



Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Takagi Sari Multi Utama Jatake Kabupaten Tangerang

Lisa Oktaviani^{1*}, Juwita Ramadani Fitria²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
 lisaoktaaa03@gmail.com* dosen00226@unpam.ac.id

***Korespondensi Penulis**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Takagi Sari Multi Utama Jatake Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Takagi Sari Multi Utama Jatake, dengan sampel sebanyak 62 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $10,055 > 2,001$. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $10,513 > 2,001$. Secara simultan, pelatihan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F-hitung $58,670 > 3,153$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 66,5% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of job training and organizational culture on employee performance at PT Takagi Sari Multi Utama Jatake, Tangerang Regency. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The population in this study consists of all employees of PT Takagi Sari Multi Utama Jatake, with a sample of 62 respondents. Data collection was conducted through questionnaires and documentation. The data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination test, and hypothesis testing using SPSS version 26. The research results show that, partially, job training has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-value of $10.055 > 2.001$. Organizational culture also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-value of $10.513 > 2.001$. Simultaneously, job training and organizational culture significantly influence employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and an F-value of $58.670 > 3.153$. The coefficient of determination indicates that job training and organizational culture contribute 66.5% to employee performance, while the remaining 33.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Job Training; Organizational Culture; Employee Performance



PENDAHULUAN

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang terdiri dari berbagai orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan hasil yang telah ditetapkan. Organisasi terdiri dari sebuah sistem yang memungkinkan semua orang bekerja sama. Pengelolaan sumber daya manusia perusahaan sangat bergantung pada keberhasilan tujuan perusahaan. Untuk tetap kompetitif, semua perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas karyawan mereka. Ketika perusahaan memiliki persaingan, setiap pekerja dimotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Secara umum, eksekutif bisnis mengantisipasi kinerja yang sangat baik dari setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Setiap organisasi dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, kebutuhan konsumen, dan persaingan yang ketat dengan perusahaan lain. Dengan semakin berkembangnya dunia bisnis internasional saat ini, banyak perusahaan berlomba-lomba untuk menjadikan perusahaannya yang terbaik di masing-masing industrinya. Salah satu industri yang saat ini sedang berkembang ialah industri parts item untuk otomotif. Kreativitas dan inovasi dalam pembuatan parts item untuk otomotif merupakan salah satu kunci untuk mempertahankan serta memenangkan persaingan dalam industri ini. Hal inilah yang dapat membuat berbagai parts item otomotif masih banyak bertahan hingga saat ini. Industri parts item otomotif yang sampai saat ini populer ialah parts item eksterior dan interior mobil, di mana parts item ini menjadi primadona bagi para pelanggannya. Oleh karena itu, dengan banyaknya industri parts item otomotif di Indonesia yang semakin ketat, perusahaan harus selalu mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya sehingga dapat menghasilkan produk yang memiliki kualitas tinggi agar mampu bertahan dalam persaingan. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri.

PT Takagi Sari Multi Utama terbentuk pada awal 2003 dengan adanya joint venture yang

dilakukan oleh tiga perusahaan, yaitu Takagi Seiko Corporation, PT Sari Multi Utama, dan Chori Pla-nest Corporation. Joint venture adalah suatu perjanjian antara dua pihak perusahaan atau lebih yang memiliki tujuan yang sama dan penanaman modalnya bisa berasal dari luar negeri maupun dalam negeri. Tujuan dari dilakukannya joint venture oleh perusahaan-perusahaan ini adalah untuk menjalin kerja sama dengan orang lokal Indonesia agar mendapatkan izin dari pemerintah untuk mendirikan perusahaan asing di Indonesia. PT Takagi Sari Multi Utama mendapatkan izin pendirian pada 27 Mei 2003, dan beberapa bulan kemudian, pada tanggal 1 Desember 2003, PT Takagi Sari Multi Utama sudah bisa memulai produksi pertamanya. Setiap perusahaan terdapat kinerja yang wajib diperhatikan. 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. Menurut Rivai dan Jauvai (2020:4), "Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu."

Ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, seperti dengan memberikan pelatihan yang membantu karyawan menjadi lebih produktif dan membantu kemajuan perusahaan di berbagai sektor. Dengan perbaikan, karyawan diharapkan dapat bekerja dengan efektif. Pelatihan berasal dari upaya lembaga dengan bekerja sama dengan anggota untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan nilai yang relevan dengan pekerjaan mereka. Pelatihan yang efektif membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru, yang dapat menyebabkan perilaku yang lebih baik. Di sisi lain, untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, budaya organisasi memiliki peran penting di dalam perusahaan, yakni dijadikan sebagai pedoman bagi perusahaan untuk membentuk atau merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang positif. Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan berpengaruh positif terhadap kelangsungan hidup perusahaan, sehingga budaya organisasi penting untuk dipertimbangkan dan diperhatikan karena dari budaya organisasi inilah akan mencerminkan perusahaan itu sendiri.



