

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANDUNG

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CULTURE AND TOURISM DEPARTMENT OF BANDUNG CITY

Muhammad Fajri Apriansyah¹, Syarifuddin²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

fajriapriansyah@student.telkomuniversity.ac.id¹, syarifuddin@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Seiring perkembangan teknologi, informasi and digitalisasi diberbagai bidang, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung terus melakukan usaha dan upaya untuk bertransformasi dalam mengikuti zaman. Dengan adanya persaingan tersebut, peran sumber daya manusia sangat penting dalam menghadapi tantangan untuk mempertahankan eksistensi perusahaan. Dalam hal ini perusahaan berupaya semaksimal mungkin memperkuat penerapan budaya organisasi dan pelatihan serta meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana tingkat budaya organisasi dan pelatihan pada kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, dan besarnya pengaruh budaya organisasi dan pelatihan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling dan jumlah responden sebanyak 40 orang karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Dari hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat baik. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan sebesar 45,7% sedangkan sisanya 54,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara parsial Budaya Organisasi dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

Abstract

Along with the development of technology, information and digitalization in various fields, the Bandung City Culture and Tourism Office continues to make efforts and efforts to transform in keeping with the times. With this competition, the role of human resources is very important in facing the challenges of maintaining the company's existence. In this case, the company makes every effort to strengthen the application of organizational culture and training as well as improve employee performance so that company goals can be achieved. The purpose of this research is to find out and analyze how the level of organizational culture and training on the performance of employees of the Department of Culture and Tourism of Bandung City, and the magnitude of the influence of organizational culture and training partially and simultaneously on the performance of employees of the Department of Culture and Tourism of the City of Bandung.

This research uses quantitative methods with descriptive and causal research types. Sampling was done by sampling method and the number of respondents was 40 employees of the Bandung City Culture and Tourism Office. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

From the results of the descriptive analysis shows that the Organizational Culture, Training, and Employee Performance are in the very good category. The magnitude of the influence of Organizational Culture and Training is 45.7% while the remaining 54.3% is influenced by other factors not examined in this study. Partially, Organizational Culture and Training have an effect but not significantly on Employee Performance at the Bandung City Culture and Tourism Office.

Keywords: Organizational Culture, Training, Employee Performance

1. Pendahuluan

Seiring perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi di berbagai bidang, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung terus melakukan usaha dan upaya untuk bertransformasi dalam mengikuti perkembangan zaman. Dengan adanya itu peran sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau

perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Sunyoto (2017:1) Sumber daya manusia juga merupakan salah satu unsur strategis dalam menentukan sehat atau tidaknya suatu organisasi.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif (Mangkunegara, 2017).

Pencapaian kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek. Dalam hal ini aspek yang dianggap mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi dan program pelatihan yang dijalankan dalam perusahaan. Menurut Arianty dalam (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Menurut (Priansa, 2017) pelatihan adalah upaya yang dilakukan untuk mengembangkan ataupun mengubah pengetahuan, keterampilan, sikap baru secara sistematis dan terencana sesuai kebutuhan perusahaan.

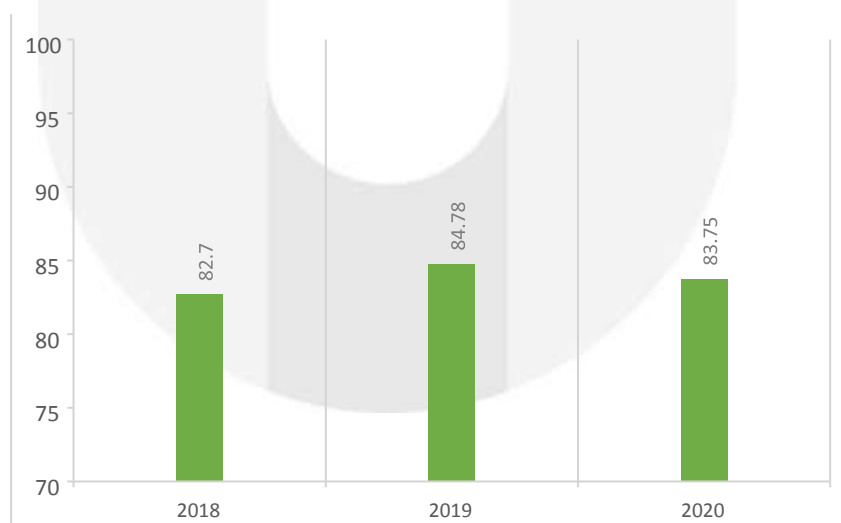
Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai Nilai Interval Konversi, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan sebagai berikut:

TABEL 1.1
KATEGORI PRESTASI KINERJA PERUSAHAAN

Nilai Persepsi	Nilai Interval Konversi (NIK)	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	25,00 – 64,99	D	Tidak Baik
2	65,00 – 76,60	C	Kurang Baik
3	76,61 – 88,30	B	Baik
4	88,31 – 100,00	A	Sangat Baik

Sumber: Data Sekunder Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2017) Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Dapat diketahui bahwa semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besar kinerja pegawai yang bersangkutan.



