

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018  
 JURAMA, Vol. 3, No. 3, Agustus 2026  
 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian  
 Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



## PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CABANG RUTAN KPK DI JAKARTA SELATAN

Saiful Anas<sup>1\*</sup>, Paeno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

<sup>12</sup>[lpunkanas24@gmail.com](mailto:lpunkanas24@gmail.com), [dosen01362@unpam.ac.id](mailto:dosen01362@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Cabang Rutan KPK Di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif melalui teknik sampling jenuh terhadap 69 pegawai yang sekaligus berperan sebagai populasi dan sampel penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert kemudian dianalisis dengan bantuan SPSS versi 26 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ( $t$  hitung 2,640 >  $t$  tabel 1,996; signifikansi 0,010), budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ( $t$  hitung 6,053 >  $t$  tabel 1,996; signifikansi 0,000), dan secara simultan pelatihan serta budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $F$  hitung 39,722 >  $F$  tabel 3,14; signifikansi 0,000) dengan persamaan regresi  $Y = 26,526 + 0,521X_1 + 0,922X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,739 (kategori kuat), serta koefisien determinasi sebesar 54,6 persen. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini merekomendasikan penguatan pelatihan berbasis analisis kebutuhan jabatan serta penguatan sistem penilaian kinerja yang objektif dan berkeadilan guna mendukung profesionalisme pegawai di lingkungan Komisi Pemberantasan Korupsi.

**Kata Kunci:** pelatihan, budaya organisasi, kinerja pegawai, Rutan KPK

### Abstract

*This study aims to examine the effect of training and organizational culture on employee performance, both partially and simultaneously, at the Detention House Branch of the Corruption Eradication Commission (KPK) in South Jakarta. The method used was quantitative research with a descriptive-associative approach, employing a saturated sampling technique in which all 69 employees served as both the population and the sample. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS version 26 through validity and reliability testing, classical assumption testing, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using t-test and F-test. The results show that training has a positive and significant partial effect on employee performance ( $t$  count 2.640 >  $t$  table 1.996; significance 0.010), organizational culture also has a positive and significant partial effect on employee performance ( $t$  count 6.053 >  $t$  table 1.996; significance 0.000), and training and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance ( $F$  count 39.722 >  $F$  table 3.14; significance 0.000), with the regression equation  $Y = 26.526 + 0.521X_1 + 0.922X_2$ , a correlation coefficient of 0.739 (strong category), and a coefficient of determination of 54.6 percent. These findings indicate that organizational culture contributes more dominantly than training to the improvement of employee performance. This study recommends strengthening training based on job-need analysis and reinforcing an objective and fair performance*

*appraisal system to support the professionalism of employees within the Corruption Eradication Commission.*

**Keywords:** *training, organizational culture, employee performance, KPK detention house*

## PENDAHULUAN

Dunia kerja global saat ini tengah mengalami transformasi besar-besaran yang menuntut setiap organisasi, baik sektor privat maupun publik, untuk terus meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya agar mampu bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat. Laporan International Labour Organization (2023) mencatat bahwa pertumbuhan lapangan kerja global pada tahun 2023 hanya berkisar 1,0 persen, jauh lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya, sementara tingkat pengangguran dunia diproyeksikan naik menjadi 5,8 persen, sebuah kondisi yang memperlihatkan betapa rentannya kualitas kerja apabila tidak ditopang oleh kompetensi yang memadai. World Economic Forum dalam Future of Jobs Report (2023) turut mengungkapkan bahwa sebanyak 57 persen pekerja di berbagai negara memilih mencari pelatihan tambahan di luar perusahaan karena program pengembangan yang disediakan pemberi kerja dirasa belum relevan dengan kebutuhan karier mereka. Fenomena ini menegaskan bahwa investasi pada pelatihan bukan sekadar pelengkap administratif, melainkan kebutuhan mendasar yang menentukan daya saing individu maupun institusi di panggung global. Negara-negara maju seperti Jerman dan Singapura bahkan telah menjadikan pelatihan vokasi dan pengembangan keterampilan berkelanjutan sebagai kebijakan nasional, sebagaimana terlihat pada sistem pendidikan ganda (dual vocational training) di Jerman dan program SkillsFuture di Singapura yang secara konsisten memperbarui kompetensi angkatan kerjanya. Organisasi Pendidikan, Ilmu Pengetahuan, dan Kebudayaan Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNESCO) melalui berbagai kajian pendidikan dan pelatihan vokasi juga menegaskan bahwa keterampilan abad ke-21 hanya dapat dibangun melalui pembelajaran berkelanjutan yang terintegrasi dengan budaya kerja yang sehat di setiap organisasi. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa keberhasilan sebuah bangsa dalam menghadapi disrupsi global sangat bergantung pada bagaimana institusi di dalamnya mengelola pelatihan dan menumbuhkan budaya kerja yang produktif. Kondisi inilah yang menjadi titik tolak pentingnya kajian mengenai pelatihan dan budaya organisasi sebagai dua variabel yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi, termasuk instansi pemerintahan.

Di tingkat nasional, isu peningkatan kapasitas aparatur menjadi agenda strategis pemerintah Indonesia dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi yang berbasis kinerja dan profesionalisme. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 35 Tahun 2021 telah mengatur jenjang jabatan fungsional pengelolaan masyarakat, yakni Pemula, Terampil, dan Mahir, sebagai kerangka standar kompetensi yang wajib dipenuhi setiap pegawai sesuai jenjang karier dan tanggung jawabnya. Pengaturan ini memperlihatkan bahwa negara memandang pelatihan bukan lagi sebagai kegiatan insidental, melainkan sebagai instrumen pembinaan karier yang wajib dijalankan secara terstruktur dan berkesinambungan. Sayangnya, implementasi program pelatihan pada berbagai instansi vertikal, termasuk pada lingkungan lembaga masyarakat dan rumah tahanan negara, masih menghadapi tantangan berupa kesenjangan antara materi pelatihan dengan kebutuhan riil di lapangan. Berbagai kajian menunjukkan bahwa pelatihan yang tidak dirancang berdasarkan analisis kebutuhan jabatan cenderung menghasilkan pegawai yang kurang siap menghadapi kompleksitas tugas, khususnya pada institusi dengan tingkat kerahasiaan dan risiko keamanan yang tinggi seperti Rumah Tahanan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Komisi Pemberantasan Korupsi sendiri merupakan lembaga negara independen yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 dengan mandat khusus memberantas tindak pidana korupsi, sehingga setiap pegawai yang

