

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pimpinan pada Kantor Regional III PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Pekanbaru

Niki Salsabila¹, Sulistyandari², Fitri Ayu Nofirda³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau

Corresponding author: 200304310@student.umri.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of training, human resource development, and organizational culture on the performance of managerial employees. This study uses a quantitative method and a Likert scale for measurement. The population used in this research consists of managerial employees at the regional office III of PT. Perkebunan Nusantara IV in Pekanbaru City. The sample of this study is 108 respondents. Data collection was carried out through questionnaires distributed to managerial employees of PT. Perkebunan Nusantara IV in Pekanbaru City using a purposive sampling technique. Data testing employs validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests, and termination tests with the help of SPSS 26 software. The results of this study indicate that training has a positive and significant effect on the performance of managerial employees, human resource development has a positive and significant effect on the performance of managerial employees, and organizational culture has a positive and significant effect on the performance of managerial employees.

Keywords : Training, Human Resource Development, Organizational Culture, and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pimpinan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan penggunaan skala likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pimpinan di kantor regional III PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Pekanbaru. Sampel penelitian ini yaitu 108 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan melalui kuesioner yang disebarkan pada karyawan pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Pekanbaru dengan teknik *purposive sampling*. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji terminasi dengan bantuan software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pimpinan, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pimpinan.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan

Introduction

Di era globalisasi, persaingan antar perusahaan dalam suatu industri semakin ketat. Perusahaan menjadi tempat berjalannya seluruh kegiatan organisasi baik barang maupun jasa. Ditengah perkembangan dunia bisnis saat ini yang semakin global mengharuskan perusahaan mengelola bisnis secara profesional serta produktif untuk dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Menurut Bukit *et al.*, (2017) keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya

manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi.

SDM yang berkualitas merupakan keunggulan bersaing bagi perusahaan. Manajemen perusahaan harus melakukan pengelolaan SDM yang menjadi prioritas utama bagi perusahaan. Dalam mengembangkan kinerja karyawan perusahaan, salah satunya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia. Hubungan pengembangan sdm dengan kinerja (Andayani and Hirawati, 2021). Sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan maupun organisasi disebut sebagai karyawan. Karyawan yang bekerja pada perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan gaji (upah) terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Karyawan adalah manusia yang menjadikan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan imbalan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya. Dalam konteks ini karyawan yang dimaksud adalah tenaga kerja yang berada di PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Pekanbaru.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka dibutuhkan kinerja karyawan yang optimal dan harus diperhatikan. Kinerja adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak seorang karyawan memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan (Rafiq, 2019). Menurut Kamaroellah (2014) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di kantor regional III PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Pekanbaru ditemukan kinerja karyawan pimpinan masih belum maksimal. Wawancara yang dilakukan dengan bapak Irwan sebagai asisten manajemen kinerja SDM menjelaskan bahwa terdapat fenomena yang terjadi. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang belum menguasai teknologi terutama di era yang serba digital ini, masih terdapat banyak karyawan yang belum memahami nilai-nilai perusahaan, sehingga mereka sering kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan adalah proses dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif (Lolowang *et al.*, 2016). Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran dimana karyawan akan memperoleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap yang diperlukan perusahaan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Rateb *et al.*, 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah kumpulan tindakan yang dilakukan secara sistematis dan terencana yang bertujuan untuk memberi pegawai perusahaan kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan akan datang (Krismiati, 2017). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dapat membantu menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta karyawan yang memiliki keterampilan

yang lebih mumpuni untuk melakukan tugas mereka dengan baik (Andayani and Hirawati, 2021).

Tidak hanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, faktor lain juga turut meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma yang telah berlaku disepakati dan diikuti oleh para karyawan (Sutrisno, 2018). Menurut Irene and Gusti (2020) budaya organisasi adalah suatu sistem dari kepercayaan – kepercayaan dan nilai- nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggota organisasi itu sendiri.

Research Methods

Penelitian dengan metode kuantitatif yang dilakukan di kantor regional III PT. Perkebunan Nusantara IV yang beralamat di Jl. Rambutan No.43, Kelurahan Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Pengambilan sampel dengan metode sampel *Purposive Sampling* dengan 108 karyawan pimpinan. Metode pengumpulan data primer dilakukan melalui angket/kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebar angket/ kuesioner dalam bentuk pertanyaan yang kemudian diisi oleh responden yaitu karyawan pimpinan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Pekanbaru. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji terminasi dengan bantuan software SPSS 26.

