

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Rizky Putra Akbar^{1*}, Ratnawaty Marginingsih²

¹⁻²Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Korespondensi penulis: rizkyputraputraakbar@gmail.com*

Abstract. *The Office of the Ministry of Religious Affairs in Bogor Regency continues to strive to improve its performance and services. One of the efforts made is through a work training program for employees. The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture and work training on employee performance. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques using saturated samples or non-probability sampling, where the entire population is used as a sample. The population in question includes all employees of the personnel division of the Office of the Ministry of Religious Affairs in Bogor Regency, totaling 52 respondents, using a questionnaire measured on a Likert scale. In processing the data for analysis using SPSS 26 software with multiple linear analysis techniques, the research results showed that $Y = 4.434$, $X_1 = 0.402$, and $X_2 = 0.361$, which includes instrument tests, classical assumption tests, partial hypothesis tests with T values of 3.560 for X_1 and 3.325 for X_2 . Simultaneously, both independent variables obtained an F value of 18.588. The coefficient of determination test indicated that the two independent variables have a 43.1% influence on employee performance*

Keywords: *Organizational Culture, Job Training, Employee Performance.*

Abstrak. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor terus berupaya meningkatkan kinerja dan pelayanannya. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui program pelatihan kerja bagi pegawai. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan sampel jenuh atau non probability sampling dimana semua populasi dijadikan sampel. Populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan divisi kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor, berjumlah 52 responden dengan menggunakan kuesioner dalam satuan skala likert. Dalam pengolahan data untuk analisis menggunakan software SPSS 26 dengan teknik analisis linear berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa $Y = 4,434$, $X_1 = 0,402$, $X_2 = 0,361$ yang meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis secara parsial dengan hasil T hitung 3,560 untuk X_1 , dan 3,325 untuk X_2 . Secara simultan didapatkan kedua variabel bebas mendapatkan F hitung 18,588. Secara uji koefisien determinasi didapatkan kedua variabel bebas berpengaruh 43,1% terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya organisasi, pelatihan kerja, kinerja karyawan

1. LATAR BELAKANG

Dengan terjadinya perubahan sekarang ini, terdapat beragam masalah muncul di masyarakat, terutama di dunia kerja. Masalah ini terjadi karena perusahaan tidak dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi atau karena sumber daya manusiamereka tidak bekerja dengan baik di tempat kerja.

Namun, keberhasilan sebuah organisasi tergantung pada kualitas manusianya dalam mengelola unit kerjanya. Walaupun kemajuan teknologi semakin pesat, tanpa manusia organisasi tidak dapat mencapai tujuan. Budaya Organisasi menjadi elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya secara efektif sesuai harapan. Budaya yang beragam memiliki dampak signifikan pada struktur dan fungsi organisasi.

Meskipun menjalankan fungsi yang sama, namun perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda.

Budaya Organisasi menjadi elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya secara efektif sesuai harapan. Budaya yang beragam memiliki dampak signifikan pada struktur dan fungsi organisasi. Meskipun menjalankan fungsi yang sama, namun perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda

Selain membangun budaya organisasi yang kuat, pelatihan kerja juga merupakan cara efektif untuk mengembangkan skill para karyawan. Pengelolaan dan pelatihan yang tepat perlu dibutuhkan demi mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan untuk mensosialisasikan budaya organisasi dan memberikan pelatihan diharapkan mampu mengembangkan kinerja anggota. Kinerja pegawai adalah capaian pegawai selama dia bekerja

Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor, terkait budaya organisasi, pelayanan kepada masyarakat masih belum optimal, terutama dalam merealisasikan program-program yang ada. Komunikasi program yang dilakukan oleh pimpinan kerja kepada pegawai sering mengalami kendala, yang berdampak pada penurunan kualitas kerja karyawan. Bukan hanya itu saja, terdapat juga pegawai yang tidak profesional, seperti hadir tidak sesuai dengan jam yang ditentukan, pergi saat jam kerja, dan tidak mengikuti kegiatan apel.