bertugas di lingkungannya, termasuk pada Cabang Rumah Tahanan, dituntut memiliki integritas dan kompetensi yang jauh melampaui standar instansi pada umumnya. Kondisi inilah yang menjadikan isu pelatihan dan budaya organisasi pada Rutan KPK memiliki relevansi yang sangat kuat untuk dikaji lebih mendalam, mengingat kegagalan dalam membangun kompetensi dan budaya kerja yang positif dapat berimplikasi langsung pada kredibilitas lembaga antikorupsi itu sendiri. Oleh karena itu, penelusuran terhadap bagaimana pelatihan dan budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai pada institusi strategis semacam ini menjadi sangat penting, baik secara akademis maupun praktis.

Secara regulatif, kewajiban pengembangan kompetensi bagi setiap Aparatur Sipil Negara sesungguhnya telah diatur secara tegas melalui Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018, yang mewajibkan setiap ASN untuk menempuh pengembangan kompetensi paling sedikit dua puluh jam pelajaran dalam kurun waktu satu tahun, baik melalui jalur klasikal maupun non-klasikal seperti pemagangan, coaching, mentoring, dan pembelajaran mandiri. Ketentuan ini kemudian diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menegaskan bahwa setiap pegawai wajib mengembangkan kompetensinya melalui pembelajaran berkelanjutan agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Namun demikian, berbagai kajian pada instansi pemerintah daerah maupun pusat menunjukkan bahwa pemenuhan kewajiban jam pelatihan tersebut kerap terkendala oleh keterbatasan anggaran, sebagaimana pernah dikemukakan oleh Pusat Kajian Reformasi Administrasi Lembaga Administrasi Negara bahwa pemenuhan pengembangan kompetensi bagi separuh pegawai pada satu instansi pusat saja membutuhkan anggaran hingga miliaran rupiah, sehingga banyak instansi yang pada akhirnya belum mampu memenuhi kebutuhan pelatihan seluruh pegawainya secara merata. Kesenjangan antara regulasi yang mewajibkan pengembangan kompetensi dengan realisasi anggaran dan pelaksanaan di lapangan inilah yang turut menjadi latar belakang mengapa efektivitas pelatihan pada berbagai instansi pemerintah, termasuk pada lingkungan pemasyarakatan, masih perlu terus dievaluasi secara empiris. Dengan mempertimbangkan regulasi nasional tersebut, penelitian pada Cabang Rutan KPK Di Jakarta Selatan menjadi relevan untuk menguji sejauh mana pelaksanaan pelatihan yang ada telah mampu memenuhi tidak hanya aspek kuantitas jam pelajaran, tetapi juga aspek kualitas dan kesesuaian materi terhadap kebutuhan jabatan pegawai di lapangan.

Data empiris yang diperoleh dari Cabang Rutan KPK Di Jakarta Selatan menunjukkan gambaran yang mengkhawatirkan mengenai tingkat efektivitas kinerja pegawai pengamanan pemasyarakatan selama tiga tahun terakhir, yaitu periode 2022 hingga 2024. Berdasarkan tabulasi data terhadap 69 pegawai, tercatat bahwa latar belakang pendidikan dan pelatihan berkontribusi signifikan terhadap penurunan kinerja pada seluruh jenjang fungsional, dengan penurunan paling tajam terjadi pada jenjang Pemula. Temuan ini mengindikasikan bahwa standarisasi pelatihan dasar bagi pegawai baru belum berjalan optimal, sementara pada jenjang Terampil dan Mahir, kebutuhan akan program pelatihan lanjutan yang terstruktur serta sistem rotasi karier belum sepenuhnya terpenuhi agar kompetensi teknis pegawai dapat terus berkembang seiring bertambahnya tanggung jawab. Data kuantitatif tersebut memperkuat argumen bahwa persoalan kinerja pegawai di Rutan KPK Jakarta Selatan bukan semata-mata persoalan individual, melainkan berkaitan erat dengan sistem pelatihan yang berjalan serta budaya organisasi yang melingkupi lingkungan kerja sehari-hari. Apabila kondisi ini dibiarkan tanpa langkah perbaikan yang terukur, dikhawatirkan akan berdampak pada menurunnya profesionalisme pegawai fungsional pengamanan pemasyarakatan, yang pada gilirannya dapat mengganggu efektivitas pengamanan dan pelayanan di lingkungan rumah tahanan yang memiliki risiko keamanan tinggi. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana indikator-indikator pelatihan dan budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai, dengan harapan

hasilnya dapat dijadikan bahan evaluasi dan rekomendasi perbaikan bagi perencanaan pelatihan serta penguatan budaya kerja ke depan. Urgensi ini semakin relevan mengingat Rutan KPK merupakan bagian dari sistem penegakan hukum antikorupsi yang menuntut standar kinerja pegawai yang jauh lebih tinggi dibandingkan instansi pada umumnya.

