingga persaingan semakin ketat. Persaingan dapat ditinjau dari segala aspek, salah satunya pengguna jasa. Data penurunan pengguna jasa PT Mitra Hijau Indonesia dapat dilihat pada Tabel 1 dan Gambar 1.

Tabel 1
Penurunan Pengguna Jasa PT. Mitra Hijau Indonesia

No.	Tahun	Jumlah
1.	2019	80
2.	2020	60
3.	2021	60

Sumber: PT Mitra Hijau Indonesia, 2022 (diolah)



Sumber: PT Mitra Hijau Indonesia, 2022

Gambar 1
Grafik Penurunan Pengguna Jasa PT. Mitra Hijau Indonesia

Pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa pengguna jasa PT Mitra Hijau Indonesia mengalami penurunan di tahun 2020 sebesar 25%. PT Mitra Hijau Indonesia melaporkan bahwa pengguna jasa pada tahun 2020 yaitu 60 perusahaan mengalami penurunan dari tahun yang lalu yaitu 80 perusahaan. Pada tahun 2021, jumlah pengguna jasa sama dengan tahun 2020 yaitu 60 perusahaan. Tidak dapat dipungki bahwa terjadinya penurunan terdapat satu komponen penting yang ada di dalamnya yaitu karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya hubungan timbal balik antara jumlah pengguna jasa dan kinerja karyawan.

PT MHI telah memiliki standar dalam meningkatkan kredibilitas perusahaan semakin dikenal, menarik kepercayaan konsumen, dan jaminan kualitas standar internasional. Standar tersebut adalah International Organization for Standardization (ISO), sebuah sistem manajemen untuk pengukuran mutu organisasi. ISO yang telah dimiliki oleh PT MHI yaitu ISO 9001 - Sistem Manajemen Mutu, ISO 14001 - Sistem Manajemen Lingkungan, dan ISO 45001 - Occupational Health and Safety Management System. Peningkatan perusahaan berfokus pada ISO 9001 yang dalam penerapannya memperbaiki efektifitas sistem manajemen mutu. Hasil yang efektif dengan melibatkan kegiatan yang menggunakan sumber daya yang dikelola. Penyediaan sumber daya organisasi diperlukan untuk memelihara sistem manajemen mutu dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Karyawan dapat mempengaruhi persyaratan produk perusahaan yang harus memiliki kompetensi, pelatihan, dan kepedulian. Kompetensi lebih mumpuni apabila didukung dengan menambah wawasan melalui kegiatan pelatihan. Partisipasi karyawan dalam mengikuti sebuah pelatihan karena adanya dorongan

dari perusahaan atau diri sendiri. Selain itu, kepedulian karyawan akan kesesuaian dan pentingnya kegiatan dapat berpengaruh terhadap pencapaian sasaran mutu. Kepedulian terhadap budaya organisasi dalam perusahaan berperan untuk meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

Penelitian terdahulu telah mengungkapkan hasil empiris tentang pengaruh variabel yang digunakan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyono *et. al.*, (2018) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan pelatihan dapat menambah wawasan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat. Namun bertolak belakang dengan penelitian Priyanto (2018), menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono *et. al.*, (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga, penelitian yang telah dilakukan oleh Mulyono *et. al.*, (2018) menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan. Hal ini berarti bahwa motivasi dapat menciptakan kegairahan kerja karyawan untuk bekerja secara efektif. Penelitian lainnya mengenai motivasi yang dilakukan oleh Julianry *et. al.*, (2017) motivasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel ini dirujuk untuk memperbaiki dan meningkatkan kerja karyawan.

