

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur

Ladeni Arbain^{1*}, Azhar Latief²,
^{1,2 Universitas} Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.
*Kontak Email: ladeniarbain745@gmail.com

Diterima:21/02/22

Revisi:28/09/22

Diterbitkan: 06/12/22

Abstrak

Tujuan studi: Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

Metodologi: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dengan teknik pengambilan data metode *simple random sampling*. Dengan jumlah 110 pegawai. Pengujian yang dilakukan meliputi analisis deskriptif, Uji Instrumen, Uji Validitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (Uji F), Uji Regresi Berganda dan Uji Determinasi.

Hasil: Hasil dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial (Uji t) variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan secara simultan pelatihan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Manfaat: Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk bahan pertimbangan dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya mengenai pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Abstract

Purpose of study: Aims to determine the effect of job training and organizational culture on the performance of the employees of Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.

Methodology: This study uses quantitative methods. The population in this study were employees of the Forestry Service of East Kalimantan Province with the technique of collecting data using the simple random sampling method, with 110 employees. The tests carried out include descriptive analysis, Instrument Test, Validity Test, Classical Assumption Test, Hypothesis Testing with Partial Test (*t test*) and Simultaneous Test (*F test*), Multiple Regression Test and Determination Test.

Results: The results in this study can be concluded that partially (*t test*) the job training variable has a positive and significant effect on employee performance and the organizational culture variable has a positive and significant effect on employee performance. The results of the *F test* show that job training and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Applications: The results of this study can be used as a reference for consideration and comparison for further research on training and organizational culture on employee performance.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dan kinerja seseorang di bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh tingkat kompetensi, pengalaman dan komitmen di bidang pekerjaan yang digelutinya. Organisasi harus mampu meningkatkan kualitas talenta yang ada. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan organisasi, pelaksanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif (Samsuni, 2017).

Bolung, dkk (2018) menyebutkan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu elemen terpenting dari sebuah perusahaan, dan tanpa mereka, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dan memutuskan apakah akan tumbuh. Dalam implementasinya, rencana pengembangan sumber daya manusia perlu disesuaikan dengan strategi tertentu. Mulai tahun 2019, pemerintah Indonesia akan mengalihkan fokus pembangunan nasional dari pembangunan infrastruktur ke pembangunan sumber daya manusia (SDM). Pasalnya, sumber daya ekonomi saat ini tidak lagi berasal dari sumber daya alam, tetapi dari kinerja orang-orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Menurut Hasibuan dalam Malini (2017), Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan orang ketika melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, integritas, dan waktu mereka. Selain itu, organisasi perlu menyadari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi untuk meningkatkan kinerja dengan menciptakan organisasi dengan budaya organisasi dan program pelatihan yang profesional. Program akan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rivai (2009) menyebutkan tujuan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
- b. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
- c. Memperbaiki hubungan antara personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Untuk memastikan kinerja yang optimal, maka diperlukan kualitas manusia diatur sedemikian rupa agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat global. Bahwa tersedianya Sumber Manusia yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan (Irianto, 2011). Menurut Hasibuan & Bangun (2020) Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis atau meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hamali (2020) Pelatihan adalah alat yang ampuh untuk mengatasi aktivitas yang sulit dan berubah dengan cepat di masa depan. Pelatihan yang efektif dapat dicapai dengan menempatkan seluruh program pelatihan dalam kerangka rencana bisnis strategis dan mengambil tindakan rutin. Pelatihan adalah upaya sistematis dan sistematis untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Tujuan memberikan pelatihan kerja untuk karyawan dalam sebuah perusahaan (Kasmir, 2016) adalah sebagai berikut:

- a. Menambah pengetahuan baru
Pengetahuan pegawai akan meningkat dibandingkan sebelumnya. Ketika karyawan menjadi lebih berpengetahuan, perilaku mereka di tempat kerja secara tidak langsung akan berubah.
- b. Mengasah kemampuan karyawan
Setelah pelatihan, keterampilan karyawan yang awalnya tidak dioptimalkan harus dioptimalkan.
- c. Meningkatkan keterampilan
Staf harus memiliki kualifikasi yang lebih baik untuk melakukan tugas yang diberikan.
- d. Meningkatkan tanggung jawab
Setelah pelatihan, rasa tanggung jawab staf akan meningkat.
- e. Meningkatkan ketaatan
Menindaklanjuti pelatihan karyawan untuk lebih mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan.
- f. Meningkatkan rasa percaya diri
Mengikuti pelatihan membangun kepercayaan diri karyawan dan mendorong mereka untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan serius.
- g. Memperdalam rasa memiliki
Dengan mengikuti pelatihan, karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Hal ini penting untuk kelangsungan hidup dan tumbuhnya rasa memiliki terhadap perusahaan.
- h. Memberikan motivasi dalam bekerja
Dengan mengikuti kursus pelatihan, motivasi karyawan akan lebih kuat dari sebelumnya.
- i. Menambah loyalitas
Dengan mengikuti pelatihan setiap karyawan, perusahaan akan tumbuh, yang akan mengurangi *turn over* karyawan.
- j. Memahami lingkungan kerja
Setelah menyelesaikan pelatihan, karyawan diharapkan mampu beradaptasi dengan lingkungan baru.
- k. Memahami budaya perusahaan
Karyawan paling tahu apa yang harus dilakukan dan seharusnya dilakukan setelah menjalani pelatihan
- l. Membentuk kerjasama
Karyawan merasa bahwa seluruh karyawan adalah sebuah keluarga besar ya tidak dapat dipisahkan satu sama lain

Budaya organisasi merupakan salah satu alat utama suatu organisasi untuk secara efektif mencapai tujuannya sesuai dengan harapan. Keberadaan berbagai budaya memiliki pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi suatu organisasi. Organisasi/perusahaan yang berbeda memiliki budaya organisasi yang berbeda meskipun menjalankan fungsi yang sama. Individu dalam suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari esensi nilai-nilai budaya yang dianutnya, tetapi pada akhirnya mengintegrasikan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi dalam organisasi. organisasi

dapat bertahan. Budaya organisasi sebagai pola asumsi yang mendasari ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu.

Organisasi memiliki tujuan untuk mempelajari cara mengatasi atau mengatasi masalah yang ditimbulkan oleh adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga mereka perlu mengajarkan: Keanggotaan baru adalah cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah ini.

Mangkunegara dalam [Malini \(2017\)](#), Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai, dan norma yang sistematis yang dikembangkan dalam suatu organisasi dan digunakan sebagai panduan perilaku bagi anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Hofstede dalam [Lengkong \(2018\)](#) juga menyebutkan bahwa budaya organisasi sebagai nilai, sikap, keyakinan dan perilaku yang mewakili lingkungan kerja organisasi, tujuan organisasi, dan visi.

[Arief Wibowo \(2006\)](#) menyebutkan bahwa budaya organisasi mempunyai manfaat sebagai berikut:

- a. Membantu sumber daya manusia untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi
- b. Meningkatkan kekompakan tim antar departemen atau unit berbeda di dalam sebuah organisasi sehingga dapat menjadi sebuah hubungan yang mengikat setiap orang dalam organisasi tersebut
- c. Perilaku karyawan dengan mendorong pencampuran nilai-nilai dan perilaku yang diinginkan untuk membantu organisasi dapat bergerak lebih efisien dan meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik serta memfasilitasi koordinasi
- d. Memotivasi karyawan dengan menginspirasi mereka untuk merasakan keterikatan, kesetiaan, kepercayaan dan nilai-nilai untuk tetap berpikir positif tentang diri mereka sendiri dan organisasi mereka
- e. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya yang akan berdampak pada kinerja organisasi

