

PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUSHI INDO SUKSES MANDIRI

Hanna Yulia Munthe¹, Dhita Andriani Rangkuti²

Universitas Prima Indonesia

Email: hannayulia57@gmail.com

Ringkasan - Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X1), Budaya organisasi (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, di mana populasinya adalah seluruh karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri dengan jumlah 82 karyawan. Sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini sejumlah 82 karyawan. Sedangkan untuk uji validitas dan uji realibilitas diambil jumlah sampel 30 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji statistik melalui uji ttest, Ftest, koefisien determinasi (R²), dan uji regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji ttest menunjukkan bahwa variabel Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Ftest menunjukkan bahwa Pelatihan, Budaya Organisasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 94,8% sedangkan sisanya 5,2 % dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Pelatihan, Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja*

PENDAHULUAN

PT. Sushi Indo Sukses Mandiri atau lebih dikenal sebagai restoran Sushi Tei adalah perusahaan yang bergerak dibidang *food & beverages* sejak tahun 2004. Sushi Tei memiliki 5 restoran di Medan dengan kantor pusat PT. Sushi Indo Sukses Mandiri terletak di Jalan Teuku Daud no. 6A/10 sebagai pusat pengendalian kegiatan operasional perusahaan. Karyawan terdiri dari bagian keuangan, produksi, pemasaran, pembelian dan bagian sumber daya manusia.

PT. Sushi Indo Sukses Mandiri mengalami masalah kinerja yang mulai terlihat mengalami penurunan pada hasil penjualan restoran, disebabkan kurang

optimalnya kinerja karyawan dan target yang tidak tercapai dari bulan November 2018 – April 2019 dengan penjualan tertinggi hanya mencapai 95,6% yaitu pada bulan Maret 2019. Rendahnya permintaan pasar, harga jual dan tidak maksimal pelayanan karyawan menjadi faktor utama tidak tercapainya target perusahaan.

Penyebab kinerja karyawan menurun juga dipengaruhi oleh kurangnya pelatihan, budaya organisasi yang tidak diketahui semua karyawan menyebabkan banyak komplain dari pelanggan sehingga pelanggan kurang senang untuk berkunjung kembali ke restoran. Sekitar 5-10 komplain pelanggan diterima oleh pihak restoran setiap harinya, penyebabnya seperti makanan yang telat dihidangkan, pelanggan yang tidak disambut pada saat berkunjung ke restoran, pelayanan yang kurang menyenangkan bagi pelanggan. Kinerja karyawan yang menurun juga dapat dilihat dari beberapa pelanggaran karyawan yang disebabkan kurang kompetennya karyawan tersebut terhadap standar pelayanan di Sushi Tei sehingga banyak terjadi pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan dan pelanggan.

KAJIAN TEORI

1. Teori Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2016:166), “Secara umum, analisis kebutuhan pelatihan didefinisikan sebagai proses pengumpulan dan analisis data untuk mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja didalam organisasi yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktivitas organisasi meningkat.”

2. Teori Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Tika (2012:109), “Budaya Organisasi kuat sebagai budaya, yang nilai-nilainya baik formal maupun informal dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga kuat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi.”

3. Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009:204), “peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.”

METODOLOGI PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Menurut Sujarweni (2015:12) pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel.

2. Jenis Penelitian

Menurut Suryabrata (2013:76) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian.

3. Sifat Penelitian

Menurut Zulfanef (2013:11) menjelaskan bahwa penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kualitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sujarweni (2015:80), Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Peneliti mengambil populasi dalam penelitian seluruh karyawan sebanyak 451 karyawan.

Menurut Sugiyono (2012:62) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling dengan menggunakan rumus slovin dengan persentase standar error 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

ket: n = ukuran sampel
N jumlah populasi ,
e = standar error 10%

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara:

- a. Kuesioner
Kuesioner dalam penelitian dibagi kepada semua karyawan pada perusahaan PT Himawan Putra Medan.
- b. Wawancara
Wawancara dilakukan kepada karyawan pada perusahaan PT Himawan Putra Medan.
- c. Studi dokumentasi
Studi dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, profil perusahaan.

6. Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian terdiri atas:

- a. Sumber data primer,
Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil pengisian kuesioner dan wawancara.
- b. Sumber data sekunder,
Data sekunder dalam penelitian ini meliputi profil perusahaan, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari buku, teori-teori dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

7. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika r hitung $>$ r table dan nilai positif maka butir pertanyaan valid. Jika r hitung $<$ r table dan nilai negative maka butir pertanyaan tidak valid.