Rifqi dan Asytuti (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang kuat akan mempermudah karyawan dalam komunikasi dan partisipasi secara efisien dan efektif. Sedangkan penelitian lain, Dianantari *et. al.*, (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut, terdapat hasil yang tidak konsisten terhadap variabel bebas atau variabel independen yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel independen tersebut yaitu pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi, sedangkan variabel bebasnya yaitu kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut akan menunjukkan kondisi kinerja karyawan suatu perusahaan. Berdasarkan penjelasan fenomena di atas terdapat research gap yaitu permasalahan yang belum terjawab oleh studi penelitian terdahulu. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi secara empiris tidak semuanya sesuai teori yang ada. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, maka perlu adanya evaluasi terkait faktor tersebut. Hal ini untuk mengetahui seberapa besar dampak dengan adanya pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi. Sebagaimana salah satu misi PT Mitra Hijau Indonesia untuk menciptakan sumber daya manusia komponen yang kreatif, kolaboratif, alih pengetahuan, dan pembelajaran masyarakat. Peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Hijau Indonesia. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah (1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Hijau Indonesia?, (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Hijau Indonesia?, (3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Hijau Indonesia?. Kemudian tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Hijau Indonesia, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Hiaju Indonesia, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Hijau Indonesia.

TINJAUAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan merupakan langkah perusahaan dalam meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Rivai (2009:212) pelatihan adalah bagian dari pendidikan untuk meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dan memiliki waktu yang relatif singkat dengan metode lebih ke praktek daripada teori. Definisi lain menyatakan bahwa pelatihan merupakan intervensi terencana yang dirancang untuk meningkatkan kinerja dari setiap individu yang dimana pelatihan harus berdasarkan kebutuhan dari setiap organisasi (Hassan *et. al.*, 2013).

Motivasi

Motivasi adalah hal yang baik, untuk seseorang menjadi termotivasi karena adanya pujian atau sebaliknya. Motivasi sendiri merupakan suatu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, untuk mendukung faktor yang lain perlu adanya kemampuan, sumber daya, kondisi tempat kerja, dan kepemimpinan. Robbins (2011:55) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

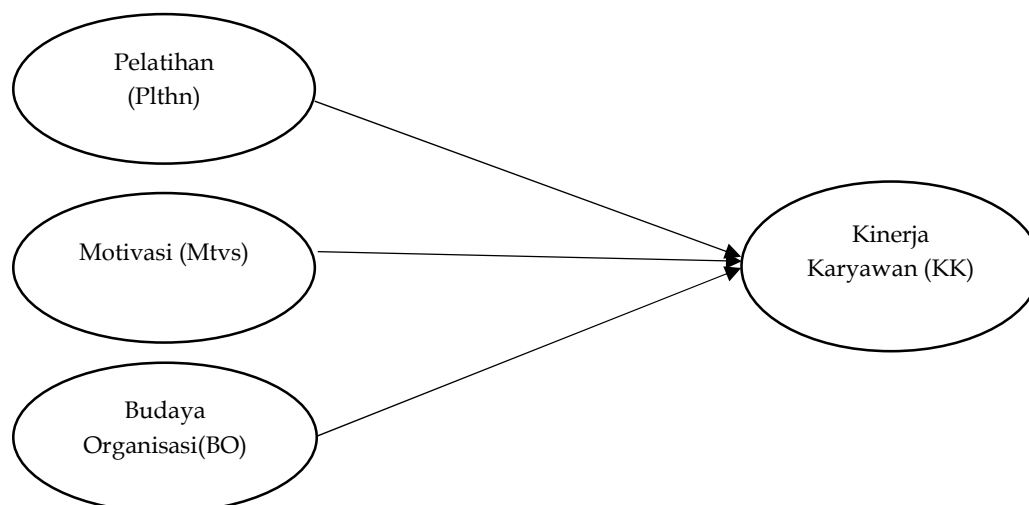
Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan menjadi suatu sistem dari makna bersama yang membedakan dengan perusahaan lainnya (Robbins, 2011:289). Tubagus (2015:127) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi (Juni dan Agus, 2013:77).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2014:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu (Siahaan dan Simatupang, 2015).

