



THE INFLUENCE OF TRAINING AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. FRENTAX BISNIS CONSULTINDO

PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. FRENTAX BISNIS CONSULTINDO JAKARTA

Gabby Lowena Rumpea¹, Jakfar²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

E-mail: gabbylowena54@gmail.com¹, jakfar1@gmail.com²

ARTICLE INFO

Correspondent

Gabby Lowena Rumpea
gabbylowena54@gmail.com

Key words:

training, organizational
culture, employee
performance

Website:

[https://idm.or.id/JSER/index.
php/JSER](https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER)

Page: 296 – 306

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of training and organizational culture on employee performance at PT. Frenntax Bisnis Consultindo. The respondents in this study were all employees working at PT. Frenntax Bisnis Consultindo. The research employed a quantitative method with data collection techniques through preliminary research, observation, and the distribution of questionnaires. The total sample size in this study was 55 respondents, determined using the Slovin formula. The analysis technique used in this study was a multiple linear regression model with the assistance of SPSS 25 software. The significance level (alpha) in this study was 5%. Based on the methods mentioned above, the results of this study showed a significant partial and simultaneous influence of the training and organizational culture variables on the employee performance variable at PT. Frenntax Bisnis Consultindo. The percentage indicated that 81.7% of employee performance could be explained by training and organizational culture.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Gabby Lowena Rumpea <i>gabbylowena54@gmail.com</i> Kata kunci: pelatihan, budaya organisasi, kinerja karyawan Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 296 – 306	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Frentax Bisnis Consultindo. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Frentax Bisnis Consultindo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui pra penelitian, observasi dan penyebaran kuesioner. Jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang berdasarkan metode rumus slovin. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 25. Tingkat signifikan (α) dalam penelitian ini adalah 5%. Berdasarkan dengan metode diatas hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan dari variabel pelatihan dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Frentax Bisnis Consultindo, dan persentase menunjukan sebesar 81,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan budaya organisasi. <i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peran utama yang harus dimiliki disetiap perusahaan. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik, maka akan meningkatkan kualitas perusahaan itu sendiri. Terutama didalam era globalisasi dan persaingan yang sangat ketat pada masa ini, maka kinerja karyawan menjadi salah satu kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi itu. Organisasi yang mampu memaksimalkan kinerja karyawan akan memiliki keunggulan yang signifikan dalam menghadapi tantangan pasar.

Definisi alternatif diberikan oleh Moorhead dan Griffin (dalam Mc. Kenna; Nick Beech, 2022;63) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima. Pada mulanya budaya organisasi akan dipengaruhi oleh budaya sekitar dan para anggota organisasi.

Dalam konteks permasalahan dunia kerja, perusahaan menghadapi tantangan dalam mengidentifikasi kebutuhan spesifikasi karyawannya, contoh seperti merancang program yang sesuai, dan bagaimana mengukur hasil investasi tersebut. Maka tanpa adanya dukungan manajemen yang kuat dan keterlibatan karyawannya, maka program pelatihan dapat kehilangan dampak positif nya.

Perusahaan yang menerapkan program pelatihan terstruktur cenderung mengalami peningkatan kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang langsung. Karena karyawan yang terlatih dengan baik maka akan mampu menyelesaikan tugas dan mengurangi kesalahan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri.

Sama halnya dengan karyawan di PT. Frentax Bisnis Consultindo di tengah dinamika bisnis yang cepat, PT. Frentax Bisnis Consultindo menghadapi tantangan yang

kompleks agar tetap unggul dan relevan. Persaingan yang ketat, tuntutan klien dan perubahan teknologi yang semakin maju, maka PT. Frentax Bisnis Consultindo bergantung pada peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Karena menurut PT. Frentax Bisnis Consultindo, memiliki karyawan yang terampil dan berpengetahuan menjadi asset yang tak ternilai, maka inilah alasan dibuatnya pelatihan.

