

Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh

MUHAMMAD *

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh
Jln. Prada Utama, Gp Pineung Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia
muhammadbandaaceh66@gmail.com

ELIANA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh
Jln. Prada Utama, Gp Pineung Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia
elianajl843@gmail.com

Article's history:

Received 10 June 2022; Received in revised form 23 June 2022; Accepted 21 July, 2022; Published 24 July 2022. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested citation:

MUHAMMAD, & ELIANA. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 8(1), 59–66. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.665>.

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh baik secara parsial maupun secara simultan, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 52 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan model regresi linier berganda, diolah menggunakan software SPSS (*Statistic Packadge Sosial Science*) Versi 26 (2021). Pengujian hipotesis menggunakan analisis linier berganda dengan uji F dan Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan parsial pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar (0,471) atau (47,1%). Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar (0,205) atau (20,5%). Lingkungan Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar (0,249) atau (24,9%). Setelah dilakukan uji t menunjukkan bahwa: 1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar t_{hitung} (4,753) lebih besar t_{tabel} (2,009) dan p value (0,000) lebih kecil dari (0,05) berarti signifikan. 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (2,708) lebih besar t_{tabel} (2,009) dan p value 0,094 lebih kecil dari (0,05) berarti signifikan. 3. Lingkungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (2,756) lebih besar t_{tabel} (2,009) dan p value 0,008 lebih kecil dari (0,05) berarti signifikan. Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh sebesar (0,726) atau (72,6%) dan (0,498) atau (49,8%) dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah dilakukan uji F diperoleh angka F_{hitung} (17,840) lebih besar dari F_{tabel} (2,786) dan uji signifikansi bahwa p value sebesar 0,000 lebih kecil dari p value yang ditetapkan sebesar 0,05 yang berarti signifikan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Pelatihan; Lingkungan Organisasi; Kinerja Karyawan.

JEL Classification: M14; P36; J54.

PENDAHULUAN

Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Bina Bangsa Getsempena (STKIP BBG) berdiri sejak 5 September 2003, berdasarkan surat Keputusan Dirjen Dikti Nomor 138/D/0/2003, ditandatangani oleh Dirjen Dikti Satryo Soemantri Brojonegoro. Pada awal pendirian sekolah tinggi di tahun 2003, program studi yang diselenggarakan ada 3 yaitu S-1 Pendidikan Bahasa, Sastra Indonesia dan Daerah, D-II Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) dan D-II Pendidikan Guru Taman Kanak-Kanak (PGTK). Pada tahun 2008, ada 3 program studi baru yang diselenggarakan oleh STKIP BBG yaitu, S-1 Pendidikan Jasmani, Kesehatan dan Rekreasi, S-1 Pendidikan Matematika dan S-1 Pendidikan Bahasa Inggris. Pada tahun 2009 ada 1 program studi baru yang diselenggarakan yaitu S-1 Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PG-PAUD). Dan pada akhir tahun 2009 (dalam hal ini legalitas berjalannya SK operasional) dimulai pada tahun 2010 diselenggarakan S-1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD). Menurut Seputra (2014:8) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Sedarmayanti (2014:215) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan pelatihan. Kecakapan tanpa pelatihan atau pelatihan tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Menurut Robbins (2014) budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Masalah budaya organisasi (*organization culture*) akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu. Menurut Hollenbeck (2013:189) pelatihan adalah upaya yang direncanakan organisasi untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku, dengan tujuan menerapkan ini pada pekerjaan. Menurut Isnain (2013) lingkungan kerja adalah suatu hal yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan akan menunjuk pada efektivitas kerja karyawan, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan. Untuk memahami kinerja Menurut Syahrani (2020:3) istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan pelatihan dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan pelatihan untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Seputra (2014:8) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Budaya Organisasi

Menurut Wicaksono (2021:6) budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu tingkatan dimana dalam pengamatan pegawai, suatu organisasi peduli terhadap pegawainya dengan baik dan menghargai kontribusi para pegawai terhadap organisasi. Wicaksono (2021:6) budaya organisasi dipengaruhi oleh aspek perlakuan organisasi terhadap pegawai yang berwujud kepedulian organisasi terhadap individu dan dipengaruhi juga interpretasi pegawai terhadap motif organisasi. Dukungan dan kepedulian organisasi kepada individu akan mempengaruhi harapan pegawai terhadap organisasi. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan kepuasan kerja dan komitmen tinggi dari anggota organisasi. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja di dalam lingkungan organisasi.

