

PENGARUH PENERAPAN PELATIHAN KERJA DAN PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SERASI TUNGGAL MANDIRI

Muhamad Nauval¹, Ana Ramadhayanti²

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kayu Jati V No.2, RT.8/RW.5, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

email: 64201358@bsi.ac.id¹, ana.rdx@bsi.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Penerapan Pelatihan Kerja dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Serasi Tunggal Mandiri". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja dan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Serasi Tunggal Mandiri, dengan Pelatihan Kerja dan Perilaku Organisasi sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan metode statistik. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 104 karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling. Data yang terkumpul diolah menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Perilaku Organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, dalam uji simultan, variabel Pelatihan Kerja dan Perilaku Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Perilaku Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstracts

This research is entitled "The Effect of Job Training and Organizational Behavior on Employee Performance at PT Serasi Tunggal Mandiri." The purpose of this study is to analyze the effect of Job Training and Organizational Behavior on Employee Performance at PT Serasi Tunggal Mandiri, with Job Training and Organizational Behavior as independent variables and Employee Performance as the dependent variable. This study employs a quantitative research design with statistical methods. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 104 employees of PT Serasi Tunggal Mandiri. The sampling technique used is Simple Random Sampling. The collected data was processed using SPSS 26. The results of the study indicate that the Job Training variable has a positive and significant effect on Employee Performance, while the Organizational Behavior variable has a negative and insignificant effect on Employee Performance. However, in the simultaneous test, the Job Training and Organizational Behavior variables together have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Serasi Tunggal Mandiri.

Keywords : Job Training, Organizational Behavior, Employee Performance.



1. Pendahuluan

Kinerja merupakan hasil dari tindakan yang telah dilakukan atau dilaksanakan seorang karyawan untuk mencapai target yang sudah ditentukan dari instansi atau organisasi, dan menjadi sangat penting dikarenakan akan menjadi perhatian serius dalam penilaian kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Situasi bisnis yang selalu berubah-ubah dan banyaknya persaingan menunjukkan bahwa pentingnya bagi karyawan memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi dalam bekerja. Dalam menghadapi situasi tantangan kinerja yang tinggi, diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk memastikan perusahaan bisa bersaing secara efisien dan mempertahankan posisi pasar yang kuat dari pesaing lain.

Perubahan situasi bisnis yang sangat cepat mempengaruhi cara kerja di berbagai bidang pekerjaan, oleh karena itu penting bagi karyawan untuk terus mengikuti perkembangan teknologi dan meningkatkan keterampilan melalui pelatihan kerja yang sesuai agar tetap efektif dan relevan dalam mengerjakan tugasnya. Penerapan pelatihan kerja merupakan suatu hal yang positif untuk perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya di tempat kerja.

Kemajuan teknologi yang sangat cepat mengharuskan karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan mereka agar tetap sesuai dengan tugas pekerjaan yang semakin beragam. Kendala dalam keterampilan tertentu dapat menghambat kemampuan dan kinerja karyawan. Penerapan pelatihan yang tepat akan meningkatkan semangat dalam bekerja, terciptanya sinergi kerja pegawai, membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Hal ini akan lebih efisien dan seimbang yang dapat berdampak baik bagi perilaku organisasi secara menyeluruh.

Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, karyawan akan lebih mudah menyelaraskan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia industri dan pasar, menjaga agar perusahaan tetap kompetitif, dan mencapai tujuan bisnis yang lebih besar. Selain itu, pelatihan kerja dapat membentuk perilaku organisasi yang responsif dan mampu beradaptasi, memperkuat budaya kerja secara keseluruhan dan kerjasama tim, serta dapat meningkatkan kemampuan manajemen dalam mengelola kondisi internal dan eksternal perusahaan.

Perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang mengusut cara individu bertindak dan berperilaku di dalam perusahaan. Perilaku organisasi sangat ditentukan oleh perilaku dan aktivitas seseorang dalam sebuah instansi dan dampaknya kepada kinerja karyawan. Studi ini mengutamakan pemahaman manusia sebagai inti atau objek dari ilmu perilaku organisasi, maka fokus penelitian lebih menekankan sifat-sifat individu yang berpengaruh pada kinerja organisasi.