Tabel
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

| Variabel | Item Pertanyaan | Sig. (2-Tailed) | R Hitung | R table | Keterangan |
|----------------|-----------------|-----------------|----------|---------|------------|
| PELATIHAN (X1) | P1 | 0,000 | 0,708 | 0,3610 | Valid |
| | P2 | 0,000 | 0,732 | | Valid |
| | P3 | 0,000 | 0,742 | | Valid |
| | P4 | 0,000 | 0,735 | | Valid |
| | P5 | 0,000 | 0,758 | | Valid |
| | P6 | 0,000 | 0,777 | | Valid |
| | P7 | 0,000 | 0,798 | | Valid |
| | P8 | 0,000 | 0,763 | | Valid |
| | P9 | 0,000 | 0,695 | | Valid |
| | P10 | 0,000 | 0,760 | | Valid |
| | P11 | 0,000 | 0,607 | | Valid |
| | P12 | 0,009 | 0,467 | | Valid |
| | P13 | 0,003 | 0,522 | | Valid |
| | P14 | 0,000 | 0,695 | | Valid |

Tabel
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

| Variabel | Item Pertanyaan | Sig. (2-Tailed) | R Hitung | R tabel | Keterangan |
|------------------------|-----------------|-----------------|----------|---------|------------|
| BUDAYA ORGANISASI (X2) | P1 | 0,001 | 0,558 | 0,3610 | Valid |
| | P2 | 0,000 | 0,906 | | Valid |
| | P3 | 0,003 | 0,524 | | Valid |
| | P4 | 0,000 | 0,709 | | Valid |
| | P5 | 0,000 | 0,602 | | Valid |
| | P6 | 0,000 | 0,906 | | Valid |
| | P7 | 0,000 | 0,836 | | Valid |
| | P8 | 0,000 | 0,666 | | Valid |
| | P9 | 0,000 | 0,906 | | Valid |
| | P10 | 0,000 | 0,705 | | Valid |

Tabel
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3)

| Variabel | Item Pertanyaan | Sig. (2-Tailed) | R Hitung | R tabel | Keterangan |
|--------------------|--------------------|-----------------|----------|---------|------------|
| KOMPETENSI (X3) | P1 | 0,000 | 0,741 | 0,3610 | Valid |
| | P2 | 0,000 | 0,831 | | Valid |
| | P3 | 0,000 | 0,842 | | Valid |
| | P4 | 0,000 | 0,821 | | Valid |
| | P5 | 0,000 | 0,754 | | Valid |
| | P6 | 0,000 | 0,731 | | Valid |
| | P7 | 0,000 | 0,770 | | Valid |
| | P8 | 0,000 | 0,695 | | Valid |
| | P9 | 0,000 | 0,842 | | Valid |
| | P10 | 0,000 | 0,821 | | Valid |

Tabel
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

| Variabel | Item Pertanyaan | Sig. (2-Tailed) | R Hitung | R tabel | Keterangan |
|----------------|--------------------|-----------------|----------|---------|------------|
| KINERJA (Y) | P1 | 0,000 | 0,707 | 0,3610 | Valid |
| | P2 | 0,000 | 0,790 | | Valid |
| | P3 | 0,000 | 0,783 | | Valid |
| | P4 | 0,000 | 0,741 | | Valid |
| | P5 | 0,000 | 0,818 | | Valid |
| | P6 | 0,000 | 0,818 | | Valid |
| | P7 | 0,000 | 0,843 | | Valid |
| | P8 | 0,000 | 0,734 | | Valid |
| | P9 | 0,001 | 0,565 | | Valid |
| | P10 | 0,000 | 0,801 | | Valid |

Berdasarkan Keempat table diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Pelatihan, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini r hitung > r tabel . Hal ini berarti bahwa semua indikator dan pertanyaan pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai pengumpul data, dapat dianalisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Torang (2014 :291), uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indicator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | N Of Item | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------|-----------|------------------|------------|
| Pelatihan (X1) | 14 | 0,917 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X2) | 10 | 0,906 | Reliabel |
| Kompetensi (X3) | 10 | 0,929 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 10 | 0,914 | Reliabel |

Hasil pengujian reliabilitas konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 . Hal ini berarti bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini *reliable*, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

8. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2014:52), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Selain melihat grafik histogram dapat juga melihat grafik *normal probability plot*.

Menurut Ghozali (2016:30), untuk mendeteksi normalitas data dapat juga dilakukan dengan non-parametrik statistic dengan uji *Kolmogorv Sminorv* (K-S). Jika $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal dan jika $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103), uji multi kolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $\text{VIF} = 1/\text{tolerance}$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah grafik scatterplot dan uji *Glejser*. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel X sebagai variabel independen dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependen.

Kriteria uji *Glejsery* yaitu:

- a. Jika $r > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas

b. Jika $r < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

9. Model dan Analisis Data Penelitian

a. Model Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:275), analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

b. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik tidak seperti R^2 , nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variable independen ditambahkan kedalam model.