Kinerja karyawan adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kinerja karyawan memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajemen, dan pekerja untuk berhasil. Dari hasil observasi, peneliti menemukan beberapa masalah dan hambatan

yang menyebabkan pencapaian produksi tidak mencapai target, seperti kualitas barang yang tidak layak kirim dan kerusakan mesin. Berikut adalah data pencapaian produksi selama tiga tahun terakhir pada PT Takagi Sari Multi Utama Tangerang.

**Tabel 1: Pencapaian Produksi PT Takagi Sari Multi Utama Tangerang
Periode Tahun 2021-2023**

Customer	2021			2022			2023		
	Target (unit)	Pencapaian (unit)	Persentase, %	Target (unit)	Pencapaian (unit)	Persentase, %	Target (unit)	Pencapaian (unit)	Persentase, %
PT. ADM KAP	2.174.300	2.757.200	126	2.600.448	2.280.200	87	2.540.313	2.501.113	98
PT. ADM SAP	552.361	560.207	101	572.483	585.899	102	2.850.817	3.089.000	108
PT. ADM SPD	45.427	60.371	132	68.386	60.971	89	72.132	52.163	72
PT. AJC	596.633	491.550	82	478.900	295.300	61	391.023	143.117	36
PT. DCI	64.890	62.888	96	60.381	50.800	84	27.160	14.900	54
JUMLAH	3.433.611	3.932.216	114	3.780.598	3.273.170	86	5.881.445	5.800.293	98

Sumber data: PT Takagi Sari Multi Utama Tangerang (diolah,2024)

Untuk meningkatkan kontribusi karyawan dalam bentuk kinerja yang baik, yang akan memungkinkan perusahaan untuk bertahan, berkembang, dan mencapai tujuannya, yaitu dengan pelatihannya agar dapat memiliki orang yang tepat di tim perusahaan atau bisnis. Dari data pada tabel di atas, terdapat 11 jenis program

pelatihan kerja yang ditetapkan di PT Takagi Sari Multi Utama Tangerang, di antaranya Seluruh program pelatihan ini dilakukan secara internal.

Dan berikut adalah data Pra Survey Pelatihan Kerja pada karyawan PT Takagi Sari Multi Utama

Tabel 2: Pra Survey Pelatihan Kerja

No	Pertanyaan	Total	Ya	Tidak
Tujuan Pelatihan				
1	Pelatihan Bertujuan Untuk Meningkatkan Kemampuan Saya Agar Dapat Menjalankan Tugas Dengan Lebih Efisien Dan Efektif	15	10	5
Materi				
2	Materi Pelatihan Yang Diberikan Sesuai Dengan Yang Dibutuhkan Karyawan	15	5	10
Metode Yang digunakan				
3	Metode Pelatihan <i>In Class</i> Melibatkan Pengajaran Di Dalam Kelas Yang Dipimpin Oleh Seorang Instruktur. Sering Kali Dilengkapi Dengan Presentasi, Diskusi, Dan Studi Kasus Untuk Memperdalam Pemahaman Peserta.	15	8	7
Kualifikasi Peserta				
4	Saya Harus Bersedia Mengikuti Pelatihan Secara Penuh, Sesuai Dengan Jadwal Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan	15	9	6
Kualifikasi Pelatih				
5	Saya Memahami Pelatihan Yang Diberikan Karena Instruktur Menguasai Materi Sehingga Mampu Menjelaskan Materi Dengan Baik	15	7	8



Dari tabel pra-survei pelatihan kerja karyawan PT Takagi Sari Multi Utama, dapat dikatakan bahwa masih terdapat beberapa aspek pelatihan kerja yang kurang efektif. Hasil tersebut dapat dilihat dari pra-survei di atas, khususnya pada pernyataan "Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan saya agar dapat menjalankan tugas dengan lebih efisien dan efektif", di mana sebanyak 10 responden menjawab "Ya" dan 5 responden menjawab "Tidak". Pada aspek "Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan", sebanyak 5 responden menjawab "Ya", sementara 10 responden menjawab "Tidak".

