

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KOBE BOGA UTAMA KOTA TANGERANG

Juli Sartika¹, Irfan Rizka Akbar²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹julisartikal96@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02461@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of training, motivation and organizational culture on employee performance at PT Kobe Boga Utama Tangerang City either partially or simultaneously. this research method is quantitative method. The sampling technique used was a saturated sampling technique where all the population was the sample in the study, amounting to 85 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, and hypothesis testing (t test and F test). The results of this study indicate that job training (X1), and work motivation (X2), and organizational culture (X3) have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 20.963 + 0.305X1 + 0.27X2$. the value of the coefficient of determination or the contribution of its influence simultaneously is 62.4%. The results of the partial hypothesis test of the effect of X1 on Y of t count $3.357 > t$ table 1.989 and a significance value of $0.001 < 0.05$ so it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. it means that the training variable has a positive and significant effect on employee performance. the effect of motivation (X2) on Employee Performance (Y) In table 4.21 the significance value for the effect of motivation X2 on Y is $0.048 > 0.05$ and the t value is $2.011 > t$ table 1.989. So it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. it means that the motivation variable (X2) has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Kobe Boga Utama Tangerang. the value of t count is $3.011 > t$ table 1.989. So it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. it means that the organizational culture variable (X3) has a positive and significant effect on employee performance. Hypothesis testing simultaneously obtained the calculated F value obtained by 16.316 and the F table value of 3.11. So that F count $16.316 > F$ table 3.11 with a significant probability level of 0.000 which is smaller than the predetermined significant level of 0.05. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted so that it can be concluded that there is a positive and significant influence between Training (X1) Motivation (X2) and Organizational Culture (X3) together or simultaneously on employee performance at PT Kobe Boga Utama, Tangerang City.

Keywords: Training; motivation; Organizational Culture and performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kobe Boga Utama Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan. metode penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik

sampling jenuh dimana semua populasi menjadi sampel dalam penelitian yang berjumlah 85 responden. analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 20,963 + 0,305X1 + 0,271X2$. nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 62,4%. hasil uji hipotesis parsial pengaruh X1 terhadap Y sebesar t hitung $3,357 > t$ tabel 1,989 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. pengaruh motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada tabel 4.21 nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi X2 terhadap Y adalah sebesar $0,048 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,011 > t$ tabel 1,989. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kobe Boga Utama Tangerang. Pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada tabel 4.21 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,011 > t$ tabel 1,989. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung yang diperoleh sebesar 16,316 dan nilai Ftabel sebesar 3, 11. Sehingga Fhitung $16,316 > Ftabel$ 3,11 dengan probabilitas tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan (X1) Motivasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Kobe Boga Utama Kata Tangerang.

Kata kunci: Pelatihan; motivasi; Budaya Organisasi dan kinerja.

1. PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan pada era global saat ini semakin ketat, maka hal ini menyebabkan tuntutan lebih kepada anggota organisasi agar memberikan kontribusi berupa kinerja yang optimal dan maksimal untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Daya saing ini mengacu pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan memperoleh pangsa pasar di dalam industrinya yang meliputi tantangan kesinambungan usaha, tantangan global dan tantangan teknologi. Untuk itu perusahaan dituntut untuk menghadapi tantangan tersebut di tengah persaingan global yang terjadi pada saat ini. Salah satu kunci dari pelaku yang harus menghadapi persaingan tersebut yaitu sumber daya manusia dari suatu perusahaan itu sendiri. Dalam sebuah lingkungan dimana angkatan kerja terus berubah hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan berubah dari pemberi kerja juga berubah, manajemen SDM harus terus berubah dan

berkembang. Dengan adanya perubahan ini, maka SDM dituntut untuk berubah dan berkembang seiring dengan perubahan yang sedang terjadi Mathis dan Jackson (2016).