Kajian mengenai hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu dan secara konsisten menunjukkan pola pengaruh yang positif. Anggono dan Teng (2024) dalam penelitiannya pada kantor jasa akuntansi menemukan bahwa pelatihan yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan kompetensi teknis karyawan sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Sejalan dengan itu, Fahrozi dkk. (2022) yang meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan transportasi di Jakarta turut menegaskan bahwa program pelatihan yang berkesinambungan mampu menutup kesenjangan kompetensi yang selama ini menghambat produktivitas kerja. Penelitian lain oleh Kosdianti dan Sunardi (2021) pada sebuah perusahaan manufaktur di Tangerang juga memperkuat bukti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan operasional di lapangan. Nurunnisa dan Rani (2024) yang meneliti pegawai pada unit kepatuhan internal sebuah kementerian turut menemukan pola serupa, yakni pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama menjadi determinan penting bagi kinerja pegawai di lingkungan birokrasi. Temuan-temuan tersebut memberikan landasan empiris yang kuat bahwa pelatihan bukan hanya relevan pada sektor swasta, tetapi juga pada instansi pemerintahan yang menuntut standar kompetensi tinggi seperti Rutan KPK. Konsistensi hasil penelitian dari berbagai konteks organisasi ini semakin memperkuat urgensi untuk menguji kembali pengaruh pelatihan pada konteks yang lebih spesifik, yaitu pada institusi pemasyarakatan di bawah naungan lembaga antikorupsi.

Selain pelatihan, budaya organisasi juga telah lama diyakini sebagai faktor penentu kinerja pegawai dalam berbagai literatur manajemen sumber daya manusia. Kim dan Jung (2022) dalam kajiannya terhadap pegawai di Korea Selatan menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung, seperti adanya kompensasi yang adil, dukungan manajemen, serta kesempatan pengembangan diri, secara nyata membantu menurunkan tingkat stres kerja sehingga pegawai dapat bekerja lebih optimal. Penelitian Basa dan Indrawan (2023) pada badan pengelolaan keuangan daerah turut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya ketika dimediasi oleh kompetensi individu yang relevan dengan tugas pokok. Studi yang dipublikasikan dalam *International Journal of Management and Digital Business* (2023) juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Yasin (2020) pada penelitiannya terhadap karyawan pabrik semen turut membuktikan bahwa budaya organisasi bersama kompetensi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jufrizen dan Rahmadhani (2020) bahkan menemukan bahwa budaya organisasi tetap berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai meskipun telah dikontrol oleh variabel lingkungan kerja sebagai moderator, yang menandakan kekuatan budaya organisasi sebagai prediktor kinerja yang relatif stabil lintas konteks. Rangkaian temuan tersebut memperlihatkan bahwa budaya organisasi bukan sekadar nilai-nilai simbolik, melainkan kekuatan nyata yang membentuk perilaku kerja pegawai sehari-hari, termasuk dalam lingkungan kerja yang menuntut kedisiplinan tinggi seperti rumah tahanan negara.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada sektor swasta, perbankan, atau instansi pemerintahan pada umumnya, sementara kajian yang secara khusus menyoroti pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada institusi pemasyarakatan di bawah lembaga antikorupsi seperti Rutan KPK masih sangat terbatas. Kekhasan konteks ini penting untuk diperhatikan karena pegawai pengamanan

pemasyarakatan di lingkungan KPK menghadapi tekanan kerja yang unik, mulai dari tuntutan menjaga kerahasiaan tinggi, interaksi dengan tahanan kasus korupsi berprofil publik, hingga ekspektasi masyarakat terhadap integritas kelembagaan yang jauh lebih besar dibandingkan instansi pada umumnya. Kesenjangan penelitian (research gap) inilah yang mendorong penulis untuk mengisi celah tersebut melalui penelitian yang berfokus pada Cabang Rutan KPK Di Jakarta Selatan, dengan harapan dapat memberikan kontribusi keilmuan baru sekaligus rekomendasi praktis yang aplikatif bagi manajemen sumber daya manusia di lingkungan lembaga penegak hukum. Penelitian ini menjadi semakin relevan mengingat data awal yang telah dipaparkan sebelumnya menunjukkan adanya penurunan kinerja pada berbagai jenjang fungsional pegawai, yang apabila tidak segera diatasi berpotensi menggerus kepercayaan publik terhadap kinerja aparat penegak hukum antikorupsi. Dengan mempertimbangkan seluruh uraian tersebut, penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan mendasar mengenai seberapa besar pengaruh pelatihan dan budaya organisasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai pada Cabang Rutan KPK Di Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus manfaat praktis bagi pengambil kebijakan dalam merancang program pelatihan dan penguatan budaya organisasi yang lebih tepat sasaran di lingkungan Komisi Pemberantasan Korupsi.

Secara teoretis, penelitian ini bersandar pada perpaduan antara Human Capital Theory dan teori budaya organisasi yang telah lama menjadi rujukan utama dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Human Capital Theory memandang bahwa investasi pada pelatihan dan pengembangan pegawai merupakan bentuk penanaman modal yang akan menghasilkan imbal balik berupa peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi dalam jangka panjang, sehingga setiap rupiah yang dialokasikan untuk pelatihan idealnya dipandang sebagai investasi, bukan sekadar biaya operasional semata. Di sisi lain, teori budaya organisasi yang dikembangkan oleh Schein menegaskan bahwa nilai, norma, dan asumsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi akan membentuk pola perilaku kerja yang pada gilirannya memengaruhi efektivitas pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kedua kerangka teori ini saling melengkapi dalam menjelaskan fenomena kinerja pegawai, sebab pelatihan yang baik tanpa didukung budaya organisasi yang sehat cenderung tidak akan bertahan lama dampaknya, sementara budaya organisasi yang kuat tanpa disertai peningkatan kompetensi melalui pelatihan juga tidak akan mampu menjawab tantangan teknis pekerjaan yang terus berkembang. Dengan memadukan kedua perspektif teori tersebut, penelitian ini berupaya membangun pemahaman yang lebih utuh mengenai bagaimana investasi pada kompetensi dan penguatan nilai-nilai organisasi dapat bersinergi dalam mendorong kinerja pegawai, khususnya pada institusi dengan karakteristik khusus seperti Cabang Rutan KPK Di Jakarta Selatan. Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks objek kajian yang belum banyak disentuh oleh penelitian terdahulu, yakni institusi pemasyarakatan di bawah naungan lembaga antikorupsi, sehingga hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khazanah keilmuan manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan pijakan empiris bagi penelitian sejenis di masa mendatang.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan serta besarnya pengaruh antara dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penulis memilih pendekatan survei karena unit analisis dalam