Faktor-faktor seperti hirarki, peran individu, dan interaksi kelompok juga memainkan peran penting dalam perilaku organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, konsep perilaku organisasi membantu dalam menjelaskan dan mengelola interaksi manusia di tempat kerja, dengan tujuan meningkatkan kinerja kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Dalam Konteks bisnis yang dinamis, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan dan memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang sesuai dengan perubahan tuntutan pasar. Melaksanakan pelatihan kerja menjadi kunci utama dalam meningkatkan kemampuan dan adaptasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Pelatihan yang tepat tidak hanya untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan seimbang yang berdampak positif pada perilaku organisasi secara menyeluruh. Memahami perilaku organisasi yang adaptif dan responsif merupakan faktor penting dalam mengelola interaksi manusia di lingkungan kerja dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

PT. Serasi Tunggal Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan gedung yang terletak di daerah Sudirman, Jakarta Selatan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Serasi Tunggal Mandiri memerlukan pelatihan kerja untuk karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan, wawasan dan kemampuan. Perilaku organisasi yang ada di instansi merupakan suatu warisan yang sudah dari lama terbentuk dan diterapkan di kehidupan sehari-hari dan dalam rutinitas kerja.

Perilaku organisasi memiliki dampak penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain mendapatkan pengetahuan dan keterampilan dari pelatihan kerja, perilaku organisasi berpengaruh terhadap budaya dan norma karyawan di tempat kerja mereka. Perilaku organisasi yang positif, seperti komunikasi terbuka, kolaborasi tim yang baik dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan dan budaya kerja yang menyeluruh dapat menghasilkan motivasi yang besar untuk pekerja dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, perilaku organisasi yang mendukung akan menciptakan suasana kerja yang produktif, dengan hal itu karyawan merasa diapresiasi dan bersemangat untuk mengrealisasikan tujuan bersama. Dengan demikian, gabungan antara pelatihan kerja yang efektif dan perilaku organisasi yang mendukung dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Metode

Desain penelitian merupakan sebuah kerangka yang sudah dirancang untuk melakukan sebuah penelitian menurut (Tojiri et al., 2023) Desain penelitian adalah tahap krusial dalam merancang penelitian yang memungkinkan peneliti untuk merancang, mengorganisir, dan melaksanakan studi dengan tujuan tertentu. Sedangkan menurut (Sarie et al., 2023) Desain penelitian adalah perencanaan atau strategi yang digunakan untuk mengatur langkah-langkah untuk melakukan penelitian dengan tujuan mencapai penelitian yang telah ditetapkan.

Pendekatan peneliti dalam melakukan penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik, dimana metode ini menggunakan teknik analisis yang menggunakan data numerik dan alat statistik untuk menguji hipotesis, meneumkan pola dan membuat prediksi. Penelitian ini dilakukan pada PT. Serasi Tunggal Mandiri yang dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan Juli 2024.

Populasi merupakan sekelompok individu atau instrumen pendukung yang memiliki karakteristik tertentu yang akan menjadi fokus peneliti dalam melakukan penelitian. Menurut (Susanto et al., 2024) populasi didefinisikan sebagai keseluruhan individu, objek, dan peristiwa yang menjadi subjek utama dalam penyelidikan suatu penelitian. Sejalan dengan (Amin et al., 2023) mengatakan bahwa populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakterisrik tertentu.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan da;am melakukan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penjelasan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang pilih untuk membuat penelitian, yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi tersebut dan mewakili seluruh anggota populasi. Pada penelitian yang dilaksanakan peneliti akan menggunakan metode *Simple Random Sampling* pada penelitian ini dikarenakan jumlah sampel yang didapat tidak mencapai semua populasi, penyebab tidak dapat nya sampel sebanyak jumlah populasi karena beberapa karyawan ada yang bekerja tidak menetap di perusahaan. *Simple Random Sampling* merupakan sebuah metode pengambilan sampel yang memastikan setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih dan hasil sampel dapat digeneralisasi ke seluruh populasi dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.