Dengan demikian, penting bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor untuk memperkuat budaya organisasi yang positif dan menyelenggarakan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pelayanan kepada masyarakat.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Menurut Edgar H. Schein, budaya organisasi menjadi suatu pola dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan sang gerombolan eksklusif ketika belajar menghadapi kasus adaptasi eksternal & integrasi internal sudah berjalan relatif baik buat dipercaya valid & sang lantaran itu, buat diajarkan pada anggota baru menjadi cara buat berpersepsi, berpikir & berperasaan sehubungan menggunakan kasus yg dihadapinya (Putri, 2022)

Wheelen dan Hunger menyatakan dalam Nimran dan Sopiah yang mengatakan peran-peran utama yang dijalankan oleh budaya perusahaan (Kurniawan, 2016) adalah.

1. Membantu karyawan merasa memiliki identitas.
2. Digunakan untuk memperkuat hubungan personal dengan organisasi.
3. Mendukung stabilitas organisasi sebagai sistem sosial.
4. Menyediakan panduan perilaku berdasarkan norma yang sudah terbentuk.

Berdasarkan beberapa definisi sebelumnya, budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai sistem atau pola yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku, bahasa, keyakinan, dan ritual. Sistem ini diciptakan, diwariskan, dan dikembangkan kepada pegawai. Budaya organisasi membedakan satu organisasi dari yang lainnya serta menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai situasi. Selain itu, budaya organisasi berfungsi untuk mengatasi berbagai masalah

Pelatihan Kerja

Menurut Riniwati pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kinerja karyawan dalam bidang pekerjaannya. Karyawan harus dapat melaksanakan tugas mereka dengan benar. Maka, pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Lestari & Afifah, 2020)

Menurut Mathis dan Jackson Pelatihan dapat direncanakan demi mencapai berbagai tujuan dan dapat diklasifikasikan dalam berbagai cara yang mencakup. (Segoro, 2018)

1. Pelatihan yang diperlukan dan berulang: dilakukan untuk memenuhi persyaratan peraturan yang diperlukan dan berfungsi sebagai pelatihan standar untuk seluruh pegawai (misalnya, orientasi pegawai baru).
2. Pelatihan kerja/teknis: memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas, pekerjaan dan kewajiban mereka dengan efektif.
3. Pelatihan interpersonal dan penyelesaian masalah: bertujuan untuk menghadapi masalah operasional dan interpersonal serta mempererat hubungan dalam konteks pekerjaan organisasional.
4. Pelatihan dan pengembangan kreatif: memberikan tujuan jangka panjang untuk memperbaiki kemampuan individu dan organisasi dalam persiapan masa depan.

Kinerja Karyawan

Ramanda dan Muchtar menyatakan kinerja didefinisikan sebagai pencapaian atau hasil dari aktivitas, program, atau rencana kegiatan yang sudah ditetapkan sebelumnya guna mencapai target dan tujuan organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Astuti, 2022)

Menurut Sadili dan Samsudin, kinerja dapat dijelaskan sebagai tingkat pencapaian tugas yang diperoleh karyawan dengan memanfaatkan skill yang dimilikinya dan mematuhi peraturan yang telah ditentukan untuk mencapai target organisasi. Definisi ini menggambarkan bahwa kinerja mencakup perilaku yang dapat diamati oleh pihak lain, secara langsung ataupun tidak langsung (Djunaedi, 2017)

3. METODE PENELITIAN

Jenis pada penelitian ini memakai penelitian kuantitatif dimana data yang sudah diperoleh dari hasil kuesioner akan dianalisis secara statistik menggunakan alat analisis SPSS 25. Menurut Sugiyono, desain penelitian yang memanfaatkan pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, sering kali dengan pemilihan acak, dan mengumpulkan data berupa angka menggunakan instrumen penelitian. Tujuan dari analisis data ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Jannah, 2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kementerian Agama Kabupaten Bogor sebesar 52 orang. Sampel ditentukan menggunakan metode pengambilan sampel non-probability sampling dengan memakai sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel sejumlah 52 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari hasil wawancara serta kuesioner yang diisi oleh responden. Data sekunder didapatkan dari jurnal atau buku, teori menurut para ahli dan referensi lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert. Kuesioner penelitian ini memakai skala likert karena untuk mengukur persepsi atau fenomena sosial untuk mempermudah responden dalam pengisian item-item pernyataan kuesioner.