Metode pelatihan "In-Class" yang melibatkan pengajaran di dalam kelas oleh seorang instruktur, sering kali dilengkapi dengan presentasi, diskusi, dan studi kasus untuk memperdalam pemahaman peserta, mendapat respons sebanyak 8 responden yang menjawab "Ya" dan 7 responden yang menjawab "Tidak". Sementara itu, pada pernyataan "Saya harus bersedia mengikuti pelatihan secara penuh, sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan", sebanyak 9 responden menjawab "Ya" dan 6 responden menjawab "Tidak".

Adapun pada aspek pemahaman materi, pernyataan "Saya memahami pelatihan yang diberikan karena instruktur menguasai materi sehingga mampu menjelaskan dengan baik", mendapatkan jawaban "Ya" dari 7 responden, sedangkan 8 responden menjawab "Tidak". Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya

organisasi memiliki peran penting dalam keberlangsungan perusahaan, karena dapat menjadi pedoman dalam membentuk atau merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang positif. Penerapan budaya organisasi yang baik akan berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi perlu dipertimbangkan dan diperhatikan, karena mencerminkan identitas dan nilai-nilai perusahaan itu sendiri. Berikut adalah budaya organisasi yang di terapkan pada PT Takagi Sari Multi Utama Tangerang.

Tabel 4: Budaya berkerja PT Takagi Sari Multi Utama Tangerang

Budaya Kerja PT. Takagi Sari Multi Utama Tangerang	
NO	Budaya 5s
1	<i>Seiri</i> (pemilahan)
2	<i>Seiton</i> (penataan)
3	<i>Seiso</i> (pembersihan)
4	<i>Seiketsu</i> (pemeliharaan)
5	<i>Shitsuke</i> (pembiasaan disiplin)

Sumber data: PT. Takagi Sari Multi Utama Tangerang

Dapat dilihat dari tabel 4. diatas bahwa terdapat 5 budaya kerja pada PT Takagi Sari Multi Utama Tangerang seperti Seiri (Pemilahan), Seiton (Penataan), Seiso (Pembersihan), Seiketsu (Pemeliharaan), Shitsuke (Pembiasaan disiplin). Adapun nilai luhur dari PT Takagi Sari Multi Utama Tangerang yang harus dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Berikut adalah nilai luhur dari PT Takagi Sari Multi Utama Tangerang.

Tabel 5: Nilai Luhur PT Takagi Sari Multi Utama Tangerang

Nilai luhur	Definisi	Dilakukan	Tidak dilakukan
Semangat	Melakukan pekerjaan dengan penuh kegembiraan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dengan rasa senang dan bermotivasi positif 2. Mempunyai target dan tujuan yang jelas 3. Sportif dalam bersaing dan saling menghargai 4. Mengajak dan mempengaruhi rekan kerja untuk gembira 5. Menerima intruksi pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja malas dan tidak ada motifasi 2. Tidak memiliki target dan tujuan yang jelas 3. Saling menjatuhkan antara sesama pekerja 4. Mempengaruhi orang lain untuk malas bekerja dan pesimis 5. Tidak menjalankan intruksi yang diberikan dan



Aktif	Bergerak lebih Cepat dalam melakukan inovasi sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga tetap menjadi perusahaan yang terdepan	1. Beraksi cepat dalam melaksanakan perubahan 2. Terbuka terhadap saran dan masukan yang diberikan 3. Memiliki visi misi dalam memajukan perusahaan 4. Merasa tertantang dalam melakukan perubahan kearah yang lebih baik	1. Lambat dan cenderung anti terhadap perubahan 2. Tidak menerima masukan dan saran orang lain 3. Cenderung apatis dan tidak mempunyai keinginan untuk berkembang 4. Tertutup dan enggan untuk
-------	---	--	---

Sumber data: PT Takagi Sari Multi Utama Tangerang

Dapat dilihat dari tabel 5. diatas bahwa terdapat nilai luhur PT Takagi Sari Multi Utama Tangerang yang dilakukan dan tidak dilakukan. Nilai luhur tersebut ialah semangat, aktif, humanis, aktual, bijak, aman, terkendali yang biasa disebut dengan SAHABAT.