Rerangka Konseptual



Gambar 2
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan untuk meningkatkan pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku sumber daya manusia dalam rangka melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakan (Safitri, 2013). Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai target suatu perusahaan. Namun, pelatihan tersebut perlu dipantau dalam pelaksanaannya sehingga meminimalisir karyawan yang tidak mengikuti dan kesalahan dalam penyampaian materi. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil empiris atau hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyono et. al. (2018); Ulum et. al., (2018); dan Naa (2017) yang memperoleh hasil penelitian bahwa pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Priyanto (2018). Berdasarkan kajian teori penelitian terdahulu serta uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi sebagai sarana terpenting dalam menentukan kinerja. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya secara optimal. (Sutrischastini dan Riyanto. 2015). Hal ini akan berdampak pada peningkatan gairah dan semangat kerja karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu sebaiknya karyawan terus diberikan motivasi agar karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didukung pula dengan Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil empiris atau hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad (2022); Ainanur dan Tirtayasa (2018); dan Hendra (2020) yang memperoleh hasil penelitian bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Julianry et. al., (2017). Berdasarkan kajian teori penelitian terdahulu serta uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau motivasi negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai mengarahkan perilaku anggota organisasi (Luthans, 2006:250). Keterbukaan lingkungan dalam suatu perusahaan akan memudahkan karyawan dalam berbagi ide dan partisipasi dalam mengambil keputusan dan membantu satu sama lain, lingkungan ini dikembangkan dengan adanya budaya organisasi. Adanya budaya organisasi akan memudahkan karyawan dalam berkomunikasi dan partisipasi secara efektif dan efisien. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi. Maka dari itu perlu diperhatikan dan diperbaiki sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini menunjukkan pada Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil empiris atau hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifqi dan Asytuti (2020); Wicaksono *et. al.*, (2021); dan Herminingsih dan Kreestianawati (2016) yang memperoleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Dianantari *et. al.*, (2019). Berdasarkan kajian teori penelitian terdahulu serta uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau budaya organisasi negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan Definisi lainnya, metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berhubungan dengan penggunaan angka, pengumpulan data, penafsiran data, dan penampilan data.

Gambaran Populasi Penelitian

Adanya populasi adalah untuk menentukan besaran sampel yang diambil dan membatasi berlakunya daerah generalisasi (Hardani *et. al.*, 2020:361). Adapun populasi pada penelitian ini adalah PT Mitra Hijau Indonesia. Berdasarkan jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Menurut Siyoto dan Sodik (2015:66) *non probability sampling* adalah suatu teknik sampling yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama untuk setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis teknik yang dipilih adalah saturation sampling (sampling jenuh). Menurut Siyoto dan Sodik (2015:66) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Menurut Arikunto (2012:104) apabila populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang digunakan diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Berdasarkan jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 karyawan, maka peneliti mengambil keseluruhan jumlah populasi. Dengan demikian, penggunaan populasi tanpa harus mengambil sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Hal ini untuk mendapatkan data yang betul-betul representatif atau dapat diwakili.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian kuesioner yang digunakan data primer yaitu data yang diambil secara langsung dari pelanggan menggunakan kuesioner. Dengan menyusun daftar pernyataan secara terperinci mengenai obyek yang telah ditentukan sebelumnya tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2012:94). Skala likert merupakan salah satu jenis skala pengukuran data kuantitatif. Data tersebut banyak ditemukan pada kuesioner atau angket untuk melakukan survei tertentu. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, ataupun sikap seseorang terhadap sebuah fenomena yang terjadi. Rentang nilai yang digunakan 5 sampai 1 yaitu:

Tabel 2
Skala Likert

Skor	Pilihan Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Sugiyono (2012:94)

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil seorang karyawan PT Mitra Hijau Indonesia tentang kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, melalui indikator (Mangkunegara, 2017:75) meliputi (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) independensi.

Variabel Independen

Pelatihan (X1) Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan secara terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam PT Mitra Hijau Indonesia, melalui indikator (Rivai, 2011:825) dengan indikator (1) materi pelatihan, (2) metode pelatihan, (3) pelatih, (4) peserta pelatihan, (5) sarana pelatihan. Motivasi (X2) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu karyawan PT Mitra Hijau Indonesia, melalui indikator (George dan Jones, 2012:428) dengan indikator (1) arah perilaku, (2) tingkat usaha, (3) tingkat kegigihan. Budaya Organisasi (X3) adalah nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para karyawan dan mempengaruhi cara karyawan PT Mitra Hijau Indonesia, melalui indikator Mas'ud (2004:87) dengan indikator (1) profesionalisme karyawan, (2) jarak dari manajemen, (3) sikap terbuka, (4) keteraturan karyawan, (5) rasa tidak curiga, (6) integritas karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Sebelum menguji hipotesis penelitian penulis perlu mengelompokkan tanggapan responden penelitian untuk mengetahui nilai rata-rata jawaban terhadap pernyataan yang diajukan. Kelas interval digunakan untuk menentukan nilai rata-rata jawaban tersebut. Perhitungan menurut Sugiyono (2014:40) adalah:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Tabel 3
Kelas Interval