Berdasarkan hasil pra penelitian, penulis memperoleh data bahwa pelatihan dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tetapi, sebagian karyawan merasa pelatihan yang diberikan belum cukup efisien karna keterbatasan waktu yang dimiliki oleh para karyawan di PT. Frentax Bisnis Consultindo, dimana mereka lebih mendahulukan pekerjaan utama mereka. Serta tuntutan klien yang membuat para karyawan kesulitan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Dengan memahami pengaruh pelatihan dan budaya organisasi PT. Frentax Bisnis Consultindo memiliki peluang besar untuk mengimplementasikan strategi yang efektif, guna meningkatkan kerja karyawan dan mencapai tujuan jangka panjang dari perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan langkah strategis dalam merancang program pelatihan dan mengembangkan program pelatihan yang terencana ini untuk memaksimalkan potensi inovasi karena hal ini menjadi sangat penting untuk manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang dan hasil survei yang dilakukan peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan".

METODE PENELITIAN

Populasi menurut Sugiyono (2017:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Frentax Bisnis Consultindo berjumlah 120 orang.

Selanjutnya pengertian sample menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Penentu jumlah sampel dihitung menggunakan Rumus Slovin.

Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu 120 orang. Untuk tingkat presisinya yang ditetapkan dalam penentu sampel adalah 10%. Alasan peneliti menggunakan tingkat presisi 10% karena jumlah populasinya dari 1000.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan (Krisyantono, 2008).

Berdasarkan Rumus Slovin, maka besarnya penarikan jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,1)^2}$$

$$= \frac{120}{2,2}$$

= 54,54 (dibulatkan menjadi 55)

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa sampel pada penelitian ini adalah 55 karyawan PT. Frentax Bisnis Consultindo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan *Pearson Correlation*. Kriteria valid atau tidak diuji relasi dengan skor total variabel yang dimaksud, apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka butir yang diuji dinyatakan valid (Azwar,2009). Pengujian lain juga dapat dilakukan dengan menilai r-tabel dan r-hitung, apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel (rhitung > rtabel) maka pertanyaan atau pernyataan dianggap valid atau sah. Begitu juga sebaliknya apabila rhitung lebih kecil dari rtabel (rhitung < rtabel) maka pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak valid/gugur. Berikut adalah hasil uji validasi untuk variabel pelatihan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitasi Pelatihan

No. Pernyataan Butir	Corrected Item Total Correlation	R tabel	Keterangan
Butir 1	0,341	0,261	Valid
Butir 2	0,464	0,261	Valid
Butir 3	0,682	0,261	Valid
Butir 4	0,624	0,261	Valid
Butir 5	0,568	0,261	Valid
Butir 6	0,488	0,261	Valid
Butir 7	0,462	0,261	Valid
Butir 8	0,449	0,261	Valid
Butir 9	0,392	0,261	Valid

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil dari Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa pada setiap item pernyataan kuisioner variabel independent pelatihan (X_1) adalah seluruh item pernyataan memiliki nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,261. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pernyataan pada variabel pelatihan dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No. Pernyataan Butir	Corrected Item Total Correlation	R tabel	Keterangan
Butir 1	0,575	0,261	Valid
Butir 2	0,391	0,261	Valid
Butir 3	0,733	0,261	Valid
Butir 4	0,674	0,261	Valid
Butir 5	0,465	0,261	Valid
Butir 6	0,549	0,261	Valid
Butir 7	0,661	0,261	Valid
Butir 8	0,447	0,261	Valid
Butir 9	0,681	0,261	Valid
Butir 10	0,567	0,261	Valid

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan pada variabel budaya organisasi, terdapat 1 – 10 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X_2), seluruh butir pernyataan diatas dinyatakan valid, terbukti dengan (r hitung > r tabel) sehingga butir – butir pernyataan diatas, dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur variabel budaya organisasi.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Pernyataan Butir	Corrected Item Total Correlation	R tabel	Keterangan
Butir 1	0,434	0,261	Valid
Butir 2	0,709	0,261	Valid
Butir 3	0,555	0,261	Valid
Butir 4	0,633	0,261	Valid
Butir 5	0,636	0,261	Valid
Butir 6	0,639	0,261	Valid
Butir 7	0,731	0,261	Valid
Butir 8	0,716	0,261	Valid
Butir 9	0,743	0,261	Valid
Butir 10	0,368	0,261	Valid
Butir 11	0,648	0,261	Valid