Gambar 1.1 Capaian Kinerja Perusahaan Periode 2018-2020

Sumber: Sekertariat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Dari gambar 1.3 tersebut dapat dilihat bahwa kinerja perusahaan dalam tiga tahun terakhir masih belum mencapai target, maka realisasi persentase kinerja masih di bawah 100%. Pada tahun 2019 terlihat peningkatan kinerja dari tahun sebelumnya yaitu 2018 sebesar 2.08% dari persentase kinerja 82.7 meningkat hingga 84.78% dan pada tahun 2020 terjadi penurunan kembali sebesar 1.03% dari persentase kinerja 84.78% menurun hingga 83.75%. Periode penurunan kinerja tahun 2020 terutama dikarenakan pandemi Covid-19.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi tersebut penulis berkeinginan untuk meneliti mengenai pengaruh adanya penerapan budaya organisasi dan penerapan program pelatihan berkaitan dengan kinerja karyawan dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung”

Mengacu pada uraian masalah diatas, berikut identifikasi masalah yang penulis ajukan:

- Bagaimana Budaya Organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
- Bagaimana Pelatihan Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
- Bagaimana Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?

- d. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
- e. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mengkunegara (2017:2) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tentang kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:9) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.2 Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sedangkan menurut Fakhri (Sunyoto, 2017) budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan suatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi.

2.3 Dimensi Budaya Organisasi

Menurut (Robbins, & Judge, 2017:226) maka didapatkan dimensi-dimensi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. *Professional* (Berkomitmen menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, efisien, efektif, berorientasi ke depan dan taat prosedur)
- b. *Integrity* (Jujur, transparan, dan dapat dipercaya sesuai tujuan organisasi)
- c. *Teamwork* (Bekerja sama dengan menghargai peran dan pendapat orang lain)
- d. *Innovation* (Melakukan perbaikan dan pengembangan secara terus menerus untuk menghasilkan gagasan baru)
- e. *Customer Oriented* (Memahami kebutuhan dan memberikan solusi yang tepat kepada customer)

2.4 Pelatihan

Menurut Bernadine dan Russell dalam Sunyoto (2016:138) Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha yang memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Andrew E. Sikula dalam (Mangkunegara, 2017:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas.

2.5 Dimensi Pelatihan

Komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam pelatihan menurut Mangkunegara (2017:44) yaitu:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
- c. Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Metode latihan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2.6 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan seseorang melakukan tugas tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Robbins, & Judge, (2017) kinerja pegawai merupakan cerminan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

2.7 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, & Judge (2017) menyampaikan ada enam dimensi untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas. Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
- b. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu. Seberapa baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.
- d. Efektivitas Biaya. Seberapa baik sumber daya organisasi dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit.
- e. Kebutuhan Supervisi. Seberapa baik seorang pegawai melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
- f. Dampak Interpersonal. Seberapa baik pegawai meningkatkan harga diri, sikap baik, dan kerjasama antar sesama pegawai dan bawahan.