penelitian ini adalah individu pegawai, bukan kelompok atau masyarakat secara umum, sehingga jawaban dari setiap responden dapat dibandingkan secara sistematis satu sama lain. Melalui pendekatan ini, penulis berupaya memotret secara objektif bagaimana pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) selaku variabel independen berkontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) selaku variabel dependen di lingkungan Cabang Rutan KPK Di Jakarta Selatan. Pemilihan metode ini didasari pertimbangan bahwa fenomena yang diteliti dapat diukur secara numerik melalui instrumen kuesioner terstandar, sehingga hasil yang diperoleh dapat digeneralisasi dan diuji tingkat signifikansinya secara statistik. Dengan demikian, seluruh tahapan penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga pengujian hipotesis, dirancang secara sistematis agar dapat menjawab rumusan masalah penelitian dengan akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan pegawai yang bertugas pada Cabang Rutan KPK Di Jakarta Selatan, yang berjumlah 69 orang. Sugiyono (2019) mendefinisikan populasi sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian, sehingga penentuan populasi yang tepat menjadi langkah awal yang krusial sebelum menentukan teknik pengambilan sampel. Mengingat jumlah populasi tergolong relatif kecil, yakni kurang dari seratus orang, penulis menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan teknik ini, seluruh 69 pegawai yang menjadi populasi penelitian sekaligus menjadi responden, sehingga data yang diperoleh diharapkan dapat merepresentasikan kondisi riil di lapangan secara menyeluruh tanpa risiko bias akibat proses penarikan sampel acak. Pendekatan sampling jenuh ini juga dipilih dengan pertimbangan kepraktisan, mengingat akses terhadap seluruh pegawai di lingkungan Rutan KPK relatif memungkinkan untuk dijangkau langsung oleh peneliti. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan memiliki tingkat representasi yang tinggi terhadap kondisi kinerja pegawai secara keseluruhan pada lokasi penelitian.

Instrumen pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yakni dua belas item pernyataan untuk variabel pelatihan, empat belas item pernyataan untuk variabel budaya organisasi, dan sepuluh item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai. Setiap item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, sehingga jawaban responden dapat dikuantifikasi dan dianalisis secara statistik. Sebelum instrumen disebarkan kepada seluruh responden, penulis terlebih dahulu memastikan bahwa setiap butir pernyataan disusun dengan bahasa yang santun, jelas, dan mudah dipahami oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan yang beragam, sehingga tidak menimbulkan multitafsir saat pengisian. Proses pengumpulan data dilakukan secara langsung di lingkungan kerja dengan tetap menjaga kenyamanan dan kerahasiaan responden, mengingat sensitivitas lingkungan kerja Rutan KPK yang menuntut kehati-hatian dalam interaksi penelitian. Setelah data terkumpul, penulis melakukan tabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti sebagai langkah awal sebelum masuk pada tahap pengujian instrumen dan analisis statistik lebih lanjut.

Sebelum data dianalisis lebih jauh, penulis terlebih dahulu melakukan pengujian instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas guna memastikan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar layak dan konsisten. Ghazali (2020) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan di dalamnya mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur, yang dalam penelitian ini diuji dengan membandingkan nilai  $r$  hitung terhadap  $r$  tabel pada taraf signifikansi lima persen. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha berada di atas ambang batas 0,600. Kedua pengujian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for

the Social Sciences (SPSS) versi 26, yang dipilih karena kemampuannya mengolah data statistik multivariat secara akurat dan telah lazim digunakan dalam penelitian ilmu manajemen. Selanjutnya, penulis juga melakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, sebagai prasyarat sebelum model regresi dapat digunakan untuk melakukan estimasi maupun prediksi yang sah. Rangkaian pengujian instrumen dan asumsi klasik ini dilaksanakan secara berjenjang agar model regresi yang dihasilkan benar-benar memenuhi kaidah statistik yang baik.

Tahap akhir dari metode penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang mencakup analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan fungsional antara variabel pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel, sedangkan uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan melalui uji t dengan membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel pada derajat kebebasan tertentu, sementara pengujian hipotesis secara simultan dilakukan melalui uji F dengan membandingkan nilai F hitung terhadap F tabel. Seluruh tahapan analisis ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 agar hasil yang diperoleh memiliki tingkat akurasi tinggi dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, sehingga kesimpulan yang dihasilkan benar-benar mencerminkan kondisi pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Cabang Rutan KPK Di Jakarta Selatan.

Dalam pelaksanaannya, penulis juga memperhatikan aspek etika penelitian secara cermat, mengingat lokasi penelitian merupakan institusi dengan tingkat kerahasiaan tinggi di bawah naungan Komisi Pemberantasan Korupsi. Setiap responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian secara terbuka dan diyakinkan bahwa data yang diberikan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis serta dijamin kerahasiaannya, sebagaimana tertuang dalam surat permohonan pengisian kuesioner yang disampaikan kepada seluruh pegawai. Pendekatan yang santun dan penuh penghormatan terhadap posisi serta kesibukan pegawai turut diperhatikan agar proses pengumpulan data tidak mengganggu tugas pokok dan fungsi mereka sehari-hari di lingkungan rumah tahanan. Penulis juga menyadari bahwa hasil penelitian ini memiliki keterbatasan generalisasi, mengingat objek penelitian terbatas pada satu cabang rumah tahanan dengan jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga kesimpulan yang dihasilkan lebih tepat dipahami sebagai potret kondisi spesifik pada lokasi penelitian dibandingkan generalisasi menyeluruh terhadap seluruh Rutan KPK di Indonesia. Meskipun demikian, kecermatan dalam menjaga validitas internal melalui pengujian instrumen dan asumsi klasik yang ketat diharapkan tetap mampu menghasilkan kesimpulan yang kredibel dan bermanfaat, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi perbaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Hasil tabulasi jawaban responden terhadap variabel pelatihan (X1) yang terdiri dari dua belas item pernyataan menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pelatihan di lingkungan Rutan KPK masih berada pada kategori yang perlu mendapat perhatian serius. Skor rata-rata tertinggi sebesar 2,84 justru muncul pada pernyataan mengenai materi pelatihan yang dinilai terlalu teoretis dan sulit diterapkan di lapangan, yang berarti mayoritas pegawai merasakan adanya kesenjangan antara materi pelatihan dengan tuntutan kerja riil. Sementara itu, skor rata-rata terendah sebesar 2,32 ditemukan pada pernyataan bahwa pelatihan belum mempertimbangkan perbedaan jabatan dan bidang tugas peserta, yang