Dengan melakukan pengumpulan data akan mempermudah proses peengumpulan data dan informasi bagi peneeliti. Pengumpulan data dapat dilakukan deengan pendeekatan obseervasi tempat peneelitan, menyebar angket atau kuisioner dan meelakukan studi dokumentasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Menurut Sukmawati dan Putra dalam jurnal (Amalia et al., 2022) validitas merupakan sebuah uji untuk menjelaskan seberapa baik data yang dikumpulkan dari isnrumen penelitian. Sejalan dengan (Rosita et al., 2021) Jika hasil validasi dari setiap respon yang diterima setelah mendistribusikan daftar pernyataan menunjukkan nilai 0,3 maka item pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,750	0,193	Valid (r hitung > r tabel)
	X1.2	0,752	0,193	Valid (r hitung > r tabel)
	X1.3	0,537	0,193	Valid (r hitung > r tabel)
	X1.4	0,789	0,193	Valid (r hitung > r tabel)
	X1.5	0,860	0,193	Valid (r hitung > r tabel)

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, untuk variabel pelatihan kerja (X1), diketahui bahwa semua nilai r hitung dari 5 indikator variabel pelatihan kerja lebih besar dari r tabel untuk rumus : $df = n - 2$. Maka perhitungannya $df = 104 - 2 = 102$, yaitu 0,193. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua indikator untuk variabel pelatihan kerja (X1) adalah valid.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Organisasi (X2)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Perilaku Organisasi (X2)	X2.1	0,711	0,193	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.2	0,707	0,193	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.3	0,470	0,193	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.4	0,757	0,193	Valid (r hitung > r tabel)
	X2.5	0,854	0,193	Valid (r hitung > r tabel)

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, untuk variabel perilaku organisasi (X2), diketahui bahwa semua nilai r hitung dari 5 indikator variabel perilaku organisasi lebih besar dari r tabel untuk rumus : $df = n - 2$. Maka perhitungannya $df = 104 - 2 = 102$, yaitu 0,193. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua indikator untuk variabel perilaku organisasi (X2) adalah valid.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,474	0,193	Valid (r hitung > r tabel)
	Y.2	0,830	0,193	Valid (r hitung > r tabel)
	Y.3	0,817	0,193	Valid (r hitung > r tabel)
	Y.4	0,883	0,193	Valid (r hitung > r tabel)
	Y.5	0,782	0,193	Valid (r hitung > r tabel)

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, untuk variabel kinerja karyawan (Y), diketahui bahwa semua nilai r hitung dari 5 indikator variabel kinerja karyawan lebih besar dari r tabel untuk rumus: $df = n - 2$. Maka perhitungannya $df = 104 - 2 = 102$, yaitu 0,193. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua indikator untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid.

3.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Al Hakim et al., 2021) Uji reliabilitas adalah suatu hal yang bisa dipercaya atau suatu keadaan bisa dipercaya, Uji reliabilitas mempunyai fungsi yaitu mengetahui tingkat konsistensi dari sebuah angket yang dipakai oleh peneliti, sehingga angket tersebut bisa di andalkan untuk mengukur variabel penelitian meskipun dilakukan secara berkali-kali menggunakan angket dan kuisioner yang sama

Uji reliabilitas dilakukan dengan secara keseluruhan terhadap semua butir atau item pernyataan yang terdapat di angket yang akan diteliti.

- Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan terhadap uji reliabilitas yaitu apabila nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,70 maka angket atau kuisioner bisa disebut reliabel.
- Sementara, apabila nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih kecil 0,70 kuisioner atau angket disebut tidak reliabel.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,797	0,700	Reliabel
Perilaku Organisasi (X2)	0,750	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,812	0,700	Reliabel

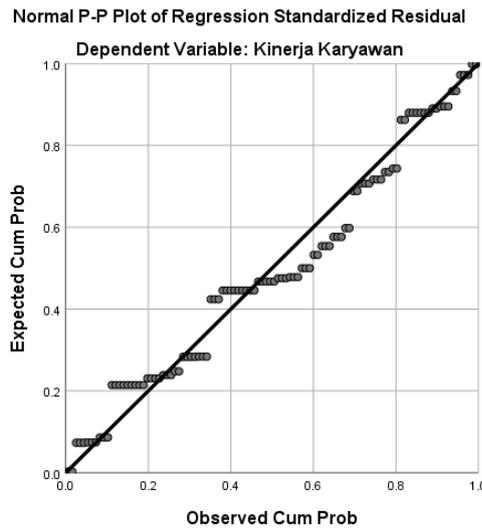
Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Pelatihan Kerja (X1) adalah sebesar 0,797. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel pelatihan kerja lebih besar dari 0,700 atau $0,797 > 0,700$. Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Perilaku Organisasi (X2) adalah 0,750. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel perilaku organisasi lebih besar dari 0,700 atau $0,750 > 0,700$. Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,812. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan lebih besar dari 0,700 atau $0,812 > 0,700$. Dengan demikian hasil dari uji reliabel ketiga variabel yang sudah di uji dapat dinyatakan reliabel karena angka *Cronbach Alpha* lebih besar dari kriteria uji.

