

PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH (BPSDMD) PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

Sukmin¹, Piter Sahertian², Andi Nu-Graha³

sukminbima@gmail.com¹, pieter@unikama.ac.id², andi_nu@unikama.ac.id³

Universitas PGRI Kanjuruhan Malang

ABSTRACT

Employee performance is the result of human thoughts and energy which can be represented in real life, this can be seen and calculated from ideas and solutions to problems, new innovations and achievements or more efficient work procedures. This research aims to analyze the influence of training and organizational culture on employee performance at the Regional Human Resources Development Agency (BPSDMD) of West Nusa Tenggara Province. The research method used is a quantitative method. The data collection technique uses a questionnaire, where the respondents used as a sample were 40 people taken based on a purposive sampling technique. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis tools with the help of SPSS 23. The results of this research analysis show that the training variable (X1) partially has a positive and significant influence on employee performance (Y). Furthermore, organizational culture (X2) partially has a positive and significant influence on employee performance (Y). then the results of the simultaneous test (F) show that training (X1) and organizational culture (X2) simultaneously have a positive and significant influence on employee performance (Y) at the Regional Human Resources Development Agency (BPSDMD) of NTB Province. The conclusions in this research show that implementing quality training programs and a good organizational culture for employees can improve the quality and discipline of employees to work well, be more productive and optimal.

Keywords: Training, Organizational Culture, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting yang harus dimiliki oleh organisasi/instansi pemerintahan. Tanpa adanya kinerja yang baik suatu instansi pemerintahan akan sulit untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja pegawai merupakan hasil dari pikiran dan tenaga manusia yang dapat direpresentasikan dalam kehidupan yang nyata, hal tersebut dapat dilihat dan dihitung dari ide-ide dan pemecahan suatu persoalan, inovasi baru serta capaian atau prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja Pegawai BPSDMD Provinsi NTB selama beberapa tahun sejak didirikan pada tahun 2017, tentunya tidak terlepas dari tantangan dan tuntutan tata kelola pemerintahan pada periode berkenaan, yang pada dasarnya juga dipengaruhi oleh visi dan misi Rencana Program Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi NTB. Kendala utama dalam pelaksanaan kebijakan kurang lebih selama lima tahun tersebut yaitu adanya problem internal di bidang kelembagaan. Semenjak diterbitkannya Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah serta ditindaklanjuti Peraturan Pemerintah No 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah. Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat dipisahkan menjadi dua perangkat daerah yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dan Badan Kepegawaian Daerah.

Konsekuensi dari pembentukan/pemisahan perangkat daerah tersebut adalah dokumen Rencana Strategis BKD dan Pendidikan Dan Pelatihan Tahun 2013-2018

mengalami revisi tentang visi dan misi serta program akan disesuaikan dengan kewenangan pemerintah untuk memperkuat arah kebijakan, sasaran dan tujuan yang ingin dicapai, dengan memuat indikator kinerja untuk mengukur keberhasilan dari pelaksanaan kinerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Secara khusus, kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB masih belum optimal dalam pengelolaan pengembangan kompetensi sumber daya manusia baik secara internal maupun eksternal. Hal ini tergambar dalam evaluasi rencana strategis BPSDM-Daerah tahun 2022 sebagai yaitu 1) Terdapat stagnasi beberapa pelaksanaan program strategis yang tidak sesuai dengan target akibat dari lemahnya suprastruktur dan infrastruktur 2) Kualitas pelayanan dan kemampuan manajerial yang masih minim. 3) Sumberdaya internal BPSDMD yang masih membutuhkan penyesuaian kompetensi dan disiplin pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai penting sekali untuk diperhatikan karena merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Enny, (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan dan keahlian, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, pengetahuan, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, rancangan kerja serta disiplin kerja.

Pengukuran kerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada capaian kinerja yang terukur berdasarkan proses masukan/input. Keluaran, hasil serta manfaat dan dampaknya. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi. Dari hal tersebut dapat digambarkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan dan budaya organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Menurut Safitri (2020) mengatakan dengan pelatihan yang diberikan dapat membantu para pegawai untuk meningkatkan salah satunya adalah kinerja pegawai dalam bekerja pada instansi/perusahaan. Pelatihan merupakan upaya dari organisasi atau perusahaan yang dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian.