Sumber: data primer diolah 2024

Berdarkan Tabel 2 menunjukan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dependen kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai person correlation (r hitung) (0,261) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Hasil Uji Reabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan realibel, apabila koefisien reabilitas > 0,60 (Siregar, 2018:175). Berikut ini adalah hasil dari uji reabilitas untuk variabel pelatihan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pelatihan	0,917	9	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi	0,902	10	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,853	11	<i>Reliable</i>

Sumber: data primer diolah 2024

Tabel 3 menunjukan nilai Cronbach's alpha atas variabel pelatihan sebesar 0,917, budaya organisasi sebesar 0,902, dan kinerja karyawan sebesar 0,853. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner ini reliable karena mempunyai nilai cronbach's alpha > 0,60. Hal ini menunjukan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan sehingga bisa digunakan Kembali untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi

		Pelatihan	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.757**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	55	55	55
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.757**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	55	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.851**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data primer diolah 2024

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui nilai korelasi antara variabel pelatihan (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,851 yang artinya hubungan variabel X1 terhadap variabel Y sangat kuat dan positif. Sedangkan nilai korelasi antara budaya organisasi (X2) dengan variabel (Y) adalah sebesar 0,850 yang artinya hubungan antara variabel X2 terhadap variabel Y sangat kuat dan positif.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi linear berganda. Siregar (2013) mengatakan regresi linear berganda digunakan untuk satu variabel tidak bebas (dependent) dan dua atau lebih variabel bebas (independent).

Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (dependent) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independent).

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.420	20.809		.068	.946
	Pelatihan	.635	.116	.487	5.460	.000
	Budaya Organisasi	.523	.097	.481	5.400	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 5, dapat diperoleh persamaan regresi dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,420 + 0,635X_1 + 0,523X_2 + e$$

Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai kinerja karyawan (Y). Variabel pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) dinyatakan konstan dengan nilai kinerja karyawan sebesar.

- Koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,635 yang menyatakan adanya pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan (Y), jika semakin baik pelatihan yang diterapkan dan dijalankan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,523 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan (Y), jika

semakin baik budaya organisasi perusahaan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

- c. Nilai sig. pada pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya signifikan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.420	20.809		.068	.946
	Pelatihan	.635	.116	.487	5.460	.000
	Budaya Organisasi	.523	.097	.481	5.400	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah 2024

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 6, jika nilai probability nya lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sedangkan jika nilai probability nya t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Ghozali, 2011).

Berdasarkan tabel 6 diatas diperoleh kesimpulan berikut ini:

a. Hipotesis 1: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Hasil perhitungan pada tabel 6 diperoleh untuk variabel pelatihan (X1) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung $5,460 > t$ tabel 2,006. Maka dari itu menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Kesimpulannya, pelatihan (X1) berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan di PT. Frentax Bisnis Consultindo.

b. Hipotesis 2: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat dari tabel 6, variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung $5,400 > t$ tabel 2,006. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya, budaya organisasi berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan di PT. Frentax Bisnis Consultindo.

Hasil Uji f

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik f. uji f ini digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang dimasukan kedalam modal regresi secara bersama – sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 dengan menyebut $(n - 2 - 1) = (55 - 2 - 1) = 52$ (Ghozali,2018). Berikut ini adalah tabel 7 menggambarkan hasil uji f.