2.8 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

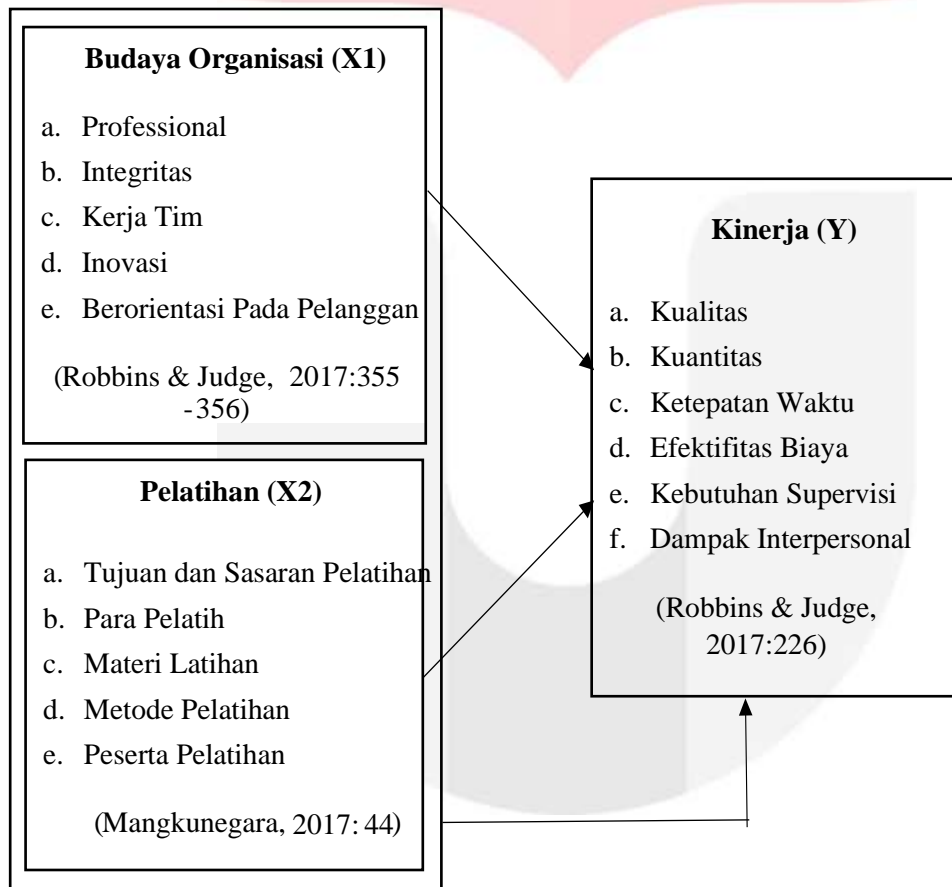
Dalam penelitian terdahulu yang ditemukan oleh Uha dalam (Fadhilah, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu cara seseorang melakukan hal dalam organisasi atau perusahaan serta satuan norma

yang terdiri dari keyakinan, sikap, *cover values*, dan pola perilaku yang dilakukan seseorang dalam organisasi atau perusahaan. Keyakinan berkaitan dengan asumsi dan persepsi tentang sesuatu, orang atau organisasi secara keseluruhan dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan sah. *Core values* berkaitan dengan nilai-nilai dominan yang diterima di seluruh organisasi.

2.9 Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian terdahulu yang ditemukan oleh Halawi dan Haydar dalam (Devie, 2019) menunjukkan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung juga oleh Sugiarti dalam (Devie, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian SA Pembayun, S.A. & Syarifuddin (2021) menunjukkan budaya organisasi dan pelatihan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 68,8%.

2.10 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Primer Olahan Penelti (2021)

2.11 Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan kausal, teknik analisis menggunakan regresi linear berganda, sampel yang digunakan adalah sampel dengan jumlah responden sebanyak 40 orang pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

3. Pembahasan

3.1 Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi secara keseluruhan dalam analisis deskriptif berada dalam kategori sangat baik dengan memperoleh presentase sebesar 92%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu untuk mengelola budaya organisasi dengan sangat baik. Nilai tertinggi pada variabel budaya organisasi terdapat pada dimensi professional sebesar 94% hal ini menunjukkan bahwa professional dalam budaya organisasi sangat baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Sedangkan nilai terendah pada variabel budaya organisasi terdapat pada dimensi *customer oriented* sebesar 91,25%.

b. Analisis Deskriptif Pelatihan

Variabel Pelatihan secara keseluruhan dalam analisis deskriptif berada dalam kategori sangat baik dengan presentase sebesar 93,88%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung sudah baik dalam melakukan kinerjanya. Nilai tertinggi dalam variabel pelatihan terdapat pada dimensi metode pelatihan yaitu sebesar 96,55%. Hal ini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang diadakan dalam perusahaan bekerja dengan sangat baik. Sedangkan nilai terendah dalam variabel pelatihan terdapat pada dimensi materi latihan yaitu sebesar 89,75%.

c. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif, tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan berada dalam kategori sangat baik dengan presentase 92,35%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung sudah sangat baik dalam melakukan kinerjanya. Nilai tertinggi dalam variabel kinerja karyawan terdapat pada dimensi dampak interpersonal dengan presentase 94,25%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bisa berinteraksi dengan sangat baik. Sedangkan nilai terendah dalam variabel kinerja karyawan terdapat pada dimensi efektifitas biaya dengan presentase 90,25%.

3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

TABEL 3.1
HASIL UJI NORMALITAS ONE-SAMPLE KOLMOGOROV- SMIRNOV TEST

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20247855
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.108
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
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.		