Hasil penelitian Jiwaningtyas, Titis (2021) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Safitri, D. E. (2019). Hasil penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Hendra., (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pelatihan, memiliki pengaruh terhadap kinerja. Yimam, M. H. (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pelatihan, penilaian kebutuhan pelatihan, gaya penyampaian pelatihan dan evaluasi pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Disisi lain hasil penelitian Handayani (2019) dan Septiani (2021) menyatakan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya budaya organisasi adalah faktor yang sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu norma ataupun nilai atau disebut juga falsafah dan pandangan hidup yang menjadi dasar suatu kebiasaan, sikap dan kekuatan pendorong dalam kehidupan bermasyarakat yang kemudian menjadi cermin dari

perilaku organisasi akan kepercayaan, pendapat, cita-cita dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja” (Arianto 2013).

Menurut Sumria (2018) budaya organisasi menunjukkan suatu kemapanan dan kestabilan sebuah organisasi atau perusahaan. Pada organisasi atau perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat tidak akan mengganggu kinerja organisasi sekalipun terjadi mutasi atau pergantian pemimpin. Maksimalnya kinerja karyawan dipengaruhi adanya kebiasaan yang terjadi di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang terus menerus dijalankan sehingga menjadi budaya yang ada di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil kajian empirik yang dikemukakan oleh Rosita, R. (2019). melakukan penelitian tentang budaya organisasi terhadap kinerja yang menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap efektivitas pegawai badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi banten. Selanjutnya H. Suryadi, MH. Aima., (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sedangkan hasil penelitian Muhamad deni., (2014). Menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, hasil penelitian Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). Tidak terdapat pengaruh positif signifikan dari budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Demikian juga hasil penelitian Jiwaningtyas, Titis (2021). Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan latar belakang landasan empirik maupun inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, maka penelitian ini ingin menguji Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Tujuan penelitian:

- 1) Untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Barat
- 2) Untuk menganalisis Pengaruh Budaya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Barat
- 3) Untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Barat

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan responden yang dijadikan sampel sebanyak 40 orang yang dipilih berdasarkan purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 23.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Deskripsi karakteristik responden

Tabel 1. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-Laki | 24 | 60.0 | 60.0 | 60.0 |
| | Perempuan | 16 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

(Sumber: Data Sekunder Hasil Penelitian 2023)

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa dari 40 responden 60.0% responden yang berjenis kelamin laki-laki atau sebanyak 24 orang. Sedangkan sisanya 40.0% responden berjenis kelamin perempuan atau sebanyak 16 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB yang mengikuti program pelatihan adalah berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 21-25 Tahun | 5 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | 26-30 Tahun | 9 | 22.5 | 22.5 | 35.0 |
| | 31-35 Tahun | 9 | 22.5 | 22.5 | 57.5 |
| | 36-40 Tahun | 8 | 20.0 | 20.0 | 77.5 |
| | 41-45 Tahun | 5 | 12.5 | 12.5 | 90.0 |
| | 46-50 Tahun | 4 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

(Sumber: Data Sekunder Hasil Penelitian 2023)

Dari tabel 2, dapat dilihat bahwa dari 40 responden terdapat 12,5% responden berusia 20-25 tahun atau sebanyak 5 pegawai, dan 22,5% responden yang berusia 26-30 tahun, 22,5% responden berusia 31-35 tahun, 20,0% responden berusia 36-40 tahun, 12,5% responden berusia 41-45 tahun, 10,0% responden berusia 46-50 tahun. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai BPSDMD Provinsi Ntb berusia 26-40 tahun. Dengan demikian karyawan yang mengikuti program pelatihan berusia 26 sampai 40 tahun

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Jabatan

| Jabatan | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Bagian Umum | 5 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| Bagian Sekretariat | 5 | 12.5 | 12.5 | 25.0 |
| Bidang PKT | 6 | 15.0 | 15.0 | 40.0 |
| Bidang SKPK | 8 | 20.0 | 20.0 | 60.0 |
| Bidang PKMF | 7 | 17.5 | 17.5 | 77.5 |
| Bidang EPK | 9 | 22.5 | 22.5 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

(Sumber: Data Sekunder Hasil Penelitian 2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang mengikuti program pelatihan berdasarkan jabatan yaitu 12,5% responden atau 5 orang pegawai yaitu bagian umum. Dan 12,5% responden bagian sekretariat, 15,0% responden ATAU 6 esponden bidang PKT. 20,0% responden SKPK atau 8 orang, 17,5% responden atau 8 pegawai dari PKMF, dan 22,5% responden atau 9 orang pegawai bidang EPK.