Tabel 6: Pra Survey Budaya Organisasi pada karyawan PT Takagi Sari Multi Utama

No	Pertanyaan	Total	Ya	Tidak
Aturan Perilaku				
1	Saya bertanggung jawab untuk menjaga lingkungan tetap bersih dan tertib, serta merawat fasilitas yang digunakan selama kegiatan berlangsung.	15	9	6
Norma				
2	Menerima dan menghargai perbedaan latar belakang, pandangan, dan ide dari setiap karyawan. Norma ini mendorong inklusi dan menciptakan lingkungan yang ramah dan menghormati perbedaan	15	11	4
Nilai Dominan				
3	Saya mengutamakan pencapaian standar tertinggi dalam produk dan layanan	15	8	7
Filosofi				
4	Saya menilai frekuensi dan kualitas interaksi kolaboratif antar tim dan departemen. Ini menunjukkan efektivitas penerapan filosofi kolaborasi dan kerja sama dalam lingkungan kerja.	15	6	9
Peraturan				
5	Saya mematuhi jadwal jam kerja yang telah ditetapkan.	15	11	4

Dari tabel pra-survei budaya organisasi karyawan PT Takagi Sari Multi Utama, dapat dikatakan bahwa masih terdapat beberapa aspek budaya organisasi yang belum diterapkan dengan baik. Hasil tersebut dapat dilihat dari pra-survei di atas, khususnya pada pernyataan "Saya bertanggung jawab untuk menjaga lingkungan tetap bersih dan tertib, serta merawat fasilitas yang digunakan selama kegiatan berlangsung", di mana sebanyak 9 responden menjawab "Ya" dan

6 responden menjawab "Tidak". Pada aspek "Menerima dan menghargai perbedaan latar belakang, pandangan, dan ide dari setiap karyawan. Norma ini mendorong inklusi dan menciptakan lingkungan yang ramah serta menghormati perbedaan", sebanyak 11 responden menjawab "Ya", sementara 4 responden menjawab "Tidak". Selanjutnya, dalam pernyataan "Saya mengutamakan pencapaian standar tertinggi dalam produk dan layanan", sebanyak 8 responden menjawab "Ya", sedangkan 7 responden menjawab "Tidak".

Untuk aspek kerja sama tim, pernyataan "Saya menilai frekuensi dan kualitas interaksi kolaboratif antar tim dan departemen. Ini menunjukkan efektivitas penerapan filosofi kolaborasi dan kerja sama dalam lingkungan kerja", mendapatkan jawaban "Ya" dari 6 responden, sedangkan 9 responden menjawab "Tidak". Selain itu, pada aspek kedisiplinan kerja, pernyataan "Saya mematuhi jadwal jam kerja yang telah ditetapkan", memperoleh jawaban "Ya" dari 11 responden dan "Tidak" dari 4 responden.

Di perusahaan ini, budaya organisasi diterapkan untuk seluruh karyawan, baik yang baru bergabung maupun yang telah bekerja lama. Hal ini sangat penting agar setiap karyawan dapat mengikuti budaya organisasi yang ada di PT Takagi Sari Multi Utama. Setiap perusahaan memiliki budaya kerja tertentu, yang dalam praktiknya dapat memberikan dampak signifikan terhadap sikap dan perilaku para anggotanya. Budaya ini diwariskan dari generasi ke generasi, sehingga terus berlanjut dalam operasional perusahaan. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan budaya organisasi



dapat menciptakan kinerja yang andal serta meningkatkan kualitas karyawan agar mereka dapat bersaing dan bertahan di tengah kompetisi industri. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Takagi Sari Multi Utama Jatake Kabupaten Tangerang."

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 62 karyawan PT Takagi Sari Multi Utama Jatake. Teknik analisis data melibatkan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, serta uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran asumsi klasik suatu model regresi. Model regresi yang baik tidak melanggar asumsi klasik. Pelanggaran tersebut dapat menyebabkan kesalahan standar koefisien menjadi besar dan hasil statistik yang dihasilkan menjadi tidak akurat. Tes penerimaan klasik terdiri dari :

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi suatu data, apakah mendekati atau mengikuti distribusi normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (KS) sendiri adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Jika sebaliknya nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalisasi dengan Kolmogorof-Smirvon sebagai berikut.

Tabel 7: Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.96142157
Most Extreme Differences	Absolute,	.110
	Positive,	.110
	Negative,	-.076
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7. diatas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,058 > 0,050$ Sig, maka data residual berdistribusi normal. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,050 yang artinya data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Uji Multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antara variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance Value $< 0,1$ maka terjadi gejala multikolinearitas
- Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance Value $> 0,1$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 8: Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.498	3.014		3.151	.003		
	Pelatihan Kerja	.302	.173	.335	1.745	.086	.154	6.511
	Budaya Organisasi	.470	.182	.497	2.584	.012	.154	6.511

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Data SPSS 26, 2024



Berdasarkan hasil pengujian Multikolineritas pada tabel 4.13 di atas diperoleh nilai Tolerance variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,154 dan Budaya Organisasi sebesar 0,154, dimana kedua nilai tersebut $> 0,1$, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Pelatihan Kerja 6,511 serta variabel Budaya Organisasi sebesar 6,511 dimana nilai tersebut < 10 . Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residua. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas.