mengindikasikan bahwa program pelatihan yang berjalan cenderung bersifat seragam tanpa penyesuaian terhadap kebutuhan spesifik masing-masing jenjang fungsional. Pada variabel budaya organisasi (X2) yang terdiri dari empat belas item pernyataan, skor rata-rata tertinggi sebesar 4,07 diperoleh pada pernyataan mengenai perasaan diperlakukan secara adil dan dihargai sebagai individu di tempat kerja, yang menunjukkan sisi positif dari iklim kerja yang telah terbangun. Namun demikian, skor rata-rata terendah sebesar 1,91 ditemukan pada pernyataan mengenai penilaian kinerja berdasarkan hasil yang dicapai, yang mengindikasikan bahwa sistem penilaian kinerja berbasis capaian (output-based performance appraisal) belum berjalan secara optimal dan konsisten. Sejalan dengan itu, hasil tabulasi variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari sepuluh item pernyataan turut memperlihatkan skor rata-rata terendah sebesar 2,09 pada pernyataan mengenai tanggung jawab penuh terhadap tugas, yang mengonfirmasi bahwa aspek akuntabilitas kerja individu masih menjadi titik lemah yang perlu diperkuat melalui intervensi pelatihan maupun penguatan budaya organisasi secara bersamaan.

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, penulis melakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap seluruh instrumen penelitian menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung pada setiap butir pernyataan variabel pelatihan, budaya organisasi, maupun kinerja pegawai lebih besar dibandingkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,236, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hasil pengujian reliabilitas turut memperkuat kelayakan instrumen tersebut, dengan nilai koefisien Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,828 untuk variabel pelatihan, 0,755 untuk variabel budaya organisasi, dan 0,938 untuk variabel kinerja pegawai, yang seluruhnya berada jauh di atas ambang batas kritis 0,600. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini bersifat konsisten dan dapat diandalkan untuk mengukur persepsi responden secara berulang tanpa menimbulkan bias pengukuran yang berarti. Selanjutnya, pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas melalui grafik histogram dan P-P Plot menunjukkan bahwa data penelitian menyebar mengikuti garis diagonal dan membentuk pola lonceng terbalik, yang mengindikasikan bahwa data residual terdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,958 dan nilai variance inflation factor (VIF) sebesar 1,044 untuk kedua variabel bebas, yang berarti tidak ditemukan gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Sementara itu, hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,167 untuk variabel pelatihan dan 0,681 untuk variabel budaya organisasi, yang keduanya berada di atas 0,05 sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

**Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

| Variabel               | Jumlah Item | $r$ hitung (kisaran) | $r$ tabel | Cronbach's Alpha | Ket              |
|------------------------|-------------|----------------------|-----------|------------------|------------------|
| Pelatihan (X1)         | 12          | > 0,236              | 0,236     | 0,828            | Valid & Reliabel |
| Budaya Organisasi (X2) | 14          | > 0,236              | 0,236     | 0,755            | Valid & Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y)    | 10          | > 0,236              | 0,236     | 0,938            | Valid & Reliabel |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26 (2025).

**Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik**

| Jenis Uji | Indikator | Nilai | Kriteria | Keterangan |
|-----------|-----------|-------|----------|------------|
|-----------|-----------|-------|----------|------------|

| Jenis Uji                     | Indikator                   | Nilai                    | Kriteria                   | Keterangan                        |
|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| Normalitas                    | Grafik P-P Plot & Histogram | Mengikuti garis diagonal | Pola menyebar normal       | Berdistribusi normal              |
| Multikolinearitas             | Tolerance / VIF (X1, X2)    | 0,958 / 1,044            | Tolerance > 0,10; VIF < 10 | Tidak terjadi multikolinearitas   |
| Heteroskedastisitas (Glejser) | Sig. X1 / Sig. X2           | 0,167 / 0,681            | Sig. > 0,05                | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26 (2025).

Hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menghasilkan persamaan  $Y = 13,098 + 0,357X1$ , yang berarti setiap peningkatan pelatihan akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai secara positif. Adapun hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menghasilkan persamaan  $Y = -5,717 + 0,798X2$ , yang juga menunjukkan arah hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai meskipun nilai konstanta bertanda negatif. Sementara itu, hasil analisis regresi linier berganda yang menggabungkan kedua variabel bebas secara simultan menghasilkan persamaan  $Y = 26,526 + 0,521X1 + 0,922X2$ , yang mengindikasikan bahwa apabila pelatihan dan budaya organisasi ditingkatkan secara bersamaan, kinerja pegawai Rutan KPK Di Jakarta Selatan akan meningkat secara signifikan. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,922 yang lebih besar dibandingkan koefisien variabel pelatihan sebesar 0,521 mengindikasikan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang relatif lebih dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai dibandingkan pelatihan semata. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai berada pada tingkat rendah dengan nilai R sebesar 0,307, sementara hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai berada pada tingkat sedang dengan nilai R sebesar 0,595. Adapun hubungan gabungan antara pelatihan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai menunjukkan tingkat keeratan yang kuat dengan nilai R sebesar 0,739, yang mengonfirmasi bahwa kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pegawai di lokasi penelitian.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda**

| Model Regresi                   | Persamaan                        | Konstanta | Koefisien                |
|---------------------------------|----------------------------------|-----------|--------------------------|
| X1 terhadap Y (sederhana)       | $Y = 13,098 + 0,357X1$           | 13,098    | $b1 = 0,357$             |
| X2 terhadap Y (sederhana)       | $Y = -5,717 + 0,798X2$           | -5,717    | $b2 = 0,798$             |
| X1 dan X2 terhadap Y (berganda) | $Y = 26,526 + 0,521X1 + 0,922X2$ | 26,526    | $b1 = 0,521; b2 = 0,922$ |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26 (2025).