Hasil Uji Persyaratan Analisis Data (Uji Asumsi Klasik)

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan adalah uji Non parametric one sample Kolmogorov Smirnov (KS). Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal, namun jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.46083066 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .120 |
| | Positive | .120 |
| | Negative | -.063 |
| Test Statistic | | .120 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .150 ^c |

(Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil signifikansi atau probabilitas Asymp. Sig sebesar 0,150. Artinya dapat dikatakan nilai Asymp. Sig 0,150>0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF<10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

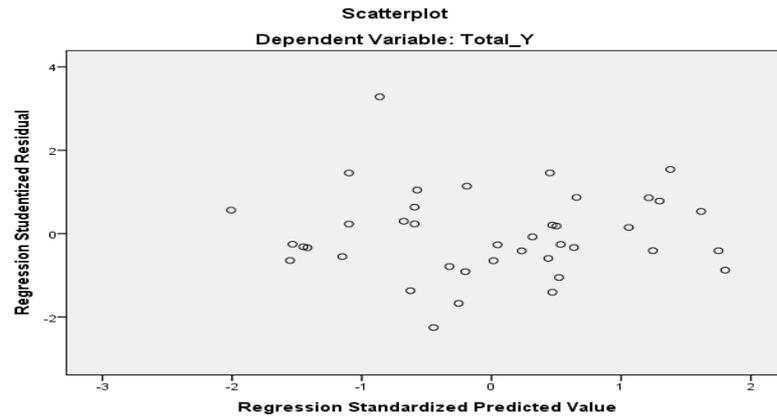
| Coefficients^a | | | | | | | Keterangan |
|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------|-----------|-------------------------|-------|---------------------------------|------------|
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | Tolerance | Collinearity Statistics | | | |
| | B | Std. Error | Beta | VIF | | | |
| Total | .26 | .119 | .298 | .902 | 1.108 | Tidak multikolinieritas terjadi | |
| _X1 | 1 | | | | | | |
| Total | .36 | .107 | .459 | .902 | 1.108 | Tidak multikolinieritas terjadi | |
| _X2 | 1 | | | | | | |

(Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2023)

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi semua variabel independen juga mendekati angka 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan budaya organisasi tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Adapun hasil uji grafik scatterplot yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2023)

Melalui hasil output dari scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami penyebaran titik-titik secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi model Heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini

Hasil Pengujian Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-(sebelumnya). Dalam penelitian ini untuk menguji ada atau tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test) sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi-Durbin Watson

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .620 ^a | .385 | .351 | 2.526 | 2.160 |

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1
b. Dependent Variable: Total_Y

(Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2023)

Dari hasil output SPSS diatas diketahui bahwa, nilai DW=2.160 dl 1,3908 $du=1,6000$ ($4-du$) = 2,6092 ($4-du$) = 2,400 atau Nilai DW terletak diantara du dan ($4-du$). Dari hasil perhitungan diatas bahwa nilai DW sebesar 2,160 terletak di antara du dan ($4-du$) sebesar 1,3908 dan 2,400 ($du < d < 4-du$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Signifikansi T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebasnya (X1), (X2) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya (Y). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel 1,686 atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing thitung, proses uji T dilihat perhitungan SPSS pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (T)

| | | Coefficients | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 20.144 | 8.841 | | 2.278 | .029 |
| | Total_X1 | .261 | .119 | .298 | 2.192 | .035 |
| | Total_X2 | .361 | .107 | .459 | 3.380 | .002 |

(Sumber: Hasil olahan data SPSS 2023)

Kekuatan hubungan yang terjadi diantara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) mempunyai nilai thitung 2,192 lebih besar dari ttabel 1,686 dan diperoleh nilai signifikansi 0,035 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,035 < 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_a diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) Mempunyai nilai thitung 3,380 lebih besar dari ttabel 1,686 dan diperoleh nilai signifikansi 0,002 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,02 < 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Hasil Uji Signifikansi F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah kedua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan (F) disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji Simultan /F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 147.603 | 2 | 73.802 | 11.562 | .000 ^b |
| | Residual | 236.172 | 37 | 6.383 | | |
| | Total | 383.775 | 39 | | | |

(Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2023)

Diketahui bahwa Fhitung memiliki nilai 11.562 lebih besar dari Ftabel 3,252 dan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) maka H_a diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai digunakan korelasi ganda dengan melihat R-Square digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi independen terhadap dependen. Hasil uji R² disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji R²

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .620 ^a | .385 | .351 | 2.526 |

(Sumber: data hasil olahan SPSS 2023)