Nilai Interval	Kategori	Nilai
4,20 < x ≤ 5,00	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
3,40 < x ≤ 4,20	Tidak Setuju (TS)	2
2,60 < x ≤ 3,40	Netral (N)	3
1,80 < x ≤ 2,60	Setuju (S)	4
1,00 < x ≤ 1,80	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2014:40)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui klasifikasi penilaian rata-rata jawaban responden, sebagai berikut:

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Validitas berhubungan dengan hasil pengukuran, bukan dari alat ukurnya sendiri. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Untuk mencari validitas sebuah item, maka perlu adanya mengkorelasikan skor item dengan item-item tersebut. Nilai signifikan < 0,05 level of significance untuk skor ini menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut valid (Ghozali, 2018:52). Untuk menguji validitas menggunakan dasar analisis sebagai berikut, yaitu: Jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka variabel tersebut valid dan jika nilai sig (2-tailed) > 0,05 maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan. Menurut Ghozali (2013:47) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberi fasilitas Cronbach Alpha. Kaidah yang digunakan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Jika reliabilitas memiliki nilai konsistensi alpha (α) < 0,6 artinya kurang baik, alpha (α) 0,7 artinya dapat diterima, dan alpha (α) > 0,8 artinya baik (Priyatno, 2013). Rumus Cronbach Alpha sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{ii} : reliabilitas instrument
- k : banyaknya butir pertanyaan
- ∑σ² : jumlah butir pertanyaan
- σ₁² : varians total

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independent untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh variabel bebas (*independent*) pelatihan (X1), motivasi (X2), budaya organisasi (X3) terhadap variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan (Y)

dengan menggunakan alat program SPSS dalam proses perhitungan yang dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Rumus:

$$KK = a + \beta_1 Plthn + \beta_2 MtvS + \beta_3 BO + e$$

Keterangan:

Y : variabel Kinerja Karyawan (KK)

a : konstanta

β_1 : koefisien regresi Pelatihan (Plthn)

X1 : variabel Pelatihan (Plthn)

β_2 : koefisien regresi Motivasi (MtvS)

X2: variabel Motivasi (MtvS)

β_3 : koefisien regresi Budaya Organisasi (BO)

X3 : variabel Budaya Organisasi (BO)

e : *standard error* (tingkat kesalahan)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak menurut Ghozali (2018:161) yaitu analisis grafik, Prinsipnya dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada suatu sumbu diagonal dari grafik dengan cara melihat histogram residualnya dan analisis statistik, Uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan uji 1 sampel.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonileritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya suatu korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018:107). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah nilai toleransi $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 , Jadi nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi dikarenakan VIF = $1/\text{Toleransi}$, nilai R² yang dihasilkan estimasi model regresi empiris sangat tinggi, namun secara individual variabel-variabel tersebut tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen, dan jika terdapat korelasi yang tinggi terhadap variabel independen (umumnya diatas 0,90).

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig $> 0,05$ dan dapat dikatakan regresi yang baik (Ghozali, 2013:139).

Uji Autokorelasi

Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan adanya residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Menurut Ghozali (2018:111) tujuan uji autokorelasi adalah untuk menguji dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Salah satu cara untuk menguji autokorelasi adalah Durbin Watson (DW). Kriteria uji autokorelasi