3.3. Uji Normalitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Menurut (Mardiatmoko, 2020) Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya. Cara lain uji normalitas adalah dengan metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.



Gambar 3.1 Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

Tabel 3.5 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,51261882
Most Extreme Differences	Absolute	0,106
	Positive	0,096
	Negative	-0,106
Test Statistic		0,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,006 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil tabel dan grafik uji normalitas di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik mengikuti alur garis, menandakan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini diperkuat dengan hasil uji kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,06 > 0,05, yang berarti data residual regresi berdistribusi normal.

3.4. Uji Multikolinearitas

Terjadinya multikolinearitas dapat menyebabkan pemakaian metode regresi menjadi kurang tepat karena taksiran regresinya tidak stabil dan variabel koefisien regresinya sangat besar. Beberapa hal yang dapat dilihat untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, di antaranya Anggryeny dalam (Azizah et al., 2021):

1. Tingginya nilai R-squared serta nilai F-stat yang signifikan, namun sebagian besar dari t-stat tidak signifikan.
2. Korelasi antar dua variabel bebas cukup tinggi (biasanya > 0,8).
3. Nilai condition number lebih dari 20 atau 30.

Selain ketiga hal di atas, data dikatakan terdapat kolinieritas tinggi apabila nilai VIF yang dihasilkan lebih besar dari 10,00 dan nilai TOL yang dihasilkan lebih kecil dari 0,10.

Tabel 3.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	VIF
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance		
		B	Std. Error						
1	(Constant)	4,804	1,585		3,031	0,003			
	Pelatihan Kerja	0,916	0,048	0,871	19,086	0,000	0,989	1,011	
	Perilaku Organisasi	-0,125	0,051	-0,111	-2,442	0,016	0,989	1,011	

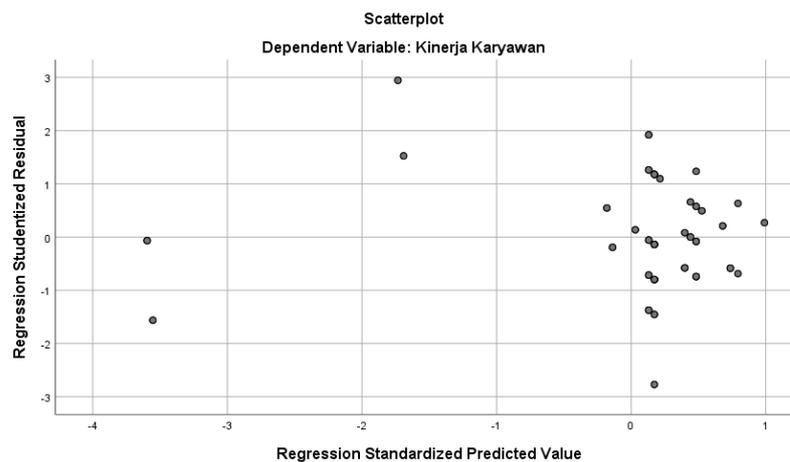
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah oleh peeneeliti

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Perilaku Organisasi (X2) adalah 0,989 dengan nilai VIF sebesar 1,011. Dari nilai-nilai tersebut, dapat dilihat bahwa semua nilai tolerance variabel bebas lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Ini meenunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam peenelitian ini.

3.5. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Patricia & Rusmanto dalam jurnal (Refiyana et al., 2024) Heteroskedastisitas merujuk pada saat di suatu model regresi, residualnya menunjukkan perbedaan varians. Varians residual yang tidak konstan dapat menunjukkan adanya pola yang tidak terduga dalam sebaran data, sehingga mempengaruhi efisiensi dan validitas hasil analisis regresi.



Gambar 3.2 Grafik Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

3.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Serasi Tunggal Mandiri menggunakan analisis regresi linier berganda. model persamaan regresi tersebut adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

B₀ = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Pelatihan Kerja

X₂ = Perilaku Organisasi

Tabel 3.7 Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,804	1,585		3,031	0,003
	Pelatihan Kerja	0,916	0,048	0,871	19,086	0,000
	Perilaku Organisasi	-0,125	0,051	-0,111	-2,442	0,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah oleh peneliti

Dari hasil tabel diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$= 4,804 + 0,916 X_1 - 0,125 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 4,804 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan kerja dan perilaku organisasi sama dengan 0, maka variabel kinerja akan memiliki nilai sebesar 4,804.
- Koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja adalah 0,916 dan bersifat positif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam pelatihan kerja akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,916 pada kinerja karyawan.
- Koefisien regresi untuk variabel perilaku organisasi adalah 0,125 dan bersifat negatif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam perilaku organisasi akan mengakibatkan penurunan sebesar 0,125 pada kinerja karyawan.

3.7. Uji T

Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020) Uji T bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan 95%. Hubungan positif yang signifikan dapat diestimasi dengan membandingkan P-value dengan $\alpha = 0,05$ atau membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika t-hitung > t-tabel, maka hipotesis diterima.
- Jika t-hitung < t-tabel, maka hipotesis ditolak.

Tabel 3.8 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,804	1,585		3,031	0,003
	Pelatihan Kerja	0,916	0,048	0,871	19,086	0,000
	Perilaku Organisasi	-0,125	0,051	-0,111	-2,442	0,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah oleh peneliti

Pengujian hipotesis berdasar dengan Hipotesis Nol (H_0) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh parsial dari pelatihan kerja dan perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Hipotesis Alternatif (H_a) menyatakan bahwa terdapat pengaruh parsial dari pelatihan kerja dan perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria penentuan H_0 dan H_a untuk diterima adalah jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan H_0 , sebaliknya jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan H_a . Untuk jumlah t tabel dapat diketahui dengan rumus: $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$. Maka dapat dihitung t tabel sebesar $t = t(0,05/2; 104-2-1) = t(0,025; 101) = 1,984$. Berdasarkan pada hasil tabel diatas dan perhitungan t tabel dapat disimpulkan bahwa :

- Variabel Pelatihan Kerja (X_1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 19,086 > 1,984 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Hal ini mengindikasikan penerimaan hipotesis alternatif (H_a) dan penolakan hipotesis nol (H_0), yang dapat diartikan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- Variabel Perilaku Organisasi (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,442 < 1,984 dengan nilai signifikansi 0,016 > 0,05. Hal ini mengindikasikan penolakan hipotesis alternatif (H_a) dan penerimaan hipotesis nol (H_0), yang dapat diartikan bahwa secara parsial perilaku organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.8. Uji F

Menurut (Mardiatmoko, 2020) Uji ini digunakan untuk menentukan apakah variabel – variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan ($Sig \leq 0,05$), Maka model regresi tersebut dapat digunakan. Menurut (Harahap & Nurdelila, 2023) Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- $H_0: \beta = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.
- $H_a: \beta \neq 0$, yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- H_0 diterima jika F-hitung < F-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$).
- H_a diterima jika F-hitung > F-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$).

3.9 Tabel Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	896,094	2	448,047	192,021	.000 ^b
	Residual	235,666	101	2,333		
	Total	1131,760	103			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Perilaku Organisasi, Pelatihan Kerja						

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan *output*, diperoleh nilai *f* hitung sebesar 192.021 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Untuk menghitung *f* tabel menggunakan rumus $f \text{ tabel} = F(k;n-k)$ maka dalam perhitungan ini $f \text{ tabel} = F(2;104 - 2) = F(2;102) = 3,10$. Berdasarkan rumus yang telah dihitung dapat disimpulkan bahwa *f* hitung $192,021 > 3,10$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa secara bersama – sama, variabel pelatihan kerja dan perilaku organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

3.9. Uji Koefisien Determinasi

Pada uji koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai alat pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Koefisien determinasi (R^2) menurut (Harahap & Nurdelila, 2023) Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, yang dinyatakan dalam bentuk presentase. Semakin besar persentase ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi variabel dependen (Y), sedangkan persentase sisanya merupakan kontribusi dari variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sebaliknya, semakin kecil persentasenya, semakin kecil pula kontribusi atau peran variabel independen (X) dalam mempengaruhi variabel dependen (Y).

Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4,804	1,585			3,031	0,003			
	Pelatihan Kerja	0,916	0,048	0,871		19,086	0,000	0,883	0,885	0,867
	Perilaku Organisasi	-0,125	0,051	-0,111		-2,442	0,016	-0,202	-0,236	-0,111
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel tersebut, untuk menghitung variabel terikat dapat dihitung menggunakan Coefficients beta X Coefficients zero orde X 100%. Berdasarkan rumus tersebut maka koefisien determinasi diperoleh hasil:

Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Penelitian	Coefficients Beta X Zero-Order	Hasil	Presentase
Pelatihan Kerja	0,871 x 0,883	0,769093	76,91%
Perilaku Organisasi	-0,111 x -0,202	0,022422	2,24%
Total		0,791515	79,15%

Sumber: diolah oleh peneliti

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	0,792	0,788	1,528
a. Predictors: (Constant), Perilaku Organisasi, Pelatihan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R Square sebesar 0,792 jika dijadikan persen menjadi 79,2%. Ini berarti pelatihan kerja dan perilaku organisasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 79,2%, sedangkan sisanya 20,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel pelatihan kerja memperoleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($19,086 > 1,984$) dan nilai signifikansi (sig) yang lebih kecil ($0,00 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan secara parsial, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Serasi Tunggal Mandiri.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Perilaku Organisasi memperoleh nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-2,442 < 1,984$) dan nilai signifikansi (sig) yang lebih besar ($0,016 > 0,05$). Sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial, Perilaku organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Serasi Tunggal Mandiri.

Berdasarkan hasil uji f, diperoleh nilai f hitung yang lebih besar dari f tabel ($192,021 > 3,10$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan secara simultan, Pelatihan Kerja (X1) dan Perilaku Organisasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Serasi Tunggal Mandiri.

Berdasarkan hasil analisis linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,804 + 0,916 X_1 - 0,125 X_2$$

Konstanta sebesar 4,804 menunjukkan hasil tetap atau kondisi ketika variabel kinerja tidak dipengaruhi oleh variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Perilaku Organisasi (X2). Jika variabel – variabel independen tidak ada, maka kinerja kerja akan mengalami penurunan sebesar 4,804 satuan.

Referensi

- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET MOTIVASI BERPRESTASI. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa, E. (2022). PENGARUH JUMLAH RESPONDEN TERHADAP HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER PENGETAHUAN DAN PERILAKU SWAMEDIKASI. *Generics : Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Azizah, I. N., Arum, P. R., & Waono, R. (2021). Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 61–69. https://scholar.google.com/scholar?as_ylo=2021&q=uji+autokorelasi+adalah&hl=id&as_sdt=0.5
- Harahap, N. H., & Nurdelila. (2023). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI DALAM MENCAPAI TUJUAN ORGANISASI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA PADANGSIDIMPUAN. *Jurnal LPPM UGN*, 13(4).
- Mardiatmoko, G. (2020). PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Refiyana, A., Maurice, C., & Vefiadytria, E. A. (2024). Uji Asumsi Klasik dalam Regresi Linier pada Perhitungan Menggunakan Laporan Keuangan di Sektor Telekomunikasi Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 107–118. <https://doi.org/10.62017/jimea>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER PERILAKU PROSOSIAL. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Sarie, F., Sutaguna, I. N. T., Suiraoka, I. P., Damanik, D., Efrina, G., Sari, R., Nengsi, A. R., Triansyah, F. A., & Massenga, T. W. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN*. <https://www.researchgate.net/publication/373074251>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *JIM Jurnal Ilmu Multi Disiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Tojiri, Y., Putra, H. S., & Faliza, N. (2023). Dasar Metodologi Penelitian: Teori, Desain, dan Analisis Data. In 2023.