



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

**Mu'fidatul Nurul Hajjad**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju.

Email: alghufron.fida@gmail.com

### **Abstrak**

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

### **Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan**

### **Abstract**

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

**Keywords:** *Organizational Culture, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah sebagai suatu proses. seperti dikatakan oleh Terry (dalam Hasibuan, 2014:2), “Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan, perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Manajemen sebagai sekelompok orang yang melakukan tugas. Seperti yang dikemukakan oleh Sikula (dalam Hasibuan, 2014:2), “Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pemotivasi komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan menghasilkan suatu produk barang atau jasa secara efesien”.

Dari definsi manajemen diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen yaitu pengaturan yang menyeluruh dilakukan dalam aktivitas pengelolaan secara kolektif pada perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu dari sebuah perusahaan.

Berdasarkan pendapat M.T.E. Hariandja (2002:2), mengemukakan bahwa “Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama pada perusahaan dan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha”. Olehnya karena sumber daya manusia sangat diharapkan untuk dikelola dengan baik agar efektifitas serta efisiensi perusahaan semakin meningkat. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2014:244), yang mengatakan bahwa “Sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki pada setiap orang”.

Dari pengertian diatas saya bisa mengatakan ialah SDM ialah adalah skill atau kemampuan yang dipunyai seseorang, sehingga dengan kemampuan tersebut menjadi salah satu faktor pendorong serta sebagai penggerak dalam perusahaan, yang bertugas dalam simpanan berfungsi dan harus dirawat serta ditingkatkan pengetahuannya.

Menurut Simamora (2015:5), “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Sedangkan menurut Menurut Hasibuan (2000:10), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat”.

Pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, banyak pengaturan dibentuk untuk arah dan pengawasan kemajuan karir, gaji, integrasi, dan pemeliharaan.

### **Pelatihan**

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011:44), dikemukakan bahwa “Pelatihan (training) adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Sedangkan menurut Mathis (2002:5), “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi”.

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

---

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan Pelatihan adalah cara mengajarkan informasi, kemampuan, dan sikap khusus untuk membantu karyawan menjadi siap dan melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Penggunaan pelatihan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan karyawan dan meningkatkan bagian dalam pekerjaan membuatnya penting.

### **Indikator Pelatihan**

Dari uraian pembahasan diatas maka peneliti menarik indicator bimbingan :

- a. pembelajaran program diperlukan.
- b. Cara yang dibuat.
- c. Kehandalan cara bintek.
- d. Penyediaan ketekunan belajar.
- e. Orang dalam bintek.

Dari indikator-indikator pelatihan diatas maka indikator ini dijadikan sebagai pedoman untuk mencari sebuah informasi terkait dengan judul skripsi ini.

### **Budaya Organisasi**

Budaya adalah kebiasaan cara hidup seseorang yang dimiliki baik itu secara individu maupun kelompok yang sering dilakukannya secara terus menerus sehingga menjadi suatu budaya. Seperti yang dikemukakan oleh Para Ahli. Menurut pendapat Menurut Robbins et Judge (2008:256), Budaya adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota dan yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019:144), menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal”.

Dalam hal ini maka peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan adalah kebiasaan lembaga juga sangat urjen pada usaha yakni berubah-ubah pembeda dari perusahaan lain dimana jika budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan itu baik maka akan mencerminkan perusahaan itu baik karena budaya organisasi salah satu penentu baik atau tidaknya perusahaan itu sehingga budaya organisasi ini menjadi ciri khas dalam sebuah perusahaan.

### **Indikator Budaya Organisasi**

Berdasarkan uraian penjelasan diatas maka peneliti menarik sebuah indikator :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
- b. Perhatian di hal-hal rinci.
- c. Orientasi hasil, orientasi orang serta orientasi tim.
- d. Keagresifan.
- e. Stabilitas.