Pelatihan

Menurut Ampauleng (2016:3) pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara

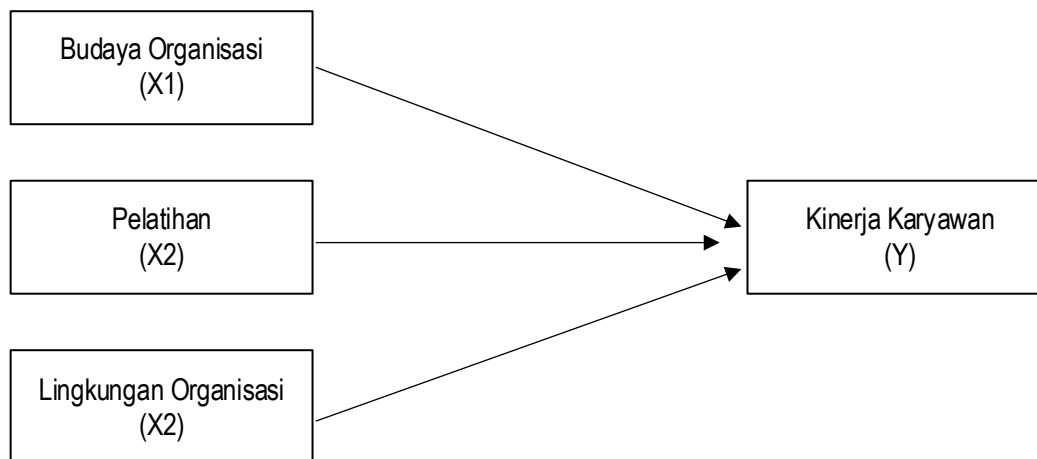
terarah dan pragmatik. Dessler (2014:280) pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2014:213-212) mendefinisikan pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Lingkungan Organisasi

Menurut Sedarmayanti (2014:62) lingkungan organisasi adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan organisasi dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Mangkunegara (2014:26) lingkungan organisasi merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2019:15) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui penelitian yang akan di laksanakan.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis Penelitian

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
3. Lingkungan organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
4. Budaya organisasi, pelatihan dan lingkungan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi atau tempat penelitian ini adalah di STKIP BBG Banda Aceh. Objek pada penelitian ini adalah karyawan pada STKIP BBG yang dikaitkan dengan Budaya Organisasi, Pelatihan, Lingkungan Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh sebanyak 52 karyawan. Arikunto (2014:120) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti dengan mempertimbangkan dana, waktu, tenaga dan ketelitian dalam menganalisis datanya. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2014:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sampel jenuh (sensus). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh sebanyak 52 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yang didapat dengan melakukan penelitian lapangan yaitu dengan cara melakukan penelitian secara langsung terhadap responden yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner didistribusikan dengan cara disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden yang selanjutnya akan dihubungi beberapa hari kemudian untuk mengambil kembali kuesioner yang telah diisi.

Metode Analisis Data

Peralatan analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik untuk membangun model matematis yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hubungan dengan penelitian ini variabel independen adalah akuntabilitas dan transparansi (X) sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y) dengan persamaan estimasinya adalah Santoso, (2015 : 290) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Dependen variabel

X₁ = Independen variabel

X₂ = Independen variabel

X₃ = Independen variabel

A = Konstanta

X₁ - X₃ = Parameter (Koefisien Regresi X₁-X₃)

ε = Error Term,

Skala Pengukuran

Skala Pengukuran Data deskriptif yang akan dianalisis di konversi menjadi data yang berbentuk angka-angka (kualitatif). Langkah yang dilakukan dengan merubah data pertanyaan kuesioner ke dalam skala likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi skor 1-5 dengan kategori menurut Sekaran (2005) adalah dapat dilihat pada Tabel 1. Skala Likert menggunakan lima tingkatan yaitu, sebagai berikut

Tabel 1. Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian ini akan diujidengan pengujian statistik uji t dan statistik uji F.

1. Uji Statistik (Uji t)

Selanjutnya untuk mencari nilai t hitung menurut Sugiyono (2019:184) maka pengujian tingkat signifikannya adalah dengan menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r}}$$

- H₀₁ : Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
- H_{a1} : Ho ditolak Ha diterima. Artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
- H₀₂ : Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya penelitian secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
- H_{a2} : Ho ditolak Ha diterima. Artinya pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
- H₀₃ : Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya lingkungan organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
- H_{a3} : Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya lingkungan organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.

2. Uji Statistik F

Pengujian membandingkan *f* hitung dengan *f* tabel dengan ketentuan kriteria uji sebagai berikut :

- Jika *f*hitung > *f*tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima (berpengaruh)
 - Jika *f*hitung < *f*tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak (tidak berpengaruh)
- H₀₄ : Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya budaya organisasi, pelatihan dan lingkungan organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
- H₀₄ : Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya budaya organisasi, pelatihan dan lingkungan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis Regresi

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor budaya organisasi (*X*₁), pelatihan (*X*₂) dan lingkungan organisasi (*X*₃) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (*Y*) pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 2. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan

Nama Variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	0,529	0,678	0,780	2,009	0,439
Budaya organisasi (<i>X</i> ₁)	0,471	0,099	4,753	2,009	0,000
Pelatihan(<i>X</i> ₂)	0,205	0,120	2,708	2,009	0,094
Lingkungan organisasi (<i>X</i> ₃)	0,249	0,090	2,756	2,009	0,008

Sumber : Data di olah, SPSS Versi 26 (2021)

Berdasarkan hasil SPSS Versi 26 seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,529 + 0,471X_1 + 0,205X_2 + 0,249X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

Koefesien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,529 artinya bila mana budaya organisasi (*X*₁), pelatihan (*X*₂), dan lingkungan organisasi (*X*₃) dianggap konstan. Maka kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh, adalah sebesar 0,529 pada satuan skala likert, dibulatkan menjadi 1 yang dinamakan sangat tidak setuju.