Dari hasil uji R², diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,351 atau 35,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai BPSDMD Prov.NTB dapat dijelaskan sebesar 35,1% oleh variabel independen yaitu pelatihan dan budaya organisasi. Sedangkan 64,99% variasi kinerja pegawai BPSDMD-Daerah dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis uji regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis (H_i) pelatihan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Barat. Diketahui bahwa nilai koefisien pelatihan memiliki nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pelatihan maka kinerja pemerintah daerah akan meningkat dengan asumsi variabel yang lain konstan. Kemudian dijelaskan bahwa variabel pelatihan (X₁) mempunyai taraf signifikansi yang menunjukkan bahwa semakin berlanjut pelatihan yang dilakukan maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai maka pemerintah BPSDMD Provinsi NTB harus meningkatkan pelatihan meliputi yang meliputi; 1) tujuan pelatihan, 2) materi pelatihan, 3) metode yang digunakan, 4) kualifikasi peserta dan 5) kualifikasi pelatih (Mangkunegara, 2016).

Dengan adanya pelatihan yang berkualitas, maka pelaksanaan kinerja pegawai terutama dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat semakin maksimal. Pelatihan juga mampu menunjukkan adanya tingkat produktivitas dan mampu meningkatkan kualitas pemerintah dalam pelayanan terhadap masyarakat secara efektif dan efisien. Hasil dari analisis penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan arah koefisiennya konsisten yaitu pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Jiwaningtyas, Titis (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil penelitian Safitri, D. E. (2019) menunjukkan terdapat pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian Hendra., (2020) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Demikian pula hasil penelitian Yimam, M. H. (2022) yang menunjukkan bahwa desain pelatihan, penilaian kebutuhan pelatihan, gaya penyampaian pelatihan dan evaluasi pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan serta mempunyai arah hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi NTB.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Budaya organisasi merupakan suatu norma, nilai atau disebut juga falsafah dan pandangan hidup yang menjadi dasar suatu kebiasaan, sikap dan kekuatan pendorong dalam kehidupan bermasyarakat yang kemudian menjadi cermin dari perilaku organisasi akan kepercayaan, pendapat, cita-cita dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Kinerja seorang dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan kompetensi yang ada dalam diri dalam melaksanakan tugasnya di kantor, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi di mana pegawai tersebut bekerja dan ditugaskan.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien budaya organisasi memiliki nilai positif dan signifikan. Artinya, setiap peningkatan budaya

organisasi maka kinerja pemerintah BPSDMD Provinsi NTB akan meningkat dan semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh organisasi/instansi pemerintahan maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hasil dari analisis penelitian ini sesuai dengan hipotesis (H2) yang diajukan dan arah koefisiennya konsisten yaitu budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Rosita, R. (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja pegawai. Demikian pula hasil penelitian H. Suryadi, MH. Aima., (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan dalam penelitian ini diperoleh konsistensi dalam model teoritik yang digunakan. Budaya organisasi yang dimaksud meliputi; a) Norma atau standar perilaku yang ada b) Keteraturan perilaku yang teramati c) Filsafat d) Nilai dominan e) Aturan f) Iklim organisasi (Tewal et al., 2017).

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemahaman pegawai terhadap budaya organisasi dan diterapkan dengan baik maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dalam menjalankan pekerjaannya. melalui budaya organisasi akan mendorong timbulnya kesadaran dan perilaku individu untuk selalu berkomitmen dan memiliki motivasi dalam mengembangkan organisasi. Dengan demikian budaya organisasi memberi kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Salah satu upaya yang harus dilaksanakan oleh pemimpin bagi instansi maupun perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas pegawai adalah dengan mengembangkan dan menerapkan budaya organisasi.

3. Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan dan Budaya organisasi yang baik untuk pegawai diharapkan dapat meningkatkan rasa percaya diri sekaligus dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik, optimal dan lebih produktif. Sehingga organisasi pemerintahan maupun perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu kinerja karyawan yang lebih baik dan efisien.