Dari indikator-indikator pelatihan diatas maka indikator ini dijadikan sebagai acuan dalam mencari informasi yang dituangkan dalam kuesioner sehingga memudahkan mengkaji informasi terkait dengan judul skripsi ini.

### **Kinerja**

Kinerja merujuk pada kemampuan memungkinkan staf dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan tersebut. ungkapan dari Mangkunegara (2005:9), mengatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian menurut Mangkunegara, (2017:67), mengatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat ditarik pemahaman bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seluruh kelas orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan peran ganda mereka yang diperlukan untuk memenuhi tujuan perusahaan.

### **Indeks Kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, sebelum dan selama tahap perencanaan (ex-ante), selama tahap implementasi (sedang berlangsung), dan selama

tahap setelah penyelesaian tugas (expost). Untuk memenuhi maksud dan tujuan organisasi yang bersangkutan, indikator kinerja juga digunakan untuk memastikan bahwa kinerja harian menunjukkan peningkatan.

Bagi Robbins (2016:206), indeks untuk menaksir kinerja karyawan :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang sudah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efisiensi

Efisiensi merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari indikator-indikator diatas tentang pengukuran kinerja karyawan maka dapat ditarik pemahaman bahwa indeks dari kinerja karyawan yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian, dan komitmen kerja.

## **METODE PENELITIAN**

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

### **Teknik dan Analisis Data**

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

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

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

a. Data Primer

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

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah datayang diperoleh dengan mendaftarkan dokumen lembaga atau organisasi atau perusahaan yang terkait dengan penelitian penulis, data ini tidak langsung

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

---

memberikan data kepada pengumpul data, sumber yang didapatkan berupa hasil pengelolaan lebih lanjut dari data asli terhadap wawancara serta observasi lapangan secara langsung.

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

a) Observasi

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

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

b) Wawancara

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

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

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

c) Kuesioner

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

Dari uraian diatas kuesioner ialah cara untuk pengumpulkan informasi yang berupa pertanyaan atau pernyataan untuk memperoleh informasi. Teknik perolehan data ini berupa daftar pertanyaan atau pernyataan tentang subjek dengan mengacu pada variabel-variabel peneliti. Kuesioner dilakukan dengan alternatif tanggapan dan dibagikan keseluruh responden yang berhubungan dengan informasi apa yang ingin digali di PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri.

d) Dokumentasi

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

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

Jenis data digunakan pada penelitian :

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

dan penggunaan tabel tertentu.

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

## **Analisis Data**

### **1. Uji Validitas**

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

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

- a.  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (tingkat signifikansi 0,05) maka data tersebut dinyatakan valid.
- b.  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (tingkat signifikansi 0,05) sehingga data tersebut tidak valid.

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

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

Dimana :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi yang dicari  
N = Banyaknya subjek penelitian  
X = Nilai variabel 1  
Y = Nilai variabel 2

### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah sebagai alat pengukur yang dapat diandalkan dan diyakini hasilnya karena konsisten setelah melakukan tes berulang-ulang terhadap subjek dan hasilnya tetap sama. Reliabilitas tinggi atau rendah, yang secara empiris ditunjukkan dengan nilai numerik yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas instrument dapat diuji menggunakan rumus cronbach alpha karena instrument penelitian reliabilitas berwujud angket dan skala bertingkat.

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

### **3. Analisis Regresi Linear Berganda**

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

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

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan  
a = Konstanta  
b = Koefisien regresi  
 $x_1$  = Pelatihan  
 $x_2$  = Budaya organisasi  
e = Error

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

$$\text{Sangat Setuju (SS)} = 5$$

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

---

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

### **4. Uji hipotesis**

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

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

$H_1$  : Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri.

$H_2$  : Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri.