Dengan memiliki sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Pendidikan berkualitas tinggi, orientasi spiritual, pelatihan dan kesempatan kerja yang layak diperlukan untuk mengembangkan orang-orang yang dapat dipercaya. Yang terpenting adalah bagaimana menciptakan orang-orang yang memiliki kemampuan untuk menciptakan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik merupakan sumber modal penting yang harus dimiliki oleh suatu instansi pemerintah karena berarti memberikan pelayanan publik. Namun, ironinya, kinerja pegawai negeri sipil secara umum masih tergolong lemah. Hal ini disebabkan masih adanya pelanggaran pegawai negeri sipil (PNS), faktor disiplin kerja dan budaya organisasi. Isu penting dalam mencari solusi untuk terus meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan [Edward & Calen \(2020\)](#) pada berdasarkan analisis SEM, budaya organisasi, pelatihan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multi Jaya Samudera. [Hasibuan & Bangun \(2020\)](#) menguji tentang *The Effect of Training and Compensation on Employee Performance at PT. Kereta Api (Persero) Daop I Jakarta*. Dari hasil analisis koefisien korelasi ditunjukkan oleh koefisien korelasi parsial pelatihan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula Penelitian yang dilakukan oleh [Sharma & Taneja \(2018\)](#) menguji tentang *The Effect of Training on Employee Performance*. Penelitian tersebut menegaskan proposisi bahwa pelatihan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang berjudul *The Influence Of Communication, Training, And Organizational Culture On Employee Performance* oleh [Syahrudin \(2020\)](#) juga menunjukkan hasil bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, diikuti oleh pelatihan dan komunikasi. Artinya untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan pembangunan budaya organisasi yang mendukung setiap pelaksanaan tugas, dengan memperhatikan pola komunikasi dan melibatkan seluruh pegawai dalam program pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh [Fithriana & Adi \(2017\)](#) Menguji tentang *dominant effect between Compensation, Leadership and Organizational Culture On Employee Performance Improvement*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Peningkatan Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel independennya yaitu Kompensasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa budaya organisasi dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor terpadu kota malang

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini bermaksud menguji hasil penelitian terdahulu dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan” Timur**. Tujuannya adalah untuk melakukan penelitian lebih lanjut, dan memberikan hasil yang memadai dengan data yang relevan dengan kondisi saat ini dimasa yang akan datang.

2. METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan penentuan tempat penelitian tersebut diatas, dengan mempertimbangkan jarak dan waktu pelaksanaan penelitian, maka penelitian akan dilaksanakan mulai bulan April hingga bulan Juni 2021. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada prinsip-prinsip eksperimen dan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan peralatan penelitian dan menganalisis data untuk tujuan menulis dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah 151 orang pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur. Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah generalisasi yang meliputi objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh orang yang diteliti untuk menarik kesimpulan. Dari populasi tersebut, peneliti akan mengambil sampel sebanyak 110 orang yang telah dihitung berdasarkan rumus *Slovin*.

Penelitian ini menggunakan angket/ kuesioner sebagai metode pengumpulan data yang dimaksudkan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pengaruh pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja. Kuesioner adalah teknik yang dilakukan dengan cara menghadirkan serangkaian pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban (Sugiyono, 2017). Indikator dalam pengukuran variabel penelitian ini dijelaskan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Variabel dan Indikator Pengukuran

Variabel	Indikator	Pengukuran
Pelatihan Kerja (X1)	Instruktur	Skala Likert
	Peserta	
	Materi	
	(Mangkunegara, 2011)	
Budaya Organisasi (X2)	Hubungan antar manusia dengan manusia	Skala Likert
	Kerjasama	
	Penampilan karyawan	
	(Eugene, 2005)	
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	Skala Likert
	Kehandalan	
	Kehadiran	
	Kemampuan bekerja sama	
	(Mathis & Jackson, 2006)	

Untuk mengolah data hasil kuesioner, peneliti mengukurnya menggunakan skala *Likert* dengan skala sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|----------|
| a. Sangat Setuju (SS) | skor = 5 |
| b. Setuju (S) | skor = 4 |
| c. Netral (N) | skor = 3 |
| d. Tidak Setuju (ST) | skor = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | skor = 1 |

Hasil pengolahan data akan di uji menggunakan aplikasi SPSS dan di uji berdasarkan keperluan guna memastikan penelitian ini berkompeten dan relevan dengan teori-teori yang ada.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur beralamat Jalan Kusuma Bangsa, Sungai Pinang Luar, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur, jam kerja Senin – Jumat pukul 08.00 – 15.00. Nomer Telpon (0541) 741963, Fax 0541-736003, Email dishut.kaltim@gmail.com, Website: <https://dishut.kaltimprov.go.id>. Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Kalimantan Timur No. 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dengan tugas pokok untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang kehutanan yang menjadi kewenangan provinsi dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah provinsi.

a. Visi

Mewujudkan pembangunan kehutanan terpadu dan berkelanjutan akan perubahan iklim untuk kesejahteraan masyarakat di Kalimantan Timur.

b. Misi

Untuk dapat mewujudkan visi pembangunan kehutanan Kalimantan Timur tersebut di atas, maka misi dan tujuan masing-masing misi, ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Optimalisasi tata hutan dan pemanfaatan kawasan hutan.
- 2) Meningkatkan perlindungan dan konservasi sumber daya alam dan ekosistemnya.
- 3) Meningkatkan pengelolaan daerah aliran sungai dan rehabilitasi hutan dan lahan dalam rangka meningkatkan persediaan karbon hutan.
- 4) Meningkatkan penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat di dalam dan atau sekitar kawasan hutan.