Adanya tuntutan seiring persaingan yang ketat dan perubahan yang terjadi, maka perusahaan dapat mendorong sumber daya yang dimiliki untuk beradaptasi dan memberikan kontribusi yang optimal dan maksimal salah satunya dengan

meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja sumber daya manusia yang baik dibutuhkan system manajemen kinerja yang baik dimana system manajemen kinerja memiliki beberapa komponen yang terdiri dari perencanaan kinerja, komunikasi kinerja yang berkesinambungan, pengumpulan (data, pengamatan dan dokumentasi), rapat penilaian kinerja, diagnosa pelatihan kinerja, dan sampai kepada tahap kembali ke permulaan - merencanakan lagi Rivai (2015).

Peningkatan merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya

baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain para pekerja berkepentingan untuk mengembangkan diri dan promosi pekerjaan. Berikut ini data hasil evaluasi kinerja karyawan yang diambil secara rata-rata pada PT. Kobe Boga Utama Kota Tangerang:

Tingkat Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Kobe Boga Utama

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total Item	899	899	899	899	894	897	894
Sangat Baik	224	242	282	216	232	289	213
Baik	563	561	486	569	481	522	457
Cukup	48	34	56	67	135	11	50
Kurang	29	12	42	24	28	13	65
Sangat Kurang	35	50	33	23	14	62	105
Rata-rata Kualitas	4.01	4.04	4.04	4.03	3.99	4.07	3.68

Sumber: Hasil pra survey PT Kobe Boga Utama Kota Tangerang

Salah satu langkah untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengetahui dan memutuskan apakah karyawan membutuhkan pelatihan atau tidak untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Pelatihan terdiri dari upaya terencana organisasi untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku terkait pekerjaan, dengan tujuan menerapkannya pada pekerjaan. Program pelatihan mungkin berkisar dari kelas formal sampai mentoring satu lawan satu, dan mungkin berlangsung di tempat kerja atau di lokasi terpencil. Tidak peduli apa bentuknya. Tidak peduli apa bentuknya, pelatihan dapat menguntungkan organisasi bila dikaitkan dengan kebutuhan organisasi dan bila memotivasi karyawan"menurut Noe et al., (2014: 223).

Selain menggunakan melakukan pelatihan, PT Kobe Boga Utama juga senantiasa memberikan motivasi agar semangat kerja dapat tercipta sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi yang diberikan berupa motivasi langsung maupun tidak langsung. Dengan pemberian pelatihan yang cukup dan motivasi secara berkala diharapkan setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan hingga dapat dicapai produktivitas karyawan. Selain itu PT Kobe Boga Utama juga akan memberikan penghargaan kepada karyawannya yang memiliki kinerja serta prestasi yang baik.

Berikut adalah data rata-rata Motivasi karyawan PT Kobe Boga Utama kota Tangerang selama 3 tahun terakhir:

Data Motivasi Kerja Pada PT. Kobe Boga Utama Tangerang

No	Indikator Motivasi	2019(%)	2020(%)	2021(%)
1	Senang Memiliki Tugas Tambahan	86	77	72
2	Mengejakan Tugas Rekan Kerja Dengan Senang Hati	76	74	73
3	Pemimpin Yang Memperhatikan Kebutuhan karyawan	77	80	65
4	Pimpinan Tidak Menghargai Saran Karyawan	82	75	79
5	Menerima Tugas Tambahan Tanpa Ihtisaa	72	70	62

Sumber: PT Kobe Boga Utama Tangerang 2021

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa terj adi penurunan pada indikator motivasi dari tahun 2019 2021.persentase motivasi kerja pada indikator pertama pada tahun 2019 mendapatkan 86% menurun pada tahun 2020 mendapatkan 77%, menurun kembali pada tahun 2021 dengan persentase 72%. begitu juga dengan indikator kedua pada tahun 2019 mendapatkan persentase 76%, menurun pada tahun 2020 dengan persentase 74% dan menurun kembali pada tahun 2021 dengan persentase 73%.pada indikator ketiga pada tahun 2019 mendapat persentase 77% dan tahun 2020 naik kembali dengan persentase 80%, dan pada tahun 2021 turun kembali dengan persentase 65 indikator keempat pada tahun 2019 mendapat persentase 82% turun kembali pada tahun 2020 dengan persentase 75% naik lagi ditahun 2021 dengan persentase 79 indikator kelima mendapat persentase 72% turun kembali pada tahun 2020 dengan persentase 70%, dan turun lagi pada tahun 2021 dengan persentase 62%.maka disimpulkan bahwa pada PT Kobe Boga Utama perlu diterapkan kembali motivasi karyawannya dengan maksimal guna mendorong karyawan agar semangat bekerja sehingga meningkatkan kinerja Perusahaan.