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis (H3) pelatihan dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diketahui bahwa derajat keeratan pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan korelasi ganda dan melihat hasil uji determinasi (R Square) diperoleh nilai adjusted R Square dengan nilai positif. Dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja pegawai BPSDMD Prov. NTB dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu pelatihan dan budaya organisasi. Sedangkan selebihnya tentang variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini diantaranya adalah hasil kajian empirik yang menjelaskan bahwa variabel kompensasi, kompetensi, stres kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, strategi pengembangan SDM, komitmen organisasi dan disiplin kerja sebagai moderasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil temuan dalam penelitian ini diperoleh konsistensi dalam model teoritik yang digunakan yaitu pelatihan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi NTB.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hendra, (2022) yang menunjukkan bahwa Secara simultan pelatihan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu Pelatihan dan Budaya organisasi yang baik untuk pegawai dapat meningkatkan rasa percaya diri sekaligus dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik, optimal dan lebih produktif. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa bila pegawai mendapat pelatihan secara terencana dan pemahaman pegawai terhadap budaya organisasi dilaksanakan sesuai kebiasaan maka kinerja mereka akan meningkat.

4. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi NTB. Pelatihan menunjukkan adanya tingkat produktivitas dan mampu meningkatkan kualitas pemerintah dalam pelayanan terhadap masyarakat secara efektif dan efisien.
2. Budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi NTB. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh organisasi/instansi pemerintahan maka semakin baik pula kinerja pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang kuat maka pelaksanaan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat semakin maksimal.
3. Pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi NTB. Oleh karena itu Pelatihan dan Budaya organisasi yang baik untuk pegawai dapat meningkatkan rasa percaya diri sekaligus dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik, optimal dan lebih produktif.

Saran

Peneliti menyadari bahwa penentuan sampel dan tempat penelitian yang terbatas tentunya akan mempengaruhi hasil penelitian, oleh karena itu diharapkan bagi penelitian selanjutnya mampu meneliti dengan sampel yang lebih besar serta variabel lain berdasarkan kajian empirik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya; kompetensi, stres kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi strategi pengembangan SDM, komitmen organisasi dan disiplin kerja sebagai moderasi serta variabel lain diluar jangkauan penelitian ini.

Bagi instansi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi NTB. Disarankan untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan budaya organisasi sehingga kinerja pegawai dapat bekerja dengan kualitas yang baik serta budaya organisasi dapat diterapkan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy M. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*, Ljokseumawe.
- Badan Pusat Statistik Provinsi NTB, tahun 2020-2022
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dinyantoro, Prahawan, W., & Ramdanyah, A. D. (2021). Effect of Organizational Culture and Training Effectiveness. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 360–374.
<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/660/294>

- H. Suryadi, MH. Aima.,(2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kecamatan Johar Baru. Publisher 2019.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Imam Ghozali (2018) Analisis Durbin Watson dengan Program IBM SPSS. Edisi 9, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irnowati, J.E., & Prasetyo, J.H. (2020). The Influence Over the Transformational of Leadership Style, the Organizational Culture, and Employee Empowerment towards Achievement of Organizational Strategies in one the Central Government Organization. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(3), 917-927
- Jiwaningtyas, Titis (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim KCP Rungkut Surabaya. Undergraduate thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram, mu'ah. 2015. "Manajemen sumber daya manusia." Zifatama publisher
- Muhamad deni. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 53-65. <https://doi.org/10.32502/jimn.v4i1.255>
- Nugraheni, H. S., Prabawani, B., Bisnis, A., & Diponegoro, U. (2019). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9.
- Omar, M. I., & Nik Mahmood, N. H. (2020). Mediating the effect of organizational culture on the relationship between training and development and organizational performance. *Management Science Letters*, 10(16), 3793-3800. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.032>
- Paais, M. (2013). Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, Stres Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank di Maluku. *Jurnal Eksekutif*, 10(2), 260-284.
- Rencana Strategis (Renstra) Bpsdmd Pemerintah Provinsi NTB Tipe B (2019-2023). ntbprov.go.id, <https://bpsdmd.ntbprov.go.id> › tag › renstra-bpsdmd-
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Septiani, T. A., & Ikhwan, K. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 15(4), 468-486. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i4.1522>
- Simosi, M. (2012). Disentangling organizational support construct. *Personnel Review*, 41(3), 301-320. <https://doi.org/10.1108/00483481211212959>
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2020). Entrepreneurial orientation and performance in a developing country: Strategic entrepreneurship as a mediator. *Business Strategy and Development*, 3(4), 567-577. <https://doi.org/10.1002/bsd2.122>
- Sugiono, E., Efendi, S., & Afrina, Y. (2021). The Effect of Training, Competence and Compensation on the Performance of New Civil Servants with Organizational Culture as Intervening: Studies at the Ministry of Health of the Republic of Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 262-279.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suharyadi ; Purwanto S.K (2016). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern (buku 2) Edisi 3*, Penerbitan jakarta: Salemba Empat.
- Yimam, M. H. (2022). Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2107301>