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Sunyoto (2013:137) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable independen terhadap variable independen secara bersama-sama. Dalam penelitian ini F akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi (α) = 5 %. Kriteria penelitian hipotesis pada uji F ini adalah:

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

d. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Sunyoto (2013:135) Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidak nya hubungan atau pengaruh yang signifikan antara variable independen secara parsial terhadap variable dependen. Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dengan Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 ditolak apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$)

H_a diterima apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$).

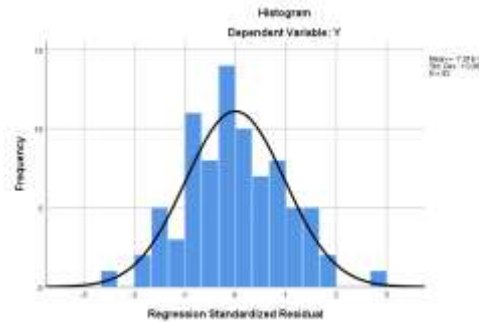
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) Analisis Grafik

Grafik Histogram



Sumber : Olahan data SPSS

Dari grafik histogram pada gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram memperlihatkan pola distribusi normal dimana garis kurva cenderung simetri (U) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual telah berdistribusi normal.

Grafik P-Plot



Sumber : Olahan Data SPSS

Pada grafik Normality P-Plot diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik yang mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual telah berdistribusi normal.

2) Analisis Grafik

Tabel Uji Kolmogorov Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 82 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,40435656 |
| | | |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,056 |
| | Positive | ,056 |
| | Negative | -,054 |
| Test Statistic | | ,056 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa data dalam model regresi telah berdistribusi normal karena variabel mempunyai nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 berarti data berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi telah berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel Uji Multikolinieritas

| Coefficients^a | | | |
|---------------------------------|------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | X1 | ,211 | 4,746 |
| | X2 | ,184 | 5,437 |
| | X3 | ,293 | 3,408 |

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian Multikolinieritas dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan (X1) mempunyai nilai tolerance 0,211 dimana nilainya diatas 0,10. Nilai VIF pada Pelatihan (X1) adalah 4,476 yang dimana nilainya tidak diatas 10 maka variabel dapat dinyatakan normal dan tidak mengalami multikolinieritas
2. Budaya Organisasi (X2) mempunyai nilai tolerance 0,184 dimana nilainya diatas 0,10. Budaya Organisasi (X2) adalah 5,437 yang dimana nilainya tidak diatas 10 maka variabel dapat dinyatakan normal dan tidak mengalami multikolinieritas
3. Kompetensi (X3) mempunyai nilai tolerance 0,293 dimana nilainya diatas 0,10. Kompetensi (X3) adalah 5,437 yang dimana nilainya tidak diatas 10 maka variabel dapat dinyatakan normal dan tidak mengalami multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV.2.3
Hasil Uji Glejser

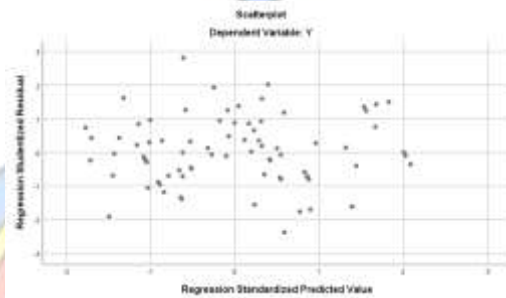
| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | ,853 | ,491 | | 1,739 | ,086 |
| | X1 | -,020 | ,026 | -,183 | -,760 | ,449 |
| | X2 | ,064 | ,037 | ,453 | 1,753 | ,084 |
| | X3 | -,027 | ,032 | -,175 | -,855 | ,395 |

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Berdasarkan tabel di atas hasil Uji Glejser adalah sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan (X1) memiliki 0,449 Dari hasil uji Heteroskedastisitas, nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,449 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki 0,084. Dari hasil uji heteroskedastisitas, nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,084 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. Variabel Kompetensi (X3) memiliki 0,395. dari hasil uji heteroskedastisitas, nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,395 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar Grafik Scatter Plot



Berdasarkan Gambar diatas maka uji heterokedastisitas ini memiliki pola yang menyebar dan mempunyai pola yang tidak teratur dari grafik tersebut dan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas dalam grafik scatterplot ini.

2. Model Analisis Data Penelitian

a. Model Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:275), analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai factor predictor dimanipulasi(dinaik turunkan nilainya).

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2,729 | ,819 | | -3,334 | ,001 |
| | X1 | ,039 | ,044 | ,049 | ,881 | ,381 |
| | X2 | ,555 | ,061 | ,537 | 9,060 | ,000 |
| | X3 | ,493 | ,053 | ,437 | 9,323 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y



Dimana :

| | |
|--|-----------------------|
| Y | = Kinerja |
| a | = Konstanta |
| b ₁ ...b ₂ ...b ₃ | = Koefisien regresi |
| x ₁ | = Pelatihan |
| x ₂ | = Budaya Organisasi |
| x ₃ | = Kompetensi |
| e | = standart error (5%) |

Hasil Interpretasi dari regresi tersebut sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar -2,729, artinya jika nilai variable Pelatihan (X₁), Budaya Organisasi (X₂), Kompetensi (X₃) dianggap konstan maka Kinerja adalah -2,729.
2. Nilai koefisien Pelatihan (X₁) sebesar 0,039 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Variabel Pelatihan satu satuan maka Kinerja mengalami penurunan sebesar 0,039 satuan.
3. Nilai Koefisien Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0,555 bernilai positif hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Variabel Budaya Organisasi satu satuan maka Kinerja akan mengalami Penurunan sebesar 0,555 satuan.
4. Nilai Koefisien Kompetensi (X₃) sebesar 0,493 bernilai positif hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Variabel Kompetensi satu satuan maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,493 satuan.

b. Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary^b | | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,975 ^a | ,950 | ,948 | 1,431 | 2,239 |

a. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² yang diperoleh adalah 0,948 atau sama dengan 94,8% variabel dependen (Kinerja) dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas yaitu : Pelatihan, Budaya Organisasi, Kompetensi. Sedangkan sisanya sebesar 5,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)
Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3014,299 | 3 | 1004,766 | 490,591 | ,000 ^b |
| | Residual | 159,750 | 78 | 2,048 | | |
| | Total | 3174,049 | 81 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari table di atas, dapat diketahui bahwa secara bersama sama variabel independen berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 490,591 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,72 dengan signifikan 0,05. dengan demikian dapat dilihat bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau signifikan $490,591 \geq 2,72$ dan $0,000 \leq 0,05$. Sehingga H_a di terima dimana variabel pelatihan, budaya organisasi dan kompetensi secara Simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.

d. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Sunyoto (2013:135) Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel IV.3.4

Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2,729 | ,819 | | -3,334 | ,001 |
| | X1 | ,039 | ,044 | ,049 | ,881 | ,381 |
| | X2 | ,555 | ,061 | ,537 | 9,060 | ,000 |
| | X3 | ,493 | ,053 | ,437 | 9,323 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat dianalisis sebagai berikut

1. Variabel Pelatihan (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} 0,881 dengan tingkat Signifikan 0,381. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,66488 dengan signifikan 0,05. Sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,881 < 1,66488$ maka keputusannya adalah H_0 terima dan H_a ditolak, artinya variabel pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.
2. Variabel Budaya Organisasi (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} 9,060 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,66488 dengan signifikan 0,05. sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,060 >$

1,66488. maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variable Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.

3. Variabel Kompetensi (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} 9,323 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,66488 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,323 > 1,66488$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variable kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji secara parsial menunjukkan nilai perbandingan t_{hitung} 0,881 dengan tingkat Signifikan 0,381. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,66488 dengan signifikan 0,05. Sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,881 < 1,66488$ maka keputusannya adalah H_0 terima dan H_a ditolak, artinya variable pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Marwansyah (2016:166), yang menyatakan bahwa “Secara umum, analisis kebutuhan pelatihan didefinisikan sebagai proses pengumpulan dan analisis data untuk mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja didalam organisasi yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktivitas organisasi meningkat.”

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji secara parsial menunjukkan nilai perbandingan nilai t_{hitung} 9,060 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,66488 dengan signifikan 0,05. sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,060 > 1,66488$. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variable Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Tika (2012:109), yang menyatakan bahwa “Budaya Organisasi kuat sebagai budaya, yang nilai-nilainya baik formal maupun informal dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga kuat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi.”

c. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji secara parsial menunjukkan nilai perbandingan nilai t_{hitung} 9,323 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,66488 dengan signifikan 0,05 sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,323 > 1,66488$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya

variable kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sutrisno (2009:204), yang menyatakan bahwa “peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data mengenai pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri. $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,881 < 1,66488$.
2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri. $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,060 > 1,66488$
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri. $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,323 > 1,66488$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.2. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Priansa Doni Juni. 2016. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, VW. 2015. *Metodologi Penelitian & Ekonomi*. Yogyakarta: Paper Plane
- Suryabrata. 2013. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zulganef. 2013. *Metode Penelitian Sosial & Bisnis*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Ed.7. Depok: PT Raja Grafindo.