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti (2021)

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 dan lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

TABEL 3.2
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

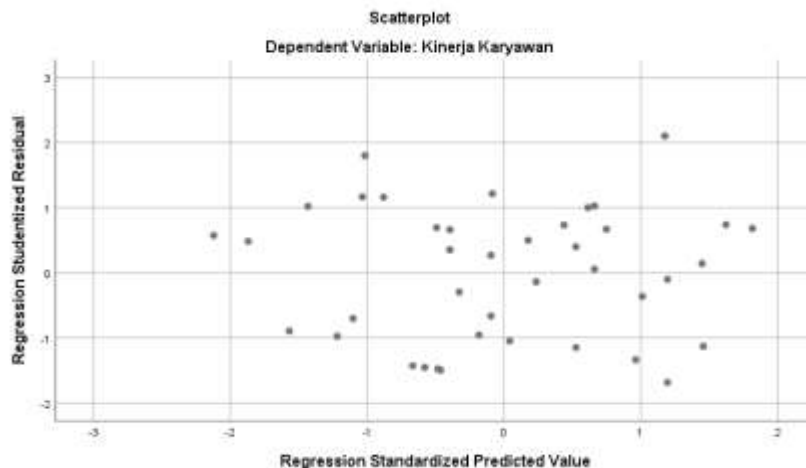
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.705	6.510		9.663	.000		
	Budaya Organisasi	.269	.097	.216	1.746	.589	.871	1.147
	Pelatihan	.280	.142	.296	1.866	.575	.871	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF pada variabel Budaya Organisasi (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2) adalah sebesar 1,147 yang artinya $1,147 < 10$ dan dapat diketahui juga bahwa nilai tolerance value sebesar 0,871 yang artinya $0,871 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.1 Grafik Scatterplot

Sumber: Data Primer Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan Gambar diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari grafik Scatterplot tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angkat 0 dan juga tidak membentuk pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 3.3
HASIL REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.705	6.510		9.663	0.000
	budaya organisasi	0.269	0.097	0.216	1.746	0.589
	Pelatihan	0.280	0.142	0.296	1.866	0.575

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Promer Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4.705 + 0.269 X_1 + 0.280 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 4.705 Artinya jika Budaya Organisasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung nilainya 4.705.
2. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (b_1) bernilai positif, yaitu 0,269 Artinya setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung akan meningkat sebesar 0,269.
3. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (b_2) bernilai positif, yaitu 0,280 Artinya setiap peningkatan Pelatihan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung akan meningkat sebesar 0,280.

3.4 Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

1. Budaya Organisasi (X_1)

Hasil pengujian dengan spss untuk variabel X_1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,746 > t_{tabel} 1,688 dengan nilai signifikan 0,589 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti terdapat pengaruh Budaya Organisasi secara parsial tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

2. Pelatihan (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X_2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,866 > t_{tabel} 1,688 dengan nilai signifikan 0,575 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti terdapat pengaruh Pelatihan secara parsial tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

TABEL 3.4
HASIL UJI HIPOTESIS (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.996	2	16.498	5.526	.000 ^b
	Residual	399.979	37	10.810		
	Total	432.975	39			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), pelatihan, budaya organisasi						

Sumber: Data Primer Hasil Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil pengujian tabel dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 5,526 dengan nilai F_{tabel} adalah 2,86 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,526 > 2,86$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

3.5 Koefisien Determinasi

TABEL 3.5
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	0.476	0.326	3.288
a. Predictors: (Constant), pelatihan, budaya organisasi				
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan				

Sumber: Data Primer Hasil Olahan Peneliti (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,676 dan R Square (R^2) adalah 0,476 angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Cara menghitung R square menggunakan koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\% \\ = (0,676)^2 \times 100\% = 45,7\%$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 45,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi dan Pelatihan) terhadap Variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 45,7% sedangkan sisanya 54,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya seperti faktor stress kerja, motivasi, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan sebagainya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya mengenai budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap Budaya Organisasi secara keseluruhan masuk dalam kategori sangat baik.
- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap Pelatihan secara keseluruhan masuk dalam kategori sangat baik.
- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap Kinerja Karyawan secara keseluruhan masuk dalam kategori sangat baik.
- d. Secara simultan, Budaya Organisasi dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- e. Secara parsial, Budaya Organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, dan Pelatihan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Referensi

- [1] D. Sunyoto. (2016). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS
- [2] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- [3] Donni Juni Priansa, (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia.
- [4] Hasibuan, D. H. M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revi). PT Bumi Aksara.
- [5] Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- [6] Robbins, S.P., & Judge, A. T. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- [7] Pembayun, S.A, & Syarifuddin (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta Barat. *Jurnal of Admiration Vol.2(2)*, 331-342.
- [8] Eunike Orchieedea Amara Devie. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Arwana Citramulia TBK Planet 3Gresik. *Keywords in Qualitative Methods*, 4, 20–28.