3.2. Analisis Data

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti *instrumen tersebut* dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diukur dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r hitung positif atau r hitung $>$ r tabel, maka butir pernyataan tersebut valid.
- b. Jika r hitung positif atau r hitung $<$ r tabel, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

No. Item	R Hitung	R Tabel
1	0,842	0,187
2	0,820	0,187
3	0,825	0,187
4	0,857	0,187
5	0,831	0,187
6	0,805	0,187

Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada 110 orang, responden dan menetapkan nilai r tabel dari $n - 2$ ($110 - 2$) = 0,187. Hasil perhitungan yang disajikan pada **tabel 2** menunjukkan bahwa hasil r hitung untuk semua item pernyataan variabel pelatihan kerja (X_1) lebih besar dari r tabel (0,187) sehingga semua item pernyataan variabel pelatihan kerja adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No. Item	R Hitung	R tabel
6	0,858	0,187
7	0,853	0,187
8	0,879	0,187

Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada 110 orang, responden dan menetapkan nilai r tabel dari $n - 2$ ($110 - 2$) = 0,187. Hasil perhitungan yang disajikan pada [tabel 3](#) menunjukkan bahwa hasil r hitung untuk semua item pernyataan variabel budaya organisasi (X2) lebih besar dari r tabel (0,187) sehingga semua item pernyataan variabel budaya organisasi adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No. Item	R Hitung	R Tabel
1	0,898	0,187
2	0,833	0,187
3	0,808	0,187
4	0,807	0,187

Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada 110 orang, responden dan menetapkan nilai r tabel dari $n - 2$ ($110 - 2$) = 0,187. Hasil perhitungan yang disajikan pada [tabel 4](#) menunjukkan bahwa hasil r hitung untuk semua item pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar dari r tabel (0,187) sehingga semua item pernyataan variabel kinerja pegawai adalah valid.

Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan ketepatan suatu alat pengukur didalam mengukur fakta yang sama. Reliabilitas merupakan sebuah bentuk yang umum dari masing-masing indikator dengan mengindikasikan variabel yang konsisten. Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan statistik dengan menggunakan SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Pelatihan Kerja (X1)	0,909
Budaya Organisasi (X2)	0,845
Kinerja Pegawai (Y)	0,855

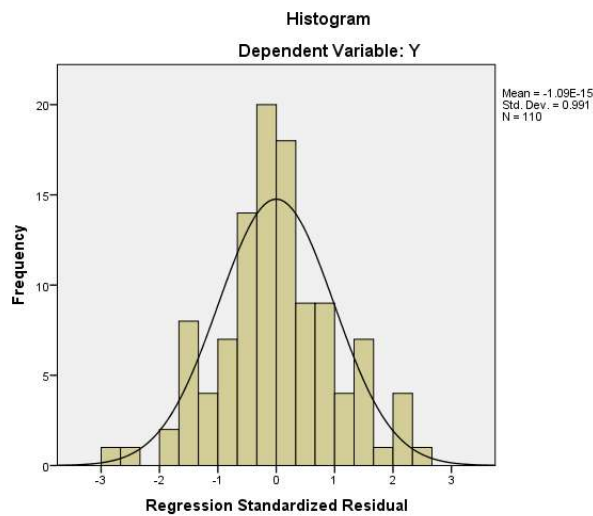
Pada [tabel 5](#) menunjukkan bahwa berdasarkan hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk ketiga variabel penelitian ini lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini reliabel.