Table 1. Kuesioner penelitian

No.	Keterangan	Nilai/Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral/Ragu-ragu (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan software seperti Microsoft Excel dan SPSS (Statistic Packages For The Social Sciences) versi 25. Pada data yang diperoleh peneliti yaitu secara menyebarkan kuesioner yang menjadi media tersebut adalah google form kepada karyawan PT. Multicentral Aryaguna dengan populasi sejumlah 45 orang dan sampel sejumlah 45 responden. Teknik pada pencarian sampel yaitu teknik jenuh dan menggunakan analisis data regresi linier berganda

Uji Validitas

Menurut Sugiyono uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Nuriefandi, 2019)

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

BUDAYA ORGANISASI (X1)				
No.	Pernyataan	<i>Corrected - item Total Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	,489**	0,279	VALID
2	X1.2	,695**	0,279	VALID
3	X1.3	,701**	0,279	VALID
4	X1.4	,703**	0,279	VALID
5	X1.5	,771**	0,279	VALID
6	X1.6	,588**	0,279	VALID
7	X1.7	,719**	0,279	VALID
8	X1.8	,701**	0,279	VALID
9	X1.9	,655**	0,279	VALID

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa R hitung pada keseluruhan item yang digunakan dalam mengukur Budaya organisasi (X1) > Rtabel dengan nilai sebesar 0,279 (Rhitung > Rtabel). Jadi, semua pada item tersebut pengukuran variabel budaya organisasi (X1). Oleh karena itu, dikatakan valid jika nilai pada Rhitung > Rtabel.

Tabel 3. Uji Validitas Pelatihan Kerja (X2)

PELATIHAN KERJA (X2)				
No.	Pernyataan	<i>Corrected-item Total Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	,319**	0,279	VALID
2	X2.2	,559**	0,279	VALID
3	X2.3	,650**	0,279	VALID
4	X2.4	,778**	0,279	VALID
5	X2.5	,783**	0,279	VALID
6	X2.6	,620**	0,279	VALID
7	X2.7	,722**	0,279	VALID
8	X2.8	,668**	0,279	VALID
9	X2.9	,516**	0,279	VALID

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa R hitung pada keseluruhan item yang digunakan dalam mengukur Pelatihan kerja (X2) > Rtabel dengan nilai sebesar 0,279 (Rhitung > Rtabel). Jadi, semua pada item tersebut pengukuran variabel Pelatihan Kerja (X2). Oleh karena itu, dikatakan valid jika nilai pada Rhitung > Rtabel

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA KARYAWAN (Y)				
No.	Pernyataan	<i>Correlated-item Total Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
1	Y.1	,486**	0,279	VALID
2	Y.2	,732**	0,279	VALID
3	Y.3	,762**	0,279	VALID
4	Y.4	,751**	0,279	VALID
5	Y.5	,795**	0,279	VALID
6	Y.6	,781**	0,279	VALID
7	Y.7	,672**	0,279	VALID
8	Y.8	,652**	0,279	VALID

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa R hitung pada keseluruhan item yang digunakan dalam mengukur Kinerja karyawan (Y) > R_{tabel} dengan nilai sebesar 0,279 (R_{hitung} > R_{tabel}). Jadi, semua pada item tersebut pengukuran variabel Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, dikatakan valid jika nilai pada R_{hitung} > R_{tabel}

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali uji reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur suatu angket yang berupa indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu angket dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban yang diperoleh dari seseorang terhadap pernyataan bersifat stabil dan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Sugiono, 2019)

Tabel 5. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X₁)

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Jumlah Item Kuesioner	Keterangan
Disiplin kerja (X ₁)	0,839	9	Reliabel
Pelatihan kerja (X ₂)	0,830	9	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,824	8	Reliabel

Berlandaskan hasil pengolahan data pengujian reliabilitas tabel 3 memperlihatkan hasil skor *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel budaya organisasi (X₁), pelatihan kerja (X₂), serta kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 (*Cronbach Alpha* > 0,6), artinya mampu diputuskan yakni seluruh variabel adalah reliabel

Uji Normalitas

Menurut Ghazali, uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Indraswati, 2021)