dengan menggunakan cara DW yaitu; (1) Nilai DW < DL dapat diartikan adanya autokorelasi positif, (2) Nilai DW > 4-DL dapat diartikan adanya autokorelasi negative, (3) Nilai DU < DW < 4-DL dapat diartikan tidak adanya autokorelasi, dan (4) Nilai DL < DW < DU atau 4-DU < DW < 4-DL dapat diartikan tidak bisa disimpulkan.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model penelitian memenuhi kriteria fit atau tidak. Uji kelayakan model (Uji F) atau uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi menunjukkan semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Adapun kriteria dalam melakukan uji F yaitu; P-Value ≤ 0,05 menunjukkan bahwa uji model tersebut layak untuk digunakan pada penelitian dan P-Value > 0,05 menunjukkan bahwa uji model tersebut tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018 :97). Hal tersebut dikarenakan adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kriteria analisis koefisien determinasi yaitu; nilai (R²) mendekati 0, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dikatakan lemah dan nilai (R²) mendekati 1, pengaruh variabel independen pada variabel terikat dikatakan lemah, sedangkan variabel terikat dikatakan kuat.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Jika t hitung > tabel maka hipotesis ditolak, yang artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika t hitung < t tabel maka hipotesis diterima, yang artinya variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Penolakan dan penerimaan hipotesisi dilakukan menggunakan kriteria sebagai berikut; Jika nilai signifikan ≤ 0,05 maka hipotesis diterima. Secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak. Secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas dilihat melalui nilai karena r hitung > rtabel. Berikut ini adalah hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Pelatihan	Plthn ₁	0,756	0,000	Valid
	Plthn ₂	0,922	0,000	Valid
	Plthn ₃	0,755	0,000	Valid
	Plthn ₄	0,892	0,000	Valid
	Plthn ₅	0,627	0,000	Valid
Motivasi	Mtvs ₁	0,731	0,000	Valid
	Mtvs ₂	0,663	0,000	Valid
	Mtvs ₃	0,795	0,000	Valid

Budaya Organisasi	BO ₁	0,780	0,000	Valid
	BO ₂	0,594	0,000	Valid
	BO ₃	0,428	0,006	Valid
	BO ₄	0,371	0,019	Valid
	BO ₅	0,553	0,000	Valid
	BO ₆	0,667	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	KK ₁	0,724	0,000	Valid
	KK ₂	0,853	0,000	Valid
	KK ₃	0,874	0,000	Valid
	KK ₄	0,884	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Dari Tabel 4 diatas nilai koefisien korelasi pada setiap indikator dengan pertanyaan yang diberikan lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan hasil bahwa semua pertanyaan pada kuesioner yang diberikan kepada responden dinyatakan valid sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian diuji dengan teknik *Cronbach Alpha*. Berikut ini adalah hasil uji realibilitas dengan menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 5
Hasil Uji Realibilitas

Indikator Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Pelatihan	0,8	<i>Reliable</i>
Motivasi	0,6	<i>Reliable</i>
Budaya organisasi	0,6	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,9	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Dari Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa untuk item-item pernyataan setiap variabel menunjukkan hasil yang reliabel dengan nilai alpha tidak kurang dari 0,6 sehingga layak digunakan sebagai alat ukur instrument kuesioner dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Koefisien Regresi</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients</i>
			Beta
(Costant)	-4,383	2,144	
Pelatihan (Plthn)	0,270	0,108	0,302
Motivasi (MtvS)	0,633	0,188	0,397
Budaya Organisasi (BO)	0,302	0,109	0,305

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan Tabel 6 diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KK = -4,383 + 0,270Plthn + 0,633Mtos + 0,302BO + e$$

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Hasil pengukuran uji normalitas dengan menggunakan analisis statistik yaitu uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

N	<i>Undestandardized Residual</i>	
40		
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	1,13295777
<i>Most Extreme Diferencess</i>	<i>Absolute</i>	0,122
	<i>Positive</i>	0,122
	<i>Negative</i>	-0,076
Asymp. Sig.		0,134

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Tabel 7 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa angka signifikansi diatas 0,05 yaitu nilai asymp. sig. sebesar 0,134. Hal ini dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas dengan bantuan SPSS versi 25:

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Pelatihan	0,528	1,892	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi	0,553	1,808	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,643	1,556	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai tolerance 0,528 dan nilai VIF 1,892, variabel motivasi memiliki nilai tolerance 0,553 dan nilai VIF 1,808, serta variabel budaya organisasi memiliki nilai tolerance 0,643 dan nilai VIF 1,556. Jadi, berdasarkan ketentuan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dengan variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menguji ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Regresi yang baik apabila nilai sig > 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas dalam tabel coefficients dapat dilihat pada Tabel 9 dan grafik scatterplot dapat dilihat pada Gambar 3.

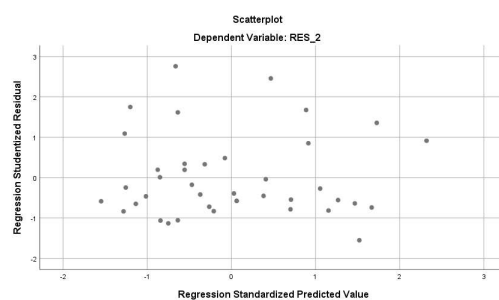
Tabel 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,241	1,342		0,179	0,859
Plthn	-0,031	0,068	-0,103	-0,456	0,651
Mtvs	0,099	0,118	0,183	0,837	0,408
BO	0,003	0,068	0,009	0,041	0,967

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Tabel 9 Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan nilai coefficients menunjukkan bahwa nilai sig untuk semua variabel lebih dari 0,05. Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa asumsi tresidual identik telah terpenuhi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 3

Gambar Scatterplot

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Gambar 3 grafik dapat disimpulkan bahwa, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Secara keseluruhan hasil estimasi menunjukkan bahwa regresi layak untuk digunakan.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau periode sebelumnya. Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi autokorelasi yang sesuai dengan persyaratan nilai $DU < DW < 4-DL$. Hasil uji autokorelasi dengan Durbin-Waston (DW) dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Waston
1	0,850 ^a	0,723	0,699	1,179	1,804

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Tabel 4.16 hasil uji autokorelasi didapatkan nilai DW sebesar 1,804 yang berada diantara -2 sampai dengan +2. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel DW dengan menggunakan signifikansi 0,05. Jumlah sampel sebanyak 40 orang, didapatkan nilai DL sebesar 1,338 dan DU sebesar 1,659. Secara perhitungan dapat dilihat di bawah ini.

$$4 - DL = 4 - 1,338 = 2,662$$

$$4 - DU = 4 - 1,659 = 2,348$$

Jadi, diperoleh bentuk nilai $DU < DW < 4-DL$ dengan nilai $1,338 < 1,804 < 2,348$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada autokorelasi.

Uji Hipotesis

Uji F

Hasil uji F ditampilkan melalui tabel berikut ini:

Tabel 11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Regression	130,340	3	43,447	31,244	0,000 ^b
Residual	50,060	36	1,391		
Total	180,400	39			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Tabel 11 diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,00 atau $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan model penelitian ini dan variabel pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi dapat diketahui melalui nilai *adjusted rsquare* (R²) yang ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,850 ^a	0,723	0,699	1,179

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Tabel 12 diketahui nilai R Square sebesar 0,723, artinya bahwa pengaruh pelatihan, motivasi, budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,3%. Sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji t

Hasil uji hipotesis (Uji t) ditunjukkan melalui tabel berikut ini:

Tabel 13
Hasil Uji t

Model		t	Sig.	Keterangan
1	Plthn	2,500	0,017	Berpengaruh signifikan
	Mtvs	3,362	0,002	Berpengaruh signifikan
	BO	2,780	0,009	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan tabel 13 dapat disimpulkan hasil uji t sebagai berikut: (1) Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Hasil ini berarti H1 diterima, sehingga variabel *customer review* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti H2 diterima, sehingga variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa H3 diterima, sehingga variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data penelitian, diketahui bahwa Pelatihan menghasilkan hasil positif 2,500 dan nilai signifikan sebesar $0,017 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa dengan melihat pelatihan positif yang dikarenakan karyawan antusias dalam mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan PT MHI dalam menambah wawasan dan keterampilan untuk menunjang kinerja yang lebih baik. Hasil dalam penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Ulum et. al., (2018) serta Siahaan dan Simatupang (2015) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data penelitian diketahui bahwa rating menghasilkan hasil positif 3,362 dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa dengan melihat motivasi positif yang dikarenakan karyawan PT MHI memiliki semangat yang kuat dalam bekerja. Sebagai contoh karyawan PT MHI ingin bekerja lebih baik lagi dari hasil sebelumnya. Karyawan PT MHI mampu untuk melakukan aktivitas dengan sungguh-sungguh, sehingga mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Hasil dalam penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Hendra (2020) serta Naa (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data penelitian diketahui bahwa kualitas pelayanan menghasilkan hasil positif 2,780 dan nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$. Dapat disimpulkan maka budaya organisasi membuktikan positif karena karyawan PT MHI mampu memahami nilai-nilai yang

diterapkan dalam bekerja. Budaya organisasi akan terbentuk dari pola pikir karyawan PT MHI dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan. Hasil dalam penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dipaparkan penulis sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT MHI, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT MHI, (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT MHI.

Keterbatasan

Selama melakukan penelitian dan proses penyusunan, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh penulis, yaitu: (1) Penelitian ini menerapkan hasil dari metode survei dengan menyebarkan kuesioner sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya, (2) Penelitian ini hanya menggunakan 1 variabel independen yaitu kinerja karyawan, sedangkan masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel independen.

Saran

Berdasarkan simpulan yang dipaparkan sebelumnya, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut: (1) Perusahaan memiliki agenda program pelatihan yang lebih jelas dan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk menyampaikan ide atau saran terkait metode pengerjaan proyek. Hal ini untuk menemukan metode pengerjaan terbaik dan sebagai sarana transfer pengetahuan kepada karyawan yang belum berpengalaman, (2) Perusahaan memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, (3) Pendekatan persuasif perlu terus dilakukan kepada karyawan yang belum bisa menerapkan budaya organisasi di perusahaan, (4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar melakukan penelitian yang akan dilakukan dapat mengembangkan hasil dalam penelitian ini dengan menambah variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur. dan S. Tirtayasa. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1);1-14.
- Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dianantari, N. M. Y., A. Yuesti, dan I. N. Sudja. 2019. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Sains, Akuntansi dan Manajemen (JSAM)* 1(4):637-646.
- George, J. M. dan G. R. Jones. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Cetakan Kesembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. dan S.P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan Kesembilan Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Hardani., N. H. Auliya., H. Andriani., R. A. Fardani., J. Ustiawaty., E. F. Utami., D. J. Sukmana. dan R. R. Istiqomah. 2020, Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Cetakan I. CV. Pustaka Ilmu Group. Yogyakarta.
- Hassan, W., A. Razi., R. Qamar., R. Jaffir. dan S. Suhail. 2013. The Effect of Training on Employee Retention. *Global Journal of Management and Business Research Administration and Management* 13(6):2249-4588.
- Hermaningsih, A. dan Kreestianawati. 2016. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* 5(3):241-257.
- Hendra. 2020, Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):1-12.
- Juni, D. P., dan G. Agus. 2013. Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Professional. Bandung: Alfabeta.
- Julianry, A., R. Syarief. dan M. J. Affandi. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 3(2):236-245.
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Kedelapan. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mas'ud. 2004. Survei Diagnosis (Konsep dan Aplikasi). Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mulyono, Kasdono, dan A. T. Ludigdo. 2018. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Perbankan* 4(2):75-79.
- Naa, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance* 2(2):167-176.
- Purba, K. dan K. Sudibjo. 2020, The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 3(3):1606-1617.
- Priyanto. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Grandkeisha Hotel by Horison Yogyakarta. *Jurnal UII Yogyakarta* 1-34.
- Rifqi, M. dan R. Asyututi. 2020, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderating pada BNI Syariah Cabang Pekalongan. *Jurnal Bilal (Bisnis Ekonomi Halal)* 1(2):38-43.
- Rivai, V. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2011. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Saftri, E. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 1(4):1-13.
- Septiani, T. A. dan K. Ikhwan. Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Dharmawangsa* 15(4):468-486.
- Siyoto. S. dan A. Sodik. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Cetakan 1. Literasi Media Publishing. Yogyakarta.
- Siahaan, E. dan E. M. Simatupang. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara* 8(2):14-26.

- Sutrischastini, A. dan A. Riyanto. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis* 23(2).
- Sugiyono. 2012. *Metode Peneliiian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tubagus, A, D. 2015. *Konsep – Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Anggota Ikapi.
- Ulum, M., E. D. Prajitiasari. dan E. B. Gusminto. 2018. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik, atau Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang. *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* V(1):184-188.
- Wicaksono, W., Suyatin., D. Sunarsi., A. Affandi. dan Herling. 2021. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri, Tbk. di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)* 5(1):220-23.