Untuk menguji apakah distribusi penelitian tidak menyimpang, maka dilakukan uji normalitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 5% atau lebih dari 0,05. Apabila P (*probabilitas*) > 0,05 data berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas

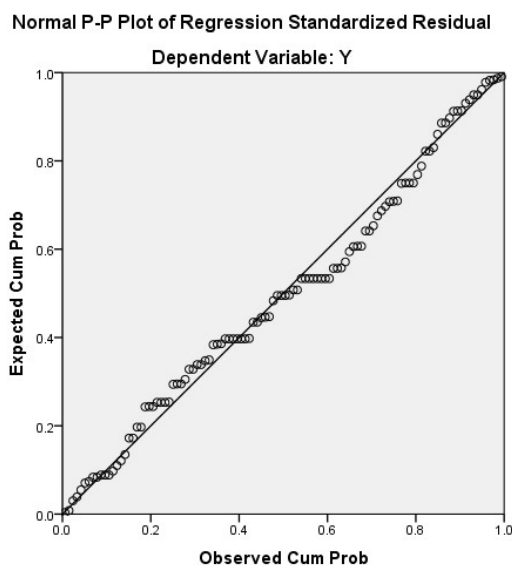
Keterangan	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2 tailed)	0,095

Dari hasil uji normalitas yang dilakukan, hasil signifikansi dapat dilihat pada [tabel 6](#) yang berarti nilai signifikansi variabel ini lebih dari 0,05 (taraf 5%) sehingga dapat disimpulkan pengujian normalitas menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* untuk model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan histogram yaitu dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data mencentang kanan atau kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal. [Gambar 1](#) menunjukkan data membentuk pola yang teratur (tidak besar kanan atau kiri) sehingga disimpulkan bahwa berdasarkan histogram, model regresi penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 2. Kurva Normal P-Plot

Uji normalitas menggunakan kurva *P-Plot*, penilaian dengan menganalisis data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal jika terjadi demikian, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan [gambar 2](#) dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebaran titik-titik tersebut berada disekitar garis dan mengikuti arah, sehingga disimpulkan bahwa penyebaran dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji hipotesis klasik. Tujuan penggunaan uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah model regresi dapat ditemukan adanya korelasi (hubungan yang kuat) antara variabel bebas atau tidak dengan variabel bebas dengan melihat pada nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* dimana jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10 maka dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Sedangkan jika nilai *tolerance* < 0,1 dan *VIF* > 10 maka dapat dikatakan bahwa terjadi gejala multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen atau tanda multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan kerja (X1)	0,372	2,692
Budaya Organisasi (X2)	0,372	2,692

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, variabel budaya organisasi juga memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada masing-masing variabel tersebut.

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residu semua pengamatan model regresi linier. Tes ini adalah salah satu tes hipotesis klasik yang perlu Anda lakukan dengan regresi linier. Jika hipotesis varians variabel tidak terpenuhi, model regresi dinyatakan tidak valid sebagai prediktor. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besarnya salah satu nilai variabel bebas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (2-tailed)
Pelatihan kerja (X1)	0,734
Budaya Organisasi (X2)	0,675

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan budaya organisasi memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constants)	2.027	,727
Pelatihan kerja (X1)	,346	,046
Budaya Organisasi (X2)	,498	,086

Berdasarkan tabel diatas, model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 2,027 + 0,346 X1 + 0,498 X2$$

- Konstanta sebesar 2,027 dengan arah koefisien positif menunjukkan bahwa Pelatihan kerja dan Budaya Organisasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Koefisien regresi Pelatihan kerja, diperoleh sebesar 0.346 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan kerja membawa manfaat terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- Koefisien regresi Budaya Organisasi, diperoleh sebesar 0,498 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang terdapat dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (dependen). Jika angka F hitung lebih besar dari F tabel, maka semua

variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Hasil uji F pada penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	213,262	,000

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari f tabel (3,08) dan nilai signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan pelatihan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji T digunakan untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients	
		T	Sig.
1	Pelatihan Kerja (X1)	7,506	,000
	Budaya Organisasi (X2)	5,777	,000

H1: Diketahui nilai signifikansi pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $7,506 > T$ tabel 1,658 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

H2: Diketahui nilai signifikansi pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $5,777 > T$ tabel 1.658 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi (R Square)

Model	R Square
1	,799

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,799. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 79,9% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3.3. Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,346 dengan nilai signifikansi 0,000 variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai serta nilai t hitung (7,506) yang lebih besar daripada t tabel (1,658) sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin baik pelatihan kerja di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri, (2013), yang mengemukakan hasil bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,498 dengan nilai signifikansi 0,000 variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai serta nilai t hitung (5,777) yang lebih besar daripada t tabel (1,658) sehingga dapat

disimpulkan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin baik budaya organisasi di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliningrum & Sudiro, (2013) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan ringkasan hasil uji F di atas, menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan semakin banyaknya Pelatihan kerja dan besarnya Budaya Organisasi yang diperoleh Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Soegoto & Saleleng, (2015) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Hasil analisis secara parsial, pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, maka hipotesis dalam penelitian ini, **diterima**.

Hasil analisis secara parsial, budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, maka hipotesis dalam penelitian ini, **diterima**.

Hasil analisis secara simultan, pelatihan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur, maka hipotesis dalam penelitian ini, **diterima**.

SARAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, variabel pelatihan kerja dan budaya organisasi hanya mempengaruhi sebesar 79,9% terhadap kinerja pegawai Dinas kehutanan provinsi Kalimantan Timur, sehingga terdapat pengaruh sebesar 21,1% oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian lebih terhadap variabel-variabel lain tersebut sehingga dapat terus mempertahankan serta meningkatkan kinerjanya. Terkait apa yang telah disampaikan di atas, diharapkan adanya penelitian-penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel lainnya, baik secara internal atau eksternal perusahaan dalam rangka pengidentifikasian variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dinas kehutanan provinsi Kalimantan timur. Serta perusahaan diharapkan dapat melakukan penilaian secara berkala yang berorientasi pada pendekatan yang lebih baik terhadap pegawai dikarenakan masih ada sebagian kecil yang merasa kurang puas dengan pelatihan kerja dan budaya organisasi yang mereka dapatkan dari Dinas kehutanan provinsi Kalimantan timur.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Azhar Latief, S.E., M. Ak., CA. dan kepada seluruh pihak kampus karena dengan adanya sistem KDM (Kolaborasi Dosen Mahasiswa) Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur ini telah membantu dan mendukung saya sehingga saya skripsi ini dapat terselesaikan.

REFERENSI

- Arief Wibowo, 2006, Kajian tentang Perilaku Pengguna Sistem Informasi dengan Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM), Universitas Budi Luhur, Jakarta.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S. And Lumintang, G. G. (2018) 'Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Doi: 10.35794/Emba.V6i3.20666.
- Edward, Y.R. And Calen (2020) 'The Influence Of Organizational Culture, Training And Communication Toward Employee Performance In PT Multi Jaya Samudera', *Siasat*, 5(3), Pp. 40–50. Doi: 10.33258/Siasat.V5i3.68.
- Eugene 2005. Dasar-Dasar Manajemen Keuangan. Edisi Kesembilan. Alih Bahasa : Jakarta : Salemba Empat.
- Fithriana & Adi (2017) 'Dominant Effect Between Compensation, Leadership And Organizational Culture On Employee Performance Improvement' Vol 15, No (4), doi: <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1184/955>
- Hamali, A. (2017) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*.

- Hasibuan, P. W. H. And Bangun, S. (2020) 'The Effect Of Training And Compensation On Employee Performance At PT . Kereta Api (Persero) Daop Jakarta', 2(6).
- Irianto, J. (2011) 'Daftar Isi Respon Cina Atas Gerakan Pan-Uyghuris Di Provinsi Xinjiang', 24(4).
- Juliningrum, E. And Sudiro, A. (2013) 'Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), Pp.669–670.
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Lengkong, V. P. K. (2018) 'Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkd Psda Di Kabupaten Halmahera Utara', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), Pp. 1968–1977. Doi: 10.35794/Emba.V6i4.20918.
- Malini, H. (2017) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100', 5(1).
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis Robert, J. J. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Safitri, E. (2013) 'Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Surabaya', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(Nomor 4 Juli), Pp.1044–1054.
- Samsuni (2017) 'Penulis Adalah Kasubag Keuangan Pada Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin.113', *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17No31(31), Pp.113–124. Available At: <http://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>.
- Sharma, S. And Taneja, M. (2018) 'The Effect Of Training On Employee Performance', *International Journal Of Recent Technology And Engineering*, 7(4), Pp. 6–13. Doi: 10.31104/Jsab.V2i2.49.
- Soegoto, A. S. And Saleleng, M. (2015) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), Pp.695–708. Doi: 10.35794/Emba.V3i3.9656.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syahrudin, S. (2020) 'The Influence Of Communication, Training, And Organizational Culture On Employee Performance', *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16(2), Pp.171–181. Doi: 10.33830/Jom.V16i2.782.2020.