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29075184
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.056
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berlandaskan output pengujian normalitas data tabel 4, didapatkan output skor *Asymp. Sig.* (2-tailed) atau skor signifikansi untuk model regresi sebesar $0,200 > 0,05$ berarti residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas tercapai. Hal ini menunjukkan yaitu data tersebut layak dijadikan sebagai data untuk membuktikan kebenaran hipotesis karena data yang dipakai ialah data yang berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas (Wikanti, 2022)

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.434	5.141		.863
	Budaya organisasi	.402	.113	.411	3.560
	pelatihan kerja	.361	.109	.384	3.325

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan output yang ditunjukkan dalam tabel 6, menampilkan hasil uji glejser tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Tingkat signifikansi untuk kedua model regresi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,122 serta pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,557, maka hasil tersebut menunjukkan yakni tidak terjadi adanya heteroskedastisitas karena output tingkat signifikannya di atas 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi apakah terdapat korelasi (hubungan kuat) antara tiap variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi (hubungan kuat) di antara tiap variabel bebas (Purwanto et al., 2023)

Tabel. 8 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.434	5.141		.863	.393
	BUDAYA ORGANISASI	.402	.113	.411	3.560	.001
	PELATIHAN KERJA	.361	.109	.384	3.325	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berlandaskan output analisis multikolinearitas angka tabel 5, didapatkan hasil skor *tolerance* variabel disiplin kerja (X_1) serta variabel pelatihan kerja (X_2) masing-masing senilai $0,869 > 0,10$ serta didapatkan skor VIF senilai $1,151 < 10$. Dengan ini artinya tidak terjadinya multikolinearitas pada model regresi yang dipakai peneliti ini

Uji Regresi Linear Berganda

Ghozali menuturkan bahwa analisis regresi adalah cara untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. (Oleh, 2023)

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.434	5.141		.863
	BUDAYA ORGANISASI	.402	.113	.411	.3560
	PELATIHAN KERJA	.361	.109	.384	.3325

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berlandaskan output uji pada regresi linier berganda yang didapati sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,434 + 0,402X_1 + 0,361X_2 + e$$

Maka disimpulkan bahwa nilai konstanta (a) positif sebesar 4,434 artinya apabila budaya organisasi (X_1) serta pelatihan kerja (X_2) memiliki nilai sama nol (0), maka nilai Y sama dengan nilai konstanta yaitu 4,434. Untuk nilai b1 atau koefisien regresi positif variabel budaya organisasi (X_1) berjumlah 0,420, mampu diartikan bila nilai b1 naik 1 satuan, maka nilai Y akan naik 0,402 (40%) satuan. Dapat disimpulkan yaitu semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkatkan. Selanjutnya untuk nilai b2 atau koefisien regresi positif variabel pelatihan kerja (X_2) berjumlah 0,361 artinya bila nilai b2 naik 1 satuan, maka nilai Y akan naik 0,361 (36,1%) satuan. Dapat disimpulkan yaitu semakin tinggi pelatihan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkatkan.

Uji T

Ghozali menyatakan, uji statistik t mengindikasikan sejauh mana pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabelindependen lainnya tetap konstan. (Budiman, 2020)

Tabel 10. Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.434	5.141		.863
	Budaya organisasi	.402	.113	.411	.3560
	Pelatihan Kerja	.361	.109	.384	.3325

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berlandaskan output analisis regresi pada tabel 8 dapat disimpulkan output uji t variabel budaya organisasi (X_1) memperoleh hasil t hitung 3,560 lebih besar dari t tabel > t tabel 2,009 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), serta signifikansi 0,001 lebih kecil dari < 0,05 ($sig < 0,05$), diputuskan H_0

ditolak serta H_1 diterima. Dengan ini menandakan keberadaan pengaruh signifikan secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya untuk output uji t variabel pelatihan kerja (X_2) memperoleh hasil t hitung 3,325 lebih besar dari t tabel $> t$ tabel 2,009 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), serta signifikansi 0,002 lebih kecil dari $< 0,05$ ($sig < 0,05$), diputuskan H_0 ditolak serta H_2 diterima. Dengan ini menandakan keberadaan pengaruh signifikan secara parsial variabel pelatihan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y).