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

- a) Jika nilai thitung > ttabel dengan nilai signifikansi (sig)  $< \alpha = 0,05$  sehingga hipotesis diterima.  
b) Jika nilai thitung < ttabel dan nilai signifikansi (sig)  $> \alpha = 0,05$  sehingga hipotesis ditolak.
- b. Uji F Ghazali (2012:98), mengungkapkan "Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Uji F digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan pernyataan:  
 $H_3$ : Pelatihan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah.  
Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan nilai  $F_{tabel}$  dengan ketentuan :  
a) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi (sig)  $< \alpha = 0,05$  maka hipotesis diterima.  
b) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai signifikansi (sig)  $> \alpha = 0,05$  maka hipotesis ditolak.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

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

1.  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , memperlihatkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri, Kabupaten Mamuju Tengah.
2.  $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , menunjukkan bahwa pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah, variabel pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menjelaskan hubungan pengaruh antara variabel :

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

Untuk uji simultan dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$

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

---

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

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

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan yang dimana tujuannya untuk meningkatkan mutu karyawan yang produktif sehingga mampu memajukan perusahaan dari berbagai sektor. Hal ini menunjukkan peningkatan kinerja karyawan setelah melakukan pelatihan. Oleh karena itu, karyawan pada PT. Wahana Karya sejahtera Mandiri sangat merasa terbantu dari adanya kegiatan pelatihan tersebut. Dari hasil penelitian ini pelatihan yang diberikan kepada karyawan mendapat nilai yang positif terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dari hasil pengujian variabel pelatihan yang berpengaruh positif dan signifikan. penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunaryo pada tahun 2013 yang berjudul pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ( studi kasus pada PT. Sawit Bandar Durian Medan. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawit Bandar Durian Medan. Oleh karena itu implikasi hasil peneitian ini atas ilmu pengetahuan dapat didajikan sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang yang akan mengadakan penelitian dengan judul yang sama.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi merupakan karakteristik pada sebuah perusahaan yang menjadi sebuah pedoman, pembeda dan pengontrol di perusahaan, seperti aktivitas karyawan pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Mandiri. Hasil penelitian ini membuktikan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan besaran nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal tersebut mengidentifikasi adanya hubungan yang searah antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Supatmai pada tahun 2014 yang berjudul pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ( Studi kasus pada BPR Nusamba Wlingi) hasil penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPR Nusamba Wlingi. Oleh karena itu, implikasi hasil peneitian ini atas ilmu pengetahuan dapat dijadikan sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

3. Dari pemaparan hasil pengujian diatas menyatakan pelatihan lebih dominan berpengaruh dibandingkan dengan budaya organisasi. Ini ditunjukkan bahwa PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju tengah yang dilakukan masih rendah. Salah satu faktor penyebabnya adalah masih kurang kosistennya dalam menerapkan Budaya organisasi perusahaan setiap harinya. Dari hasil peneliti ini bisa menjadi acuan untuk perbaikan kedepannya terkhusus untuk Karyawan dan untuk perusahaan pada umumnya. Selain perlunya meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, perlu juga aturan yang bersifat mengikat demi terciptanya budaya organisasi yang baik.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

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

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

Kabupaten Mamuju Tengah.

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

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

### **Saran**

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

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

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdha Karya
- Arikunto, S. 2019. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta
- Ghozali, Imam. 2012. *Applikasi Analisis Multivariated dengan Program IBM SPSS*.Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hariandja Marihat Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.Indeks.Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja. Rosdak
- Robbins SP, at al, 2006. Perilaku Organisasi ed 12, Jakarta : Salemba Empat. Pabundu Tika
- Robbins SP, at al, 2006. Perilaku Organisasi ed 12, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins SP, dan Judge. 2011. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2003. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P, 2016. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT.
- Robbins. P.S. 2002. Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi. Edisi kelima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Simamora. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sjafri, M. 2016. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeth

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

---

---

- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta. Sumarsono, Sonny. 2013. Ekonomi  
Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, 2015, Perilaku dalam Organisasi. Yogyakarta: CV. Andi Offset. Veithza, Rivai. 2004.  
Manajemen Untuk Perusahaan. Jakarta: Grafind