Budaya organisasi berperan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain dimana hal ini menciptakan keunikan budaya pada suatu organisasi dimana budaya membawa suatu rasa identitas terhadap anggota-anggota organisasi. Budaya juga mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang serta meningkatkan kemantapan sistem social" Robbins (2016). Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syauta, et al (2020) yang berjudul "The influence of organizational culture, organizational commitment to job satisfaction and employee performance (study at Muncial

Waterworks Of Jayapura, Papua Indonesia "dimana penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan, sementara budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja jika di mediasi oleh kepuasan kerja.

Berikut adalah data rata-rata budaya organisasi karyawan PT Kobe Boga Utama kota Tangerang selama 3 tahun terakhir:

Data Budaya Organisasi Kerja Pada PT. Kobe Boga Utama Tangerang

No	Indikator Budaya Organisasi	2019(%)	2020(%)	2021(%)
1	Ketanggapan dalam menjalankan perintah organisasi	72	77	86
2	Adanya dorongan dari pimpinan	73	74	77
3	Kepemimpinan keramahan dan kemampuan	65	80	78

Sumber: PT Kobe Boga Utama Tangerang 2021

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa terjadi kenaikan setiap tahunnya pada indikator budaya organisasi dari tahun 2019 -2021 cukup baik. Persentase pada tahun 2019 dengan kategori indikator pertama mendapat 72%. Meningkat ditahun 2020 dengan total 77% meningkat lagi pada tahun 2021 dengan nilai persentase 86%. Pada indikator kedua dan ketiga setiap tahunnya meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan persentase budaya organisasi pada PT Kobe Boga Utama terbilang cukup baik sehingga budaya organisasi yang baik dapat menimbulkan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian-penelitian tersebut terkait dengan penelitian terdahulu adanya persamaan variabel yakni pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Khairul akhir lubis (2018) dalam skripsinya yang berjudul " pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt perkebunan nusantara IV (PERSERO) medan". Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode regresi linier. Variabel independen penelitian ini adalah pelatihan (Y), motivasi (X2), variabel dependennya kinerja (Y). Hasil dari penelitian

ini menunjukkan bahwa : (1) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gogy Bara Kharisma (2018) dalam skripsinya yang berjudul " pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi serba usaha setya usaha di kabupaten jepara "penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Variabel independen pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X), Lingkungan Kerja (X) variabel dependen digunakan adalah Kinerja (Y). hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yahdi Anhar Markhus (2019) dalam skripsinya yang berjudul "pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Jember". Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Variabel independen pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional (X), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (x2), disiplin kerja (X3), variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) gaya pemimpin transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (4) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja,

Nona Risky Ramadhani (2016) dalam skripsinya yang berjudul "motivasi dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Temprina Media Grafika Jember". Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah path analysis. Variabel independen pada penelitian ini adalah motivasi (X.), Disiplin kerja (X), variabel dependen kinerja (Y) dan variabel interveningnya kepuasan kerja (Z). hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Risky Aditya Sani (2018) dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Transmisi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember". Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel independen pada penelitian ini adalah motivasi (X1), dan pelatihan kerja (X2), variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Jalal Hanaysha (2016) dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Team Work, dan Pelatihan karyawan terhadap Komitmen Organisasi". Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel independen pada penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan (X1), team work (X2), dan pelatihan karyawan (X3), variabel dependen yang digunakan adalah komitmen organisasi (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (2) team work berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (3) pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Daniel Arfan Aman (2018) dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo (PERSERO) Surabaya". Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Variabel independen pada penelitian ini adalah pelatihan kerja (X1), motivasi (X2), variabel dependen yang digunakan adalah kinerja (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Daniel Surjosuseno (2018) dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik". Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode analisis regresi berganda. Variabel independen pada

penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), variabel

dependennya Kinerja (Y). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Elyana Anggraeni (2018) dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruhn motivasi pelatihan kejadian kompensasi terhadap produktifitas layanan frontliner BCA KCU semarang". analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisa regresi linear berganda dengan menggunakan uji-t anatara motivasi, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas di peroleh hasil positif dan signifikan.

Hari Wibowo (2019) dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh motivasi Terhadap produktivitas karyawan bagian produksi usaha garmen kaos untung sport collection ungaran". Hasil yang di peroleh dalam penelitian ini adalah $Y = 0,333X1 + 0,360X2 + 0,284X3$. Secara parsial motivasi yang terdiri dari (kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan berkembang) berpengaruh positif terhadap produktifitas terhadap karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh populasi kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Menurut Indriantoro dan Supomo (2018:99), "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Menurut Sugiyono (2018:93), "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social" Perolehan skor dari item-item berdasarkan jawaban yang dipilih responden dengan jenis pernyataan favorable. Adapun jawaban favorable skomya bergerak dari kanan ke kiri (SS, S, RR, TS dan STS) dengan nilai (5,4,3,2 dan 1).

Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan. Untuk digunakan jawaban yang dipilih. Dengan skala likert, maka variabel

yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan - pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/ pernyataan karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, dengan memakai rumus korelasi product moment.

Rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto, (2012: 146) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \left\{ \frac{\sum x}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y}{N} \right\}}{\sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2}{N} - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2 \right\} \left\{ \frac{\sum y^2}{N} - \left(\frac{\sum y}{N} \right)^2 \right\}}}$$

Adapun caranya adalah dengan menghubungkan atau mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi pearsonproduct moment antara skor item dengan skor total. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika signifikansi < 0,05. Didalam penelitian ini untuk uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS v.24. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Validitas diukur dengan cara menghitung korelasi antara skor masing – masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi product moment. Masing-masing pernyataan dibandingkan nilai r hasil dengan nilai r table dengan ketentuan bila r hasil > r table maka pernyataan tersebut valid sedangkan bila r hasil < r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2015:170) Reliabilitas berhubungan dengan masyarakat kepercayaan Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel- variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap

item pertanyaan yang dinyatakan valid.

$$\text{Rumus : } \alpha = \frac{k \left(\frac{\sum S^2_j}{k-1} - S^2_x \right)}{k-1}$$

Untuk itu peneliti menggunakan alat bantu program SPSS versi 24. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Nunnally dikutip oleh Ghazali (2005:62), “ Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ ”.

Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidaknya suatu instrument penelitian umumnya adalah perbandingan dari nilai r hitung diwakili dengan Alpha dengan r tabel pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%. Tingkat reliabilitas dengan metode Alpha Cronbach diukur berdasarkan skala alpha 0 - 1.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Secara umum uji normalitas digunakan untuk melihat variasi nilai dan kemungkinan bahwa nilai tersebut dapat mendekati pada nilai populasi secara keseluruhan. Uji normalitas ini dapat mengetahui kemungkinan sampel yang diambil apakah dapat menggambarkan keseluruhan populasi (mewakili populasi).

Namun perlu dicatat pula dalam uji normalitas bukan hal yang menentukan keberlanjutan penelitian, tapi hanya ingin melihat seberapa besar kemampuan sampel yang diambil dapat mewakili populasi, tapi besar atau kecilnya sampel yang diambil sangatlah mempengaruhi terhadap nilai normalitas. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak.

Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogrov Smimov output spss yaitu dengan cara membandingkan distribusi data dengan distribusi normal baku. Dimana jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 berarti populasi berdistribusi normal namun jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka berarti populasi tidak berdistribusi normal.

d. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Imam Ghozalin (2016:63-64) “Cara medeteksi terhadap adanya Multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya variabel Inflation Factor/VIF pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitunilai VIF 10.
- b. BesarnyaTolerance pedoman suatu model regresi yang bebasMultikolinieritas yaitu nilai Tolerance 0,1.

e. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak Heteroskedastisitas cara untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (zpred) dengan residual (srecid), analisisnya :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur lebih gelombang menyebar kemudian menyempit maka grafik mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik–titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

f. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Imam Ghozali, 2013:110)

Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi

HipotesisNol	Keputusan	Jika
Tidak Ada Auto korelasi Positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak Ada Auto korelasi Positif	NoDecision	$dl \leq d \leq du$
Tidak Ada Korelasi Negatif	Tolak	$4dl < d < 4$
Tidak Ada Korelasi Negatif	NoDecision	$4du \leq d \leq 4dl$
Tidak Ada Korelasi Positif atau Negatif	TidakDi tolak	$du < d < 4 \cdot du$

Sumber:Imam Ghozali,2013

g. Uji Hipotesis Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2015:88), “Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta

signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis”. Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b^1x^1 + b^2x^2 + b^3x^3$$

h. Uji t (Parsial)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X1, X2 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Dimana untuk menentukan t hitung, penulis menggunakan rumus signifikan dari Sugiyono (2018:357), berikut rumus yang dipakai:

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

Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- 2) Jika Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Adapun ketentuan t-tabel diperoleh dengan rumus : $n - k$. Dimana n adalah jumlah sampel sedangkan k adalah banyaknya variabel (bebasdan terikat). Maka dalam penelitian ini didapati t-tabelnya yaitu $104 - 4 = 100$ dilihat dari distribusi nilai t tabel (terlampir) maka nilai t tabel 1,987.

i. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA. Untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom Sig. Dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05.

Pada penelitian ini menggunakan dua pengujian simultan yaitu variabel X1,X2 dan X3 terhadap

Y. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :

1. Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

j. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi, Algafari (2014:32).

$$\text{Rumus: } KD = r^2 \times 100\%$$

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat nilai Koefisien Determinasi atau antara 0 dan 1 nilai R^2 yang terikat berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi sangat terbatas nilai yang mendekati berarti variabel bebas menggambarkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner pada para karyawan PT Kobe Boga Utama Tangerang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Pelatihan (X1)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Kriteria
1	0,535	0,1796	0,000	Valid
2	0,341	0,1796	0,001	Valid
3	0,574	0,1796	0,000	Valid
4	0,445	0,1796	0,000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 2021

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Kriteria
1	0,359	0,1796	0,001	Valid
2	0,587	0,1796	0,000	Valid
3	0,593	0,1796	0,000	Valid
4	0,586	0,1796	0,000	Valid
5	0,453	0,1796	0,003	Valid
6	0,669	0,1796	0,012	Valid
7	0,501	0,1796	0,000	Valid
8	0,516	0,1796	0,000	Valid
9	0,593	0,1796	0,000	Valid
10	0,586	0,1796	0,000	Valid
11	0,453	0,1796	0,003	Valid
12	0,669	0,1796	0,012	Valid
13	0,501	0,1796	0,000	Valid
14	0,516	0,1796	0,000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 202

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Kriteria
1	0,403	0,1796	0,000	Valid
2	0,515	0,1796	0,000	Valid
3	0,675	0,1796	0,002	Valid
4	0,543	0,1796	0,000	Valid
5	0,463	0,1796	0,000	Valid
6	0,597	0,1796	0,000	Valid
7	0,639	0,1796	0,000	Valid
8	0,582	0,1796	0,000	Valid
9	0,551	0,1796	0,000	Valid
10	0,604	0,1796	0,000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 2021

b. Uji Realibilitas

Hasil Uji Realinilitas Variabel Pengaruh Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,721	4

Sumber: Hasil Output SPSS 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa koefisien cronbach's alpha adalah 0.721. Kriteria yang digunakan adalah nilai koefisien cronbach's alpha > 0.60 , dapat disimpulkan bahwa instrumen pengaruh pelatihan (X1) adalah reliable atau dapat dipercaya. Artinya bahwa item angket pada variabel pengaruh pelatihan (X1) dengan jumlah 4 butir pernyataan yang valid dapat dinyatakan reliable atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, sehingga dapat digunakan untuk penelitian tahap selanjutnya

Hasil Uji Realinilitas Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,657	14

Sumber: Hasil Output SPSS 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa koefisien cronbach's alpha adalah 0.657. Kriteria yang digunakan adalah nilai koefisien cronbach's alpha > 0.60 , dapat disimpulkan

bahwa instrumen motivasi adalah *reliable* atau dapat dipercaya. Artinya bahwa item angket pada variabel motivasi (X2) dengan jumlah 14 butir pernyataan yang valid dapat dinyatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, sehingga dapat digunakan untuk penelitian tahap selanjutnya

Hasil Uji Realinilitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,721	6

Sumber: Hasil Output SPSS 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa koefisien cronbach's alpha adalah 0.747. Kriteria yang digunakan adalah nilai koefisien cronbach's alpha > 0.60, dapat disimpulkan bahwa instrumen kinerja adalah *reliable* atau dapat dipercaya. Artinya bahwa item angket pada variabel kinerja (Y) dengan jumlah 10 butir pernyataan yang valid dapat dinyatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, sehingga dapat digunakan untuk penelitian tahap selanjutnya

c. Uji Normalitas

Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	2.97826617
Most Extreme Differences	Absolute	0.066
	Positive	0.066
	Negative	-0.045
Test Statistic		0.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Output SPSS 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov-Smimov memiliki signifikansi 0,200 lebih besar dari 0.05 dan dapat dikatakan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal

d. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.963	3.928		5.336	0.000		
	TOTAL_X1	0.305	0.091	0.376	3.357	0.001	0.697	1.435
	TOTAL_X2	0.271	0.135	0.225	2.011	0.048	0.697	1.435
	TOTAL_X3	0.205	0.090	0.374	3.337	0.001	0.697	1.435

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan nilai tolerance masing-masing variabel, yaitu pengaruh pelatihan sebesar 0,697 , motivasi sebesar 0,697 dan budya organisasi 0,697. Ini berarti menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 1,00/1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dari penilaian tolerance dalam model regresi. Pada perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai VIF lingkungan kerja fisik sebesar 1,435 dan nilai VIF disiplin kerja sebesar 1,435. Ini menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10,00 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

e. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.974	2.416		3.300	0.001
	TOTAL_X1	-0.138	0.056	-0.311	-2.475	0.015
	TOTAL_X2	-0.005	0.083	-0.007	-0.059	0.953
	TOTAL_X3	-0.003	0.083	-0.007	-0.059	0.865

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.16 diatas terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen lebih besar dari 0,05, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi pengaruh pelatihan (X1) sebesar 0,015 ,Motivasi (X2) sebesar 0,953 dan budaya organisasi (X3) sebesar 0,865. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

f. Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi dengan Metode Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.534 ^a	0.285	0.267	3.014	1.755
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1					
b. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Sumber: Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 1,755 lebih besar dari batas atas (du) 1,695 dan kurang dari 4-1,695 (4-du). Sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi ini bebas dari autokorelasi

g. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen (Variabel X) terhadap satu variabel dependen (Variabel Y). Jika nilai signifikansi < 0,05, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dan jika nilai signifikansi > 0,05, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Uji regresi linear sederhana juga dapat dilihat hasilnya dengan membandingkan thitung dan ttabel, jika thitung > ttabel maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dan jika thitung < ttabel maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.902	3.121		8.299	0.000
	Pengaruh pelatihan (X1)	0.406	0.077	0.499	5.252	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan nilai signifikansi tabel 4.17 diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan berdasarkan nilai t diketahui nilai thitung sebesar 5,252 > ttabel sebesar 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil pengolahan data pada tabel 4.17 diatas diperoleh a = 25,902 dan b = 0,406.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.967	3.968		6.292	0.000
	motivasi (X2)	0.520	0.119	0.432	4.360	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan nilai signifikansi tabel 4.18 diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan berdasarkan nilai t diketahui nilai thitung sebesar 4,360 > ttabel sebesar 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil pengolahan data pada tabel 4.18 diatas diperoleh a = 24,967 dan b = 0,520