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

| Hubungan Variabel    | Koefisien Korelasi (R) | Kategori Keeratan | Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) | Kontribusi |
|----------------------|------------------------|-------------------|-----------------------------------------|------------|
| X1 terhadap Y        | 0,307                  | Rendah            | 0,094                                   | 9,4%       |
| X2 terhadap Y        | 0,595                  | Sedang            | 0,354                                   | 35,4%      |
| X1 dan X2 terhadap Y | 0,739                  | Kuat              | 0,546                                   | 54,6%      |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26 (2025).

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial hanya mampu menjelaskan 9,4 persen variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 90,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Variabel budaya organisasi secara parsial memiliki kontribusi yang jauh lebih besar, yakni mampu menjelaskan 35,4 persen variasi kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 64,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun secara simultan, pelatihan dan budaya organisasi mampu menjelaskan 54,6 persen variasi kinerja pegawai Rutan KPK Di Jakarta Selatan, sedangkan sisanya sebesar 45,4 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, sistem penghargaan, beban kerja, maupun lingkungan kerja. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan memperoleh nilai t hitung sebesar 2,640 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,996 dengan nilai signifikansi 0,010 yang berada di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi turut menunjukkan hasil yang meyakinkan dengan nilai t hitung sebesar 6,053 yang jauh melampaui t tabel sebesar 1,996 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 39,722 yang jauh lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,14 dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Cabang Rutan KPK Di Jakarta Selatan.

Secara ringkas, seluruh rangkaian pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat direkapitulasi sebagai berikut: hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai juga dinyatakan diterima, dan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pelatihan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai turut dinyatakan diterima. Ketiga hipotesis tersebut diterima berdasarkan kriteria pengujian statistik yang konsisten, yakni nilai t hitung maupun F hitung yang melampaui nilai tabel serta nilai signifikansi yang berada di bawah ambang batas 0,05. Pola hasil ini memberikan gambaran yang koheren bahwa baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, pelatihan dan budaya organisasi merupakan determinan penting bagi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Cabang Rutan KPK Di Jakarta Selatan. Namun demikian, perbedaan besaran kontribusi antara kedua variabel, yakni budaya organisasi yang jauh lebih dominan dibandingkan pelatihan, memberikan nuansa penting bagi pengambil kebijakan dalam menentukan prioritas intervensi, terutama pada situasi keterbatasan sumber daya dan anggaran yang lazim dihadapi oleh instansi pemerintah. Interpretasi yang cermat terhadap besaran koefisien ini menjadi krusial agar rekomendasi kebijakan yang dihasilkan benar-benar proporsional dan berbasis bukti, bukan sekadar mengikuti asumsi umum bahwa pelatihan selalu menjadi solusi utama bagi setiap persoalan kinerja pegawai.

**Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t dan Uji F)**

| Pengujian                                 | Nilai Hitung | Nilai Tabel     | Signifikansi | Keputusan                                  |
|-------------------------------------------|--------------|-----------------|--------------|--------------------------------------------|
| Uji t — Pelatihan (X1) terhadap Y         | t = 2,640    | t tabel = 1,996 | 0,010        | H0 ditolak; berpengaruh positif signifikan |
| Uji t — Budaya Organisasi (X2) terhadap Y | t = 6,053    | t tabel = 1,996 | 0,000        | H0 ditolak; berpengaruh positif signifikan |

| Pengujian                               | Nilai Hitung | Nilai Tabel    | Signifikansi | Keputusan                                  |
|-----------------------------------------|--------------|----------------|--------------|--------------------------------------------|
| Uji F — X1 dan X2 terhadap Y (simultan) | F = 39,722   | F tabel = 3,14 | 0,000        | H0 ditolak; berpengaruh positif signifikan |

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS versi 26 (2025).

Seluruh bukti olah data di atas menjadi dasar pijakan bagi pembahasan lebih lanjut pada bagian berikut yang akan mengaitkan temuan ini dengan hasil penelitian terdahulu.

## PEMBAHASAN

Temuan mengenai pengaruh positif pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini didukung oleh sekurang-kurangnya dua penelitian terdahulu yang relevan. Anggono dan Teng (2024) dalam penelitiannya pada kantor jasa akuntansi menemukan bahwa pelatihan yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan kompetensi teknis karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka, sebuah pola yang konsisten dengan temuan penelitian ini di mana pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan meskipun kontribusinya relatif terbatas. Kesamaan pola ini turut diperkuat oleh penelitian Fahrozi dkk. (2022) yang menemukan bahwa pelatihan berkelanjutan pada sebuah perusahaan transportasi di Jakarta mampu menutup kesenjangan kompetensi karyawan sehingga kinerja mereka meningkat secara nyata. Selain itu, Kosdianti dan Sunardi (2021) pada penelitiannya terhadap karyawan sebuah perusahaan manufaktur di Tangerang turut membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan operasional di lapangan. Ketiga penelitian tersebut secara konsisten mengonfirmasi arah pengaruh yang sama dengan temuan penelitian ini, yakni pelatihan senantiasa berkontribusi positif terhadap kinerja meskipun besaran kontribusinya dapat berbeda-beda bergantung pada konteks organisasi. Meskipun demikian, kontribusi pelatihan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini tergolong rendah, yakni hanya 9,4 persen, sehingga sejalan dengan temuan pada tahap hasil penelitian bahwa materi pelatihan dirasakan masih terlalu teoretis dan belum mempertimbangkan perbedaan jabatan peserta. Kondisi ini memberikan pesan penting bagi manajemen Rutan KPK bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh frekuensi pelaksanaannya, tetapi oleh sejauh mana materi pelatihan tersebut dirancang berdasarkan analisis kebutuhan jabatan atau training need analysis yang tepat sasaran, sehingga penguatan pelatihan berbasis kompetensi jabatan menjadi rekomendasi mendesak yang perlu segera ditindaklanjuti oleh pengelola sumber daya manusia di lingkungan Rutan KPK Di Jakarta Selatan.