Result and Discussions

Data yang diperoleh diolah menggunakan program SPSS versi 26. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan distribusi frekuensi variabel - variabel dalam penelitian. Nilai ini merujuk pada rata – rata (mean) dan simpangan (standar deviation) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y), Pelatihan (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), Budaya Organisasi (X3) yang akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	108	28	78	60.39	10.578
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	108	27	45	36.52	4.867
Budaya Organisasi (X3)	108	54	90	70.76	8.442
Kinerja Karyawan (Y)	108	45	75	59.64	6.418
Valid N (listwise)	108				

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1 dijelaskan analisis statistik deskriptif variabel penelitian ini sebagai berikut :

1. Pelatihan

Berdasarkan pengujian statistik diatas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 28, nilai maximum 78 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 60.39 dengan standar deviasi 10.578. Nilai rata-rata dan standar deviasi pelatihan menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pengujian statistik diatas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 27, nilai maximum 45 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 36.52 dengan standar deviasi 4.867. Nilai rata-rata dan standar deviasi pengembangan sumber daya manusia menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

3. Budaya Organisasi

Berdasarkan pengujian statistik diatas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 54, nilai maximum 90 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 70.76 dengan standar deviasi 8.442. Nilai rata-rata dan standar deviasi pelatihan menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

4. Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik diatas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 45, nilai maximum 75 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 59.64 dengan standar deviasi 6.418. Nilai rata-rata dan standar deviasi pelatihan menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0.310	0.1591	Valid
	X1.2	0.368	0.1591	Valid
	X1.3	0.291	0.1591	Valid
	X1.4	0.711	0.1591	Valid
	X1.5	0.712	0.1591	Valid
	X1.6	0.714	0.1591	Valid
	X1.7	0.747	0.1591	Valid
	X1.8	0.764	0.1591	Valid
	X1.9	0.589	0.1591	Valid
	X1.10	0.310	0.1591	Valid
	X1.11	0.368	0.1591	Valid
	X1.12	0.291	0.1591	Valid
	X1.13	0.711	0.1591	Valid
	X1.14	0.712	0.1591	Valid
	X1.15	0.714	0.1591	Valid
	X1.16	0.747	0.1591	Valid
	X1.17	0.764	0.1591	Valid
	X1.18	0.589	0.1591	Valid

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	X2.1	0.727	0.1591	Valid
	X2.2	0.689	0.1591	Valid
	X2.3	0.742	0.1591	Valid
	X2.4	0.735	0.1591	Valid
	X2.5	0.792	0.1591	Valid
	X2.6	0.764	0.1591	Valid
	X2.7	0.605	0.1591	Valid
	X2.8	0.612	0.1591	Valid
	X2.9	0.754	0.1591	Valid

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0.699	0.1591	Valid
	X3.2	0.784	0.1591	Valid
	X3.3	0.707	0.1591	Valid
	X3.4	0.743	0.1591	Valid
	X3.5	0.786	0.1591	Valid
	X3.6	0.791	0.1591	Valid
	X3.7	0.585	0.1591	Valid
	X3.8	0.696	0.1591	Valid
	X3.9	0.784	0.1591	Valid
	X3.10	0.512	0.1591	Valid
	X3.11	0.791	0.1591	Valid
	X3.12	0.784	0.1591	Valid
	X3.13	0.362	0.1591	Valid
	X3.14	0.367	0.1591	Valid
	X3.15	0.473	0.1591	Valid
	X3.16	0.536	0.1591	Valid
	X3.17	0.646	0.1591	Valid
	X3.18	0.634	0.1591	Valid

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.567	0.1591	Valid
	Y.2	0.671	0.1591	Valid
	Y.3	0.505	0.1591	Valid
	Y.4	0.620	0.1591	Valid
	Y.5	0.671	0.1591	Valid
	Y.6	0.403	0.1591	Valid
	Y.7	0.475	0.1591	Valid
	Y.8	0.593	0.1591	Valid
	Y.9	0.571	0.1591	Valid
	Y.10	0.649	0.1591	Valid
	Y.11	0.667	0.1591	Valid
	Y.12	0.523	0.1591	Valid
	Y.13	0.537	0.1591	Valid
	Y.14	0.533	0.1591	Valid
	Y.15	0.561	0.1591	Valid

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa masing – masing item

pertanyaan pada setiap variabel valid. Validitas ini dapat diidentifikasi apabila nilai korelasi besar dari r tabel maka data tersebut valid. Nilai r tabel yaitu degree of freedom (df) = $n-2 = 108-2 = 106$ dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,1591. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Table 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Standart	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.883	0.60	Reliabel
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0.879	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0.919	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.851	0.60	Reliabel

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar dari 0,60 yaitu dari variabel pelatihan sebesar 0.883, pengembangan sumber daya manusia sebesar 0.879, variabel budaya organisasi sebesar 0.919 dan kinerja karyawan sebesar 0.851 yang berarti data tersebut reliabel.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23175082
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.041
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