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X3) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.967	3.968		6.292	0.000
	Budaya organisasi (X3)	0.120	0.119	0.432	4.230	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan nilai signifikansi tabel 4.19 diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan berdasarkan nilai t diketahui nilai thitung sebesar 4,230 > ttabel sebesar 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil pengolahan data pada tabel 4.19 diatas diperoleh a = 22,967 dan b = 0,320

h. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.963	3.928		5.336	0.000
	Pengaruh pelatihan (X1)	0.305	0.091	0.376	3.357	0.001
	Motivasi (X3)	0.271	0.135	0.225	2.011	0.048
	Budaya Organisasi (X3)	0.171	0.235	0.125	3.011	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS 2021

- Koefisien konstanta sebesar 20,963 artinya jika variabel pengaruh pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah 0 (nol). Maka kinerja karyawan nilainya adalah 20,963 dengan asumsi variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
- Koefisien regresi pengaruh pelatihan (X1) bernilai 0,305, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengaruh pelatihan (X1)

mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,305. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, semakin naik pengaruh pelatihan maka semakin meningkat kinerja karyawan

c. Koefisien regresi motivasi (X2) bernilai 0,271, artinya jika variabel lain nilainya tetap dan motivasi (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,271. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, semakin naik motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

d. Koefisien regresi budaya organisasi (X3) bernilai 0,171, artinya jika variabel lain nilainya tetap dan budaya organisasi (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,171. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, semakin naik budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

i. Uji t

Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.963	3.928		5.336	0.000
	Pengaruh pelatihan (X1)	0.305	0.091	0.376	3.357	0.001
	Motivasi (X3)	0.271	0.135	0.225	2.011	0.048
	Budaya Organisasi (X3)	0.171	0.235	0.125	3.011	0.000

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan hasil tabel dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh pelatihan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada tabel 4.21 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,357 > t$ tabel 1,989 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kobe Boga Utama Tangerang.

b. Pengaruh motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada tabel 4.21 diketahui nilai

signifikansi untuk pengaruh motivasi X2 terhadap Y adalah sebesar $0,048 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,011 > t$ tabel 1,989. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kobe Boga Utama Tangerang.

c. Pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada tabel 4.21 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,011 > t$ tabel 1,989. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kobe Boga Utama Tangerang.

j. Uji f

Hasil Uji Simultan (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.514	2	148.257	16.316	.000 ^b
	Residual	745.086	82	9.086		
	Total	1041.600	84			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Motivasi (X2), pengaruh pelatihan (X1)

Sumber: Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $16,316 > F$ tabel sebesar 3.11, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengaruh pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan).

k. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.616	2.056

a. Predictors: (Constant), pengaruh pelatihan (X1), Motivasi (X2), Budaya Organisasi (X3)

Sumber: Hasil Output SPSS 2021

Berdasarkan hasil output diatas diketahui nilai R square sebesar 0,624, hal ini mengandung arti bahwa variabel X1, X2 dan Variabel X3 secara simultan berpengaruh atau berkontribusi terhadap variabel Y sebesar 62,4% dan sisanya

37,6% dipengaruhi faktor lain yang belum diteliti mempengaruhi variabel kinerja (Y).

5. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kobe Boga Utama Tangerang.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kobe Boga Utama Tangerang.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kobe Boga Utama Tangerang.
- d. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengaruh pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kobe Boga Utama Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adel M, Ali S. 2015. The Effect of Organizational Culture on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Humanities and Management Sciences*. Vol 3(1).; (n.d.).
- [2] Afaq A K, Sardar O B H A, Raja M W, Mohsin A, Moazzam I. 2016. Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction : A Study of Telecom Sector in Pakistan Macrothink Institute. *Business Management and Strategy*. (n.d.).
- [3] Afshan S, Sobia I, Kamran a, Nasir M. 2017. Impact of Training on Employee Performance: a study of telecommunication sector in Pakistan *Interdisciplinary journal of contemporary research* 646. Vol 4(6). . (n.d.).
- [4] Akdon, dan Riduwan, 2013. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta. (n.d.).
- [5] Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- [6] Mangkunegara, A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika . (n.d.).
- [7] Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta. (n.d.).
- [8] Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta Liliweri, . (n.d.).
- [9] Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta. (n.d.).
- [10] Ariotedjo. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 2(2). . (n.d.).
- [11] Aruan. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol.1. . (n.d.).