Sementara itu, temuan mengenai pengaruh budaya organisasi yang lebih dominan secara parsial terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini turut didukung oleh sekurang-kurangnya dua penelitian terdahulu. Kim dan Jung (2022) dalam kajiannya terhadap pegawai di Korea Selatan menegaskan bahwa budaya organisasi yang suportif, mencakup keadilan perlakuan dan penghargaan terhadap individu, mampu menekan tingkat stres kerja sehingga pegawai dapat berkinerja lebih optimal, yang sejalan dengan temuan penelitian ini bahwa perlakuan adil di tempat kerja memperoleh skor persepsi tertinggi dari responden. Penelitian Basa dan Indrawan (2023) pada badan pengelolaan keuangan daerah turut memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada institusi sektor publik yang memiliki karakteristik birokrasi serupa dengan Rutan KPK. Kajian dalam International Journal of Management and Digital Business (Cahyanto & Nurhayati, 2023) juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan iklim kerja kondusif yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan, sebuah pola yang konsisten dengan temuan penelitian

ini di mana budaya organisasi menyumbang kontribusi sebesar 35,4 persen terhadap kinerja pegawai, jauh lebih besar dibandingkan kontribusi pelatihan. Konsistensi lintas ketiga penelitian tersebut memperkuat argumen bahwa budaya organisasi merupakan prediktor kinerja yang relatif stabil pada berbagai konteks organisasi, baik sektor swasta maupun sektor publik. Meskipun demikian, masih ditemukannya skor rendah pada indikator penilaian kinerja berbasis hasil menunjukkan bahwa aspek keadilan dalam sistem penilaian kinerja masih perlu diperkuat agar budaya organisasi yang telah terbangun dapat dioptimalkan secara maksimal, sehingga rekomendasi yang dapat diajukan adalah penguatan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan berbasis capaian kerja, disertai indikator yang jelas dan terukur sesuai tugas serta tanggung jawab masing-masing pegawai.

Hasil pengujian secara simultan yang menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi bersama-sama menyumbang 54,6 persen terhadap kinerja pegawai juga sejalan dengan sekurang-kurangnya dua penelitian terdahulu yang menguji kedua variabel tersebut secara bersamaan. Girsang (2021) pada penelitiannya terhadap karyawan PT Lintas Aman Andalas Medan menemukan bahwa pelatihan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pola hubungan yang serupa dengan temuan penelitian ini meskipun berbeda konteks organisasi. Penelitian Sahri, Putri, dan Syahyuni (2022) pada PT PLN (Persero) UIP3B Sumatera turut menegaskan bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang memperkuat argumen bahwa kombinasi berbagai faktor pengembangan sumber daya manusia secara simultan senantiasa memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan pengaruh masing-masing faktor secara terpisah. Konsistensi temuan lintas konteks organisasi ini semakin memperkuat argumen bahwa kombinasi antara pelatihan yang tepat sasaran dan budaya organisasi yang sehat merupakan fondasi utama bagi peningkatan kinerja pegawai, tidak terkecuali pada institusi dengan karakteristik khusus seperti rumah tahanan di bawah lembaga antikorupsi. Sisa kontribusi sebesar 45,4 persen yang dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini membuka ruang bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, maupun sistem penghargaan yang turut berperan dalam membentuk kinerja pegawai di lingkungan Rutan KPK. Secara praktis, temuan ini merekomendasikan agar manajemen Rutan KPK Di Jakarta Selatan tidak hanya berfokus pada satu aspek pengembangan sumber daya manusia semata, melainkan merancang strategi terintegrasi yang menggabungkan penguatan pelatihan berbasis kebutuhan jabatan dengan penguatan budaya organisasi yang berkeadilan dan suportif.

Berdasarkan skor terendah pada masing-masing indikator variabel, penulis memandang perlu adanya prioritas perbaikan yang terukur pada tiga area utama, yaitu penyesuaian materi pelatihan dengan jenjang jabatan, penguatan sistem penilaian kinerja berbasis hasil, dan penegasan tanggung jawab kerja individu pegawai. Pada aspek pelatihan, manajemen disarankan menyusun program berbasis analisis kebutuhan jabatan atau training need analysis, sehingga materi, metode, dan tujuan pelatihan dapat disesuaikan dengan kompetensi yang benar-benar dibutuhkan oleh masing-masing kelompok pegawai, baik pada jenjang Pemula, Terampil, maupun Mahir. Pada aspek budaya organisasi, penguatan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan berbasis capaian kerja perlu segera diterapkan agar pegawai merasakan keadilan yang lebih nyata antara upaya yang dicurahkan dengan penghargaan yang diterima. Pada aspek kinerja, pendampingan, pembinaan, dan evaluasi berkala terhadap pegawai dengan tingkat tanggung jawab rendah perlu terus dilakukan, disertai penguatan pelatihan manajemen waktu dan disiplin kerja agar rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya dapat tumbuh secara berkelanjutan. Ketiga rekomendasi ini saling berkaitan dan idealnya diimplementasikan secara simultan, mengingat hasil penelitian telah membuktikan bahwa pelatihan dan budaya organisasi sama-sama berkontribusi signifikan,

baik secara parsial maupun secara bersama-sama, terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan pendekatan yang holistik semacam ini, diharapkan kinerja pegawai pengamanan masyarakat dapat terus meningkat secara berkelanjutan, sehingga turut mendukung penguatan kredibilitas dan profesionalisme Komisi Pemberantasan Korupsi sebagai lembaga penegak hukum yang dipercaya oleh masyarakat luas.

Penelitian ini tentu tidak terlepas dari sejumlah keterbatasan yang perlu diakui secara jujur demi kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan ke depan. Pertama, penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen, yaitu pelatihan dan budaya organisasi, sehingga variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, sistem penghargaan, beban kerja, dan lingkungan kerja, belum diteliti secara mendalam dalam model penelitian ini. Kedua, pengukuran variabel kinerja pegawai dilakukan berdasarkan persepsi responden melalui kuesioner, sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada kejujuran, pemahaman, dan subjektivitas responden dalam memberikan jawaban, yang berpotensi menimbulkan bias meskipun telah diminimalkan melalui uji validitas dan reliabilitas yang ketat. Ketiga, penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu tertentu sehingga belum mampu menggambarkan dinamika perubahan pelatihan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai dalam jangka panjang, sementara akses terhadap data internal yang lebih komprehensif juga terbatas mengingat tingkat kerahasiaan tinggi yang melekat pada institusi Rutan KPK. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel penelitian, menggunakan desain longitudinal, serta mempertimbangkan triangulasi metode kualitatif guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kinerja pegawai di lingkungan lembaga penegak hukum antikorupsi. Dengan segala keterbatasan tersebut, penulis tetap meyakini bahwa temuan penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti, baik secara akademis maupun praktis, bagi upaya penguatan kinerja pegawai Rutan KPK Di Jakarta Selatan melalui optimalisasi pelatihan dan budaya organisasi secara berkelanjutan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, penelitian ini menjawab ketiga rumusan masalah sebagai berikut. Pertama, menjawab rumusan masalah mengenai apakah terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai Rutan KPK Di Jakarta Selatan, hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 13,098 + 0,357X_1$  dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,640 yang lebih besar dibandingkan  $t$  tabel sebesar 1,996 serta nilai signifikansi sebesar 0,010 yang berada di bawah 0,05, meskipun kontribusi pelatihan terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 9,4 persen. Kedua, menjawab rumusan masalah mengenai apakah terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Rutan KPK Di Jakarta Selatan, hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = -5,717 + 0,798X_2$  dengan nilai  $t$  hitung sebesar 6,053 yang jauh melampaui  $t$  tabel sebesar 1,996 serta nilai signifikansi sebesar 0,000, dengan kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 35,4 persen, jauh lebih besar dibandingkan kontribusi pelatihan. Ketiga, menjawab rumusan masalah mengenai apakah terdapat pengaruh pelatihan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Rutan KPK Di Jakarta Selatan, hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 26,526 + 0,521X_1 + 0,922X_2$ , nilai  $F$  hitung sebesar 39,722 yang jauh lebih besar dibandingkan  $F$  tabel sebesar 3,14, nilai signifikansi sebesar 0,000, koefisien korelasi sebesar

0,739 pada kategori kuat, serta koefisien determinasi sebesar 54,6 persen, sedangkan sisanya sebesar 45,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi, baik secara parsial maupun simultan, merupakan determinan penting bagi peningkatan kinerja pegawai pada Cabang Rutan KPK Di Jakarta Selatan, dengan budaya organisasi berperan sebagai faktor yang relatif lebih dominan dibandingkan pelatihan. Sebagai penutup, penulis merekomendasikan agar manajemen Rutan KPK Di Jakarta Selatan menindaklanjuti temuan ini melalui penyusunan program pelatihan berbasis analisis kebutuhan jabatan dan penguatan sistem penilaian kinerja yang objektif, transparan, serta berkeadilan, sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat secara berkelanjutan guna mendukung profesionalisme dan kredibilitas Komisi Pemberantasan Korupsi sebagai lembaga penegak hukum antikorupsi yang dipercaya oleh masyarakat luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggono, A., & Teng, S. H. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor jasa akuntansi. REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 8(1), 73–81. <https://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13243>
- Basa, M. Y. D., & Indrawan, I. S. (2023). The influence of organizational culture and motivation on performance with competence as an intervening variable in the Financial Management Agency Regional Income and Assets of Binjai City. SINOMIKA Journal, 2(2), 307–322. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i2.1294>
- Cahyanto, F. O., & Nurhayati, M. (2023). Organizational culture and its impact on employee performance. International Journal of Management and Digital Business, 2(1), 47–55. <https://doi.org/10.54099/ijmdb.v2i1.584>
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Media Transindo di Jakarta. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(1), 73–79. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>
- Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN), 8(1), 51–59. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2163>
- Hassanah, F. N. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan organization citizenship behavior serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 6(2), 123–134. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15948>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD), 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kim, J., & Jung, H.-S. (2022). The effect of employee competency and organizational culture on employees' perceived stress for better workplace. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(8), 4428. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>

- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Mannan, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tommino Sinar Mulia di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i1.2>
- Nurunnisa, S., & Rani, R. (2024). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai bagian umum kepatuhan internal Sekretariat Jenderal KLHK Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 99–108. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.348>
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(2), 157–168. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.211>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Yasin, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(2), 276–280. <https://doi.org/10.52103/jms.v1i2.290>
- Apriansyah, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indotex Indonesia di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 534–541. <https://doi.org/10.32493/JEE.v2i4.10672>
- Ade, A. S. G., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan BMT Binamas Purworejo). *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(3), 441–449. <https://doi.org/10.56338/jsm.v9i3.2802>
- Sahri, S., Putri, D. M., & Syahyuni. (2022). Influence of competence, organizational culture, and commitment on employee performance at PT PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Palembang. *ECOBISMA: Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*, 9(2), 1–10. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i2.2781>
- Giovanni, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh pelatihan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja (pemanfaatan artificial intelligence dalam systematic literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(3), 564–573. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.2017>
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Yi Shen Industrial. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 72–83. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4435>
- Demanto, A., Faggidae, R., & Maak, C. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i1.16982>

Girsang, L., Zulkarnain, & Isnaniah. (2021). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.460>

Ghozali, I. (2020). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Update PLS regresi). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian bisnis (Cetakan ke-16). CV Alfabeta.

Hasibuan, M. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya.

International Labour Organization. (2023). World employment and social outlook: Trends 2023. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2023>

World Economic Forum. (2023). The future of jobs report 2023. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

Peraturan lain yang diacu:

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Pengelolaan Pemasarakatan.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.