Berikut hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 :

Tabel 9: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.295	1.785		5.768	.000
	Pelatihan Kerja	-.097	.103	-.274	-.944	.349
	Budaya Organisasi	-.081	.108	-.220	-.755	.453

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

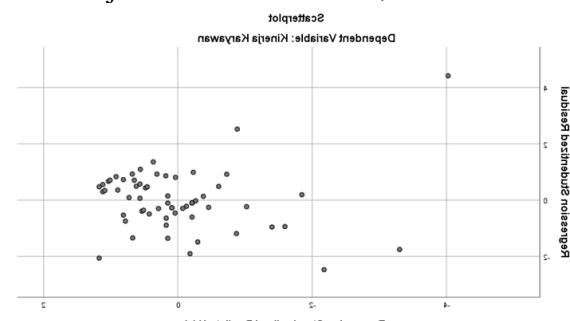
Berdasarkan tabel 9. menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel pelatihan kerja terdapat hasil signifikansi 0,349 $> 0,05$. Sedangkan, Budaya Organisasi terdapat hasil signifikansi 0,453 $> 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas,

bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik tersebar merata baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial dalam analisis regresi adalah Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel: Jika nilai t hitung \geq t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, jika nilai t hitung \leq t tabel, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplot

Berdasarkan hasil gambar hasil uji heteroskedastisitas scatterplot menunjukkan

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X1)



Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
		Beta				
1	(Constant)	11.897	3.000		3.965	
	Pelatihan Kerja	.714	.071	.792		

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.055 > 2,001$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian. maka H_0

ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
		Beta				
1	(Constant)	9.937	3.055		3.253	.002
	Budaya Organisasi	.763	.073	.805		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.513 > 2,001$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1903.832	2	951.916	58.670	.000 ^b
	Residual	957.265	59	16.225		
	Total	2861.097	61			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.28 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($58.670 > 3,153$), hal ini juga diperkuat p value $< \text{Sig } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan

demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan



budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Takagi Sari Multi Utama.

Pembahasan

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,055 > 2,001$), dan nilai p -value $< \text{Sig } 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,513 > 2,001$), dan nilai p -value $< \text{Sig } 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Pelatihan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Takagi Sari Multi Utama dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,670 > 3,153$), dan p -value $< \text{Sig } 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

SIMPULAN

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,055 > 2,001$), dan nilai p -value $< \text{Sig } 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,513 > 2,001$), dan nilai p -value $< \text{Sig } 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Pelatihan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Takagi Sari Multi Utama dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,670 > 3,153$), dan p -value $< \text{Sig } 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 9,498 + 0,302X1 + 0,470X2$, dengan nilai korelasi sebesar 0,816 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,665.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, m. And safiuh, a.r. (2023) ‘pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dana purna investama cabang bca kcu thamrin’, *jurnal ilmiah swara manajemen (swaramahasiswa manajemen)*, 3(2), p. 409. Available at: https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.3153_1
- Adwishanty, p.r. (2021) ‘pengaruh pelatihan kompensasi promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Mandiri permai jakarta’,
- jurnal ilmu dan budaya, 42(2), p. 189. Available at: <https://doi.org/10.47313/jib.v42i2.1428>
- Akhmad, i., dharma, d. And kusumah, a. (2024) ‘pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada cv. Muara pulau artha motor’, *jurnal ilmiah mahasiswa merdeka emba* vol.3, no.1, tahun 2024 hal.1-17, 3(1), pp. 1–18.
- Cing, c., yunior, k. And selvia, c. (2021) ‘pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Star auto multilink medan’, *jurnal ilmiah methonomi*, 7(2), pp. 101–114. Available at: <https://doi.org/10.46880/methonomi.vol7no2.pp101-114>
- Dessler (2018) ‘pengaruh budaya kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pt. Blue bird pool jakarta timur’, *jurnal semarak*, 3(2), p. 59.
- Djoko setyo widodo, *manajemen kinerja kunci sukses evaluasi kerja*. Cipta media nusantara (cmn). Available at: <https://books.google.co.id/books?id=fj41eaaaqbaj>
- Hasanah, h., gebina, f. And chafshah, a. (2024) ‘analisis pelatihan dan pengembangan karyawan’, 1(2), pp. 171–183.
- Hendra, h. (2020) ‘pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada universitas tjut nyak dhien medan’, *maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), pp. 1–12. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Rifkhan, p.a. (2023) *pedoman metodologi penelitian data panel dan kuesioner*. Penerbit adab.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