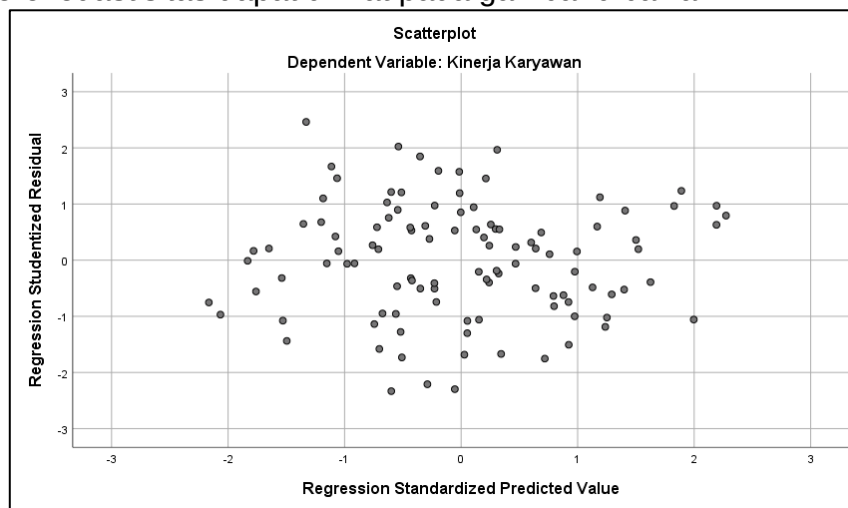
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.531	1.978		3.301	.001		

Pelatihan (X1)	.069	.034	.087	2.024	.045	.908	1.101
Pengembangan							
Sumber Daya	.152	.060	.113	2.507	.014	.829	1.206
Manusia (X2)							
Budaya Organisasi	.607	.035	.825	17.564	.000	.768	1.303
(X3)							

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 5 hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai VIF yang lebih besar dibanding dengan nilai *Tolerance*. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat pola yang muncul tidak membentuk pola tertentu atau pola yang teratur, dan cenderung memiliki pola acak dan tidak teratur, maka dapat disimpulkan regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized t Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	6.531	1.978		3.301	.001
1 Pelatihan (X1)	.069	.034	.087	2.024	.045
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	.152	.060	.113	2.507	.014
Budaya Organisasi (X3)	.607	.035	.825	17.564	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 6.531 + 0.069 X_1 + 0.152 X_2 + 0.607 X_3 + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menyatakan sebesar 6.531 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas (pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan budaya organisasi) maka kinerja karyawan tetap menghasilkan nilai sebesar 6.531 atau dengan kata lain jika variabel X_1 , X_2 , dan X_3 sama dengan 0 maka tetap menghasilkan 6.531.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,069 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel pelatihan (X_1) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,069 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia (X_2) sebesar 0,152 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel pengembangan sumber daya manusia (X_2) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,152 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi budaya organisasi (X_3) sebesar 0,607 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,607 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.

Tabel 7
Uji Adjusted Square (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.824	.819	3.27803

a. Predictors: (Constant), pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil uji *adjusted square* (R^2) pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0.819 yang artinya adalah sebesar 81,9% variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X_1), pengembangan sumber daya manusia (X_2), dan budaya organisasi (X_3). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 18,1% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized t		Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.531	1.978		3.301	.001
Pelatihan (X1)	.069	.034	.087	2.024	.045
Pengembangan		.060	.113	2.507	.014
1 Sumber Daya	.152				
Manusia (X2)					
Budaya Organisasi		.035	.825	17.564	.000
(X3)	.607				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas dapat dilihat masing-masing nilai Thitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai Ttabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 0,05) dengan rumus $T_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = t (0.025 ; 108-3-1) = t (0.025 ; 104) = 1.983$.

1. Variabel pelatihan (X1) diperoleh nilai Thitung sebesar 2.024 > Ttabel 1.983 dengan tingkat signifikan 0.045 < 0.05. Maka H0 ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H1 yang berarti variabel pelatihan (X1) Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) diperoleh nilai Thitung sebesar 2.507 > Ttabel 1.983 dengan tingkat signifikan 0.14 < 0.05. Maka H0 di tolak dan hipotesis yang diterima adalah H2 yang berarti pengembangan sumber daya manusia (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel budaya organisasi (X3) diperoleh nilai Thitung sebesar 17.564 > Ttabel 1.983 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0.05. Maka H0 di tolak dan hipotesis yang diterima adalah H3 yang berarti variabel budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil uji T, variabel pelatihan diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2.024 > T_{tabel} 1.983 dengan tingkat signifikan 0.045 < 0.05, hal ini menjelaskan bahwa pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kata lain H1 diterima. Dari hasil penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Pekanbaru dapat dilihat bahwa pelatihan merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelatihan dikatakan penting karena

memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari apa yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat melakukan tugas pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sari, *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil uji T, variabel pengembangan sumber daya manusia diperoleh nilai T_{hitung} sebesar $2.507 > T_{tabel}$ 1.983 dengan tingkat signifikan $0.14 < 0.05$, hal ini menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kata lain H_1 diterima. Dari hasil penelitian PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Pekanbaru dapat dilihat bahwa pengembangan sumber daya manusia mampu mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sari *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil uji T, variabel budaya organisasi (Y) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar $17.564 > T_{tabel}$ 1.983 dengan tingkat signifikan $0.00 < 0.05$, hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi (Y) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kata lain H_1 diterima. Dari hasil penelitian PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Pekanbaru dapat dilihat bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Budaya sebagai “suatu pola teladan dari penerimaan dasar ketika ditemukan, atau yang dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai upaya belajar untuk mengatasi permasalahan dari adaptasi eksternal dan integrasi internal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rivai (2020) dan Rizana, D., Lantara, I., & Suhartono, S. (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional III Kota Pekanbