



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i3.413>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera VI

M. Alhudhori¹

¹Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, 811alhudhori@gmail.com

Corresponding Author: 811alhudhori@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to determine and analyze the extent to which organizational culture and training influence employee performance, both simultaneously and partially. The method used is quantitative with a survey approach. The research sample consisted of 65 employees selected from a population of 189 using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that organizational culture and training have a positive effect on employee performance. A good organizational culture can improve discipline and cooperation, while appropriate training helps employees improve their skills and professionalism. In conclusion, strengthening organizational culture and continuous training are crucial for improving employee performance and the quality of public services.*

Keyword: *Organizational Culture, Training, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian berjumlah 65 pegawai yang dipilih dari 189 populasi menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan disiplin dan kerja sama, sementara pelatihan yang tepat membantu pegawai meningkatkan keterampilan dan profesionalitas. Kesimpulannya, penguatan budaya organisasi dan pelatihan berkesinambungan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pelatihan, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi pada dasarnya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM yang unggul tidak hanya sekadar menjadi tenaga kerja,

melainkan penggerak utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur peranan tenaga kerja agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai secara optimal. Dengan demikian, pengelolaan SDM menjadi faktor fundamental dalam meningkatkan kinerja organisasi, baik di sektor swasta maupun publik.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas SDM adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang disepakati bersama dan mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam bekerja (Robbins & Coulter, 2018). Budaya organisasi yang kuat berperan sebagai pedoman perilaku, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen pegawai untuk mencapai tujuan bersama (Sudaryono, 2017). Tanpa adanya budaya organisasi yang sehat, sulit bagi sebuah institusi untuk menjaga konsistensi kinerja pegawai maupun pelayanan publik yang berkualitas.

Selain budaya organisasi, pelatihan juga memiliki peran strategis dalam mengembangkan kompetensi pegawai. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh keterampilan baru, memperdalam pengetahuan, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan (Widodo, 2015). Menurut Suparyadi (2015), pelatihan bukan hanya proses teknis, melainkan juga mencakup perubahan sikap dan perilaku sehingga pegawai mampu bekerja secara profesional. Dalam konteks organisasi publik, pelatihan yang berkelanjutan penting untuk meningkatkan kapasitas pegawai dalam memberikan layanan yang efektif kepada masyarakat.

Kinerja pegawai pada akhirnya menjadi indikator keberhasilan organisasi. Rivai dan Basri dalam Masram & Mu'ah (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa kinerja dapat dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas hasil kerja pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi tuntutan mendesak bagi organisasi, khususnya dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan kerja dan kebutuhan masyarakat.

Balai Wilayah Sungai Sumatera VI Jambi sebagai salah satu instansi pemerintah memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya air. Namun, fenomena yang terjadi menunjukkan masih adanya kendala, seperti fluktuasi jumlah pegawai, rendahnya partisipasi dalam pelatihan, dan komunikasi organisasi yang belum optimal sehingga berpengaruh terhadap kualitas kinerja. Meskipun target kinerja lembaga ini tercapai dalam lima tahun terakhir, namun belum menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan. Hal ini menandakan perlunya upaya penguatan budaya organisasi dan efektivitas pelatihan sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai di masa mendatang.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan organisasi publik untuk beradaptasi dengan tuntutan pelayanan yang lebih cepat, transparan, dan akuntabel. Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai tidak hanya relevan bagi Balai Wilayah Sungai Sumatera VI, tetapi juga dapat menjadi rujukan bagi lembaga pemerintah lainnya. Dengan memahami hubungan antara budaya organisasi, pelatihan, dan kinerja, diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan rekomendasi praktis dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan, sehingga pelayanan publik dapat lebih optimal dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Gibson, 2016; Priansa, 2016).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji pengaruh variabel independen,

yaitu budaya organisasi dan pelatihan, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI yang berjumlah 189 orang. Mengingat jumlah populasi yang cukup besar, peneliti mengambil sebagian dari populasi sebagai sampel. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat presisi 10%, sehingga diperoleh 65 responden. Hal ini sesuai dengan pendapat Umar (2014) yang menjelaskan bahwa pengambilan sampel dengan rumus Slovin dapat digunakan apabila peneliti memiliki keterbatasan dalam menjangkau seluruh populasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Responden diminta untuk memberikan jawaban sesuai dengan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Menurut Sugiyono (2017), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial tertentu, sehingga cocok digunakan dalam penelitian yang melibatkan variabel perilaku organisasi.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Regresi linier berganda dipilih karena mampu mengukur hubungan lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2021). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, telah dilakukan penelitian terhadap 65 responden yang ada merupakan pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera VI, lalu peneliti menyajikan identitas responden yang diambil dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja responden pada Balai Wilayah Sungai Sumatera VI. Adapun Karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-Laki	46	71
2	Perempuan	19	29
Kelompok Usia (Tahun)			
1	18 – 25	15	23
2	26 – 35	20	31
3	36 – 45	19	29
4	> 46 Tahun	11	17
Pendidikan			
1	SMA	15	23
2	D3	13	20
3	S1	27	42
4	S2	65	15
Masa Kerja (Tahun)			
1	< 1	9	14
2	1 – 5	23	25
3	6 – 10	26	40
4	11 – 25	7	11

Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan survey yang dilakukan, deskripsi variable yang diamati pada penelitian dirangkum pada table berikut.