Uji F

Menurut Ghozali tujuan dari Uji F untuk mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (Anggreini, 2022)

Tabel 11. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.048	2	101.524	18.588	.000 ^b
	Residual	267.625	49	5.462		
	Total	470.673	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Budaya organisasi

Berlandaskan tabel 9, diperoleh hasil f hitung berjumlah 18,588 $> f$ tabel senilai 3,18 ($f_{hitung} > f_{tabel}$) serta signifikansi 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), mampu diputuskan H_0 ditolak serta H_3 dapat diterima. Artinya variabel bebas meliputi budaya organisasi (X_1) serta pelatihan kerja (X_2) berbarengan atau simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa variabel-variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi variabel dependen dengan baik, sedangkan nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan informasi yang hampir lengkap untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Sujarweni, 2019)

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.431	.408	2.337
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Budaya organisasi				

Berdasarkan tabel 10 diperoleh perhitungan r square sebesar 0,431 artinya variabel disiplin kerja serta pelatihan kerja secara berbarengan berkontribusi terhadap variasi variabel kinerja karyawan berjumlah 43,1% serta sisanya sebanyak 56,9% dipengaruhi faktor lainnya diluar variabel bebas atau variabel lain pada penelitian ini

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang sudah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel budaya organisasi, secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor
2. Yang artinya jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat
3. Berdasarkan hasil uji t pada variabel pelatihan kerja, secara parsial pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor. Yang artinya jika perusahaan memiliki pelatihan kerja yang lebih baik serta kondusif lagi maka kinerja karyawan juga akan meningkat
4. Berdasarkan hasil uji f pada variabel budaya organisasi dan pelatihan kerja, secara simultan budaya organisasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor. Yang artinya jika perusahaan terus meningkatkan dan mengembangkan faktor budaya organisasi dan pelatihan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan pada penelitian ini, peneliti mengusulkan beberapa saran yang dianggap perlu untuk melengkapi hasil dari penelitian ini :

1. Bagi perusahaan atau instansi perlu lebih memperhatikan kebutuhan dan menjamin kebutuhan keamanan kerja terhadap pegawai seperti kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman. Dengan memperhatikan kebutuhan dari pegawai akan membuat pegawai tersebut makin termotivasi dalam melakukan pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut dan juga akan memberikan dampak yang baik untuk perusahaan atau instansi itu sendiri.
2. Bagi peneliti selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi dan pelatihan kerja. Diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambah subjek penelitian maupun variabel lain yang belum pernah diteliti sebelumnya. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam. Sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas

DAFTAR REFERENSI

- Anggreini, M. (2022). Metode penelitian. *Metode Penelitian*, 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Budiman, A. (2020). Pengaruh profitabilitas, solvabilitas, dan ukuran perusahaan terhadap audit delay pada perusahaan property dan real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2016-2019. *Bab III Metoda Penelitian*, 1–9.
- Djunaedi, N. (2017). *Manajemen kinerja: Dilengkapi dengan suatu penelitian empiris pada guru produktif SMK di Provinsi Jawa Barat* (Edisi 1). Deepublish.
- Indraswati, L. C. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kota Bogor (Pada Kecamatan Bogor Utara dan Kecamatan Bogor Tengah).
- Jannah, B. P., & Miftahul, L. (2016). Metodologi penelitian kuantitatif. In *PT Rajagrafindo Persada* (Vol. 3, Issue 2). <https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355>
- Kurniawan, Z. (2016). *Sumber daya manusia dalam organisasi dan manajemen: Konsep dan dimensi dalam meningkatkan produktivitas kerja*. Deepublish.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 93–110.

- Nuriefandi, A. (2019). Pengaruh karakteristik generasi Y terhadap loyalitas karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Tasikmalaya. *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3), S2–S3.
- Oleh, S. D. (2023). Interpersonal terhadap kinerja pegawai Bogor. *Jurnal Ilmiah*, December 2023.
- Purwanto, E., Muhtadin, I., & Amalia, L. N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(1). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i1.1673>
- Putri, I. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Segoro, W. (2018). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Sugiono. (2019). Bab III metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi penelitian: Metodologi penelitian skripsi*. Rake Sarasin, 17(2016), 54–66.