Tabel 7. Hasil Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548176.015	2	274088.008	121.195	.000 ^b
	Residual	117600.485	52	2261.548		
	Total	665776.500	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh nilai f hitung 121,195 dengan signifikan 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka nilai signifikan f lebih kecil dari 0,05. Dan nilai f hitung 121,195 > f tabel 3,172 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Frentax Bisnis Consultindo.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011). Berikut merupakan Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.817	47.55573

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

Sumber: data primer diolah 2024

Tabel 8 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,817 atau 81,7% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan budaya organisasi adalah sebesar 81,7%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,183 atau 18,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini berjudul Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Frentax Bisnis Consultindo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, responden yang digunakan berjumlah 55 responden. Demografi responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9. Data Demografi Paling Dominan

No	Karakteristik	Dominan	Jumlah	Persentase %
1	Jenis Kelamin	Perempuan	32	58,2%
2	Usia	21 – 30 Tahun	33	60,0%
3	Masa Kerja	< 1 Tahun	25	45,5%

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian instrumen dan hasil analisis data yang telah diuraikan diatas, serta hasil observasi yang dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Kontribusi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan t hitung 5,460 > t tabel 2,006.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Teori didukung menurut Veithzal Rival (2015) "Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengubah tingkah laku pegawai secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi".

Kesimpulannya adalah pihak manajemen PT. Frentax Bisnis Consultindo dapat mengembangkan pengelolaan waktu, menciptakan pelatihan berbasis online dan melakukan evaluasi berkala. Karena perusahaan perlu memprioritaskan perencanaan, komunikasi dan pengelolaan sumber daya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,400 > t tabel 2,006.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut teori Jakfar, Mustangin, & Kasmir (2018:356) Budaya Organisasi merupakan kombinasi dari nilai-nilai, sikap, dan norma yang dianut Bersama dalam organisasi. Nilai, sikap dan norma serta keyakinan menjadi acuan setiap individu dalam bertindak. Budaya organisasi juga merupakan identitas atau watak atau ciri khas suatu organisasi yang menjadi kebanggaan organisasi sehingga perlu di pelihara dan dipertahankan dan dipelihara sebaik-baiknya.

Kesimpulannya adalah pihak manajemen PT. Frentax Bisnis Consultindo harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis kepada karyawan. Dengan memastikan bahwa visi dan misi perusahaan jelas dan terkomunikasi dengan baik, contohnya seperti terapkan nilai - nilai inti seperti inovasi, kerja sama yang mendukung hubungan karyawan.

Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dan kontribusi pengaruh nilai f hitung 121,195 > f tabel 3,172.

Menurut Simanjuntak dan Widodo (2015:131), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu pelatihan dan budaya organisasi. Dalam hasil penelitian diatas didapat Adjusted R Square sebesar 0,817 atau 81,7%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan budaya organisasi di PT. Frentax Bisnis Consultindo dalam penelitian ini adalah 81,7%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,183 atau 18,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner dan analisis hasil dari uji Validitas serta Reabilitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Frentax Bisnis Consultindo diatas menghasilkan hasil yang valid dan reliabel.

Kemudian dari hasil uji hipotesis uji t dan uji f yang telah dilakukan pada penelitian ini, yaitu pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Kontribusi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan t hitung 5,460 > t tabel 2,006. Maka dari itu menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a .
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung 5,400 > t tabel 2,006. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan kontribusi pengaruh nilai f hitung 121,195 > f tabel 3,172. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 125-137.
- Arbain, L., & Latief, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Studies and Research*, 4(1), 208-218
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Ayu Aziza, W. (2021). Analisis Sistem Antrian Layanan Teller Bank Negara Indonesia (Bni) Kantor Cabang Jakarta Kota (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta).
- Dermawan, F. A., & Jakfar, J. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Cahaya Mas Cemerlang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(21), 314-324.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Furi, P. I. T., & Winarno, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Kantor Dana Pensiun Telkom). *eProceedings of Management*, 7(2).
- GIAWA, I. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.
- Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 1-8.
- Indriani, U., Amirulmukminin, A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) CP Dompu. *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(3), 13-20.

- Kasmir, D., & SE, M. (2022). Pengantar Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis. Depok: Rajawali Pers.
- Rosalena, M. (2021). Pengaruh Pengembangan dan Pemeliharaan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Ace Hardware Indonesia cab. Mall Green Pramuka Square) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Umar, H. (2013). Pengertian Data Sekunder dan Data Primer. Raharja, Tangerang.