Table 2. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variable	Item	Skor Total	Scale Rata-Rata	Information
1	Budaya Organisasi (X ₁)	10	2.678	268	Tinggi
2	Pelatihan (X ₂)	10	2.694	269	Tinggi
3	Kinerja (Y)	10	2.762	276	Sangat Tinggi

Sumber : data primer, 2024 (diolah)

Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 3. Tabel Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	39.746	22.825	
Budaya Organisasi	.499	.145	.431
Pelatihan	.362	.116	.391

Sumber: Olah Data (2024)

Dari hasil output diatas maka diperoleh persamaan garis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 39,746 + 0,499.X_1 + 0,362.X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Jika X₁ dan X₂ adalah 1 maka Y sebesar 39,746 + 0,499 + 0,362 = 40,607, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI.
2. Nilai koefisien korelasi variabel Budaya Organisasi bernilai positif 0,499. Artinya jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka tingkat kinerja pegawai akan naik.
3. Nilai koefisien korelasi Pelatihan bernilai positif 0,362. Artinya jika Pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka tingkat kinerja pegawai akan naik.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Uji koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kuat keterkaitan hubungan dan seberapa kuat hubungan antara variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X₁) dan Pelatihan (X₂) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk menguji kecocokan dan ketepatan model. Nilai koefisien determinasi (r) yang semakin mendekati angka 1 (satu) berarti koefisien determinasi (r) nilainya semakin tepat menaksir garis linear tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.584	31.94496

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pelatihan
- b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data (2024)

Hasil korelasi (R) yang bernilai positif antara budaya organisasi (X₁) dan pelatihan (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,773. Dari hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 0,597 yang berarti 59,7% naik turunnya nilai kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi dan pelatihan kerja, sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93769.592	2	46884.796	45.944	<,001 ^b
	Residual	63269.792	62	1020.481		
	Total	157039.385	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Olah Data (2024)

Dari Tabel 5 dapat dilihat nilai signifikansi untuk pengaruh Budaya Organisasi (X₁) dan Pelatihan (X₂) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,01 < 0,05 dan f hitung 45,994 > nilai f Tabel 5. Hal tersebut membuktikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X₁) dan Pelatihan (X₂) terhadap kinerja (Y) secara signifikan.

b. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil output SPSS 29 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Parsial

Model		1	Sig.
1	(Constant)	1.741	.087
	Budaya Organisasi	3.443	.001
	Pelatihan	2.124	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah Data (2024)

Dari hasil Tabel 6 dapat dilihat bahwa uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Budaya organisasi (X₁) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,01 < 0,05 dan nilai t-hitung 3,443 > nilai t tabel 1.99897 maka H₀ ditolak. Artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja secara signifikan sedangkan pada Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,03 < 0,05 dan nilai t hitung 3,124 > nilai t tabel 1.99897 maka H₀ di tolak hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja secara signifikan. Hal

ini menandakan bahwa pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pembahasan

Budaya Organisasi Dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI

Uji F(Simultan) memiliki tujuan untuk menguji kelayakan model penelitian yaitu mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Ada pengaruh positif signifikan antara Budaya Organisasi dan Pelatihan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai F-hitung lebih besar dari Fabel ($45,994 > 3,15$) berarti dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara Budaya Organisasi dan Pelatihan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Dengan taraf signifikan (sig) $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara Budaya Organisasi dan Pelatihan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI.

Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI

Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji signifikan koefisien secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Secara parsial terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,443 > 1,99897$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan taraf signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI.

Pelatihan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI

Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji signifikan koefisien secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Secara parsial terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,124 > 1,99897$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan taraf signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh maupun hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI.

1. Rata-rata pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI menilai sebagai berikut :
 - a. Budaya Organisasi pada Balai Wilayah Sungai Sumatera VI berada pada skor 268 jika dilihat pada rentang skala yaitu 221- 272 artinya dapat dikategorikan Tinggi.
 - b. Pelatihan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera VI berada pada skor 269 jika dilihat pada rentang skala yaitu 221-272 artinya dapat dikategorikan Tinggi.
 - c. kinerja pada Balai Wilayah Suungai Sumatera VI berada pada skor 276 jika dilihat pada rentang skala yaitu 273-325 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi.
2. Ada pengaruh positif signifikan antara Budaya Organisasi dan Pelatihan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja. Nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($45,994 > 3,15$) dengan taraf signifikan (sig) $0,001 < 0,05$.

3. Secara parsial terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,443 > 1,99897$). Dengan taraf signifikan sebesar $0,001-0,05$ dan secara parsial terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai thitung lebih besar dari t-tabel ($3,124 > 1,99897$). Dengan taraf signifikan sebesar $0,003 < 0,05$

REFERENSI

- Bintoro, R., & Daryanto. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2016). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Profesionalisme kerja*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Sudaryono. (2017). *Budaya organisasi dan kinerja*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Umar, H. (2014). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis* (2nd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.