- b) Koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,471 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh sebesar 47,1% dengan asumsi variabel pelatihan (X_2) dan lingkungan organisasi (X_3) dianggap konstan.
- c) Koefisien regresi pelatihan (X_2) sebesar 0,205 artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel pelatihan secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh sebesar 20,5% dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1), dan lingkungan organisasi (X_3) dianggap konstan.
- d) Koefisien regresi Lingkungan organisasi (X_3) sebesar 0,249 artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel lingkungan organisasi secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh. sebesar 24,9% dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1) dan pelatihan (X_2), dianggap konstan.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS Versi 26 dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 3. Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,498	,281

Sumber : Data di olah, SPSS Versi 26 (2021)

Berdasarkan dari hasil SPSS diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian ini dengan nilai sebesar 0,726 dimana nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 72,6%. Artinya faktor budaya organisasi (X_1), pelatihan (X_2), dan lingkungan organisasi (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh. Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,527 artinya bahwa sebesar 52,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan budaya organisasi (X_1), pelatihan (X_2) dan lingkungan organisasi (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 28,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas seperti pengalaman kerja, prestasi kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan.

Uji Hipotesis

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan lingkungan organisasi secara serempak terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh. Digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik F (uji F)

No	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
1	Regression	4,240	3	1,413	17,840	2,786	,000 ^b
	Residual	3,803	48	,079			
	Total	8,043	51				

Sumber : Data di olah, SPSS Versi 26 (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,840 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,786. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , maka F_{hitung} (17,840) lebih besar dari F_{tabel} (2,786). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel budaya organisasi (X_1), pelatihan (X_2) dan lingkungan organisasi (X_3)

berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja karyawan (Y) pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

1. Pengaruh Budaya organisasi (X_1)
Pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai t_{hitung} (4,753) > t_{tabel} (2,009), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh. Artinya kebijakan tentang variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
2. Pengaruh Pelatihan (X_2)
Pengaruh pelatihan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai t_{hitung} (2,708) > nilai t_{tabel} (2,009), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.
3. Pengaruh Lingkungan organisasi (X_3)
Pengaruh lingkungan organisasi (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 t_{hitung} (2,756) > dari t_{tabel} (2,009) maka menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa ada pengaruh dan signifikan antara lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh. Artinya faktor lingkungan organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (4,753) lebih besar t_{tabel} (2,009).
2. Secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,708) lebih besar t_{tabel} (2,009).
3. Secara parsial lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,756) lebih besar t_{tabel} (2,009).
4. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan lingkungan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh dengan nilai F_{hitung} (17,840) lebih besar dari F_{tabel} (2,786).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh sebagai berikut:

1. Dalam memberikan pelatihan kepada karyawan diharapkan bahwa instruktur adalah seorang yang memiliki kualitas tinggi dan dapat diandalkan. Dengan harapan kegiatan pelatihan yang dilakukan sesuai standar dan tupoksi kerja karyawan yang telah ditetapkan oleh instansi.
2. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan organisasi yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.
3. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh untuk lebih meningkatkan dan mengevaluasi agar kinerja karyawan semakin optimal, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan sukses.

4. Untuk peneliti berikutnya dapat melakukan kajian dengan variabel berbeda agar tidak berfokus pada variabel budaya organisasi, pelatihan dan lingkungan organisasi. Tetapi juga meneliti variabel yang lain seperti kemampuan kerja, keahlian, pengalaman kerja dan prestasi kerja.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Ampauleng. (2016). *Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar*. Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi), No.XIX ISSN : 1907 – 5480
- Dessler, Gary. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks
- Hollenbeck, and Patrick. (2014). *Fundamentasl of Human Resoerce Magement*. New York: Mc Graw Hill
- Isnain, Moh. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Unauna*. E-Jurnal Katalogis
- Mangkunegara, Anwar. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal dan Sagala. (2014). *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Rajawali Pers
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Syahrani., Aida Vitria dan Muhammad Hadini. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan EkspedisiCV. Sukses Abadi Cargo Banjarmasin. *E-Jurnal Manajemen Uniska*. Vol. 1. No. 1. Hal. 1-10.
- Seputra, Yulius Eka Agung. (2014). *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmsoedjono.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wicaksono, Widhi., Suyatin., Denok Sunarsi., Azhar Affandi dan Herling. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 5. No. 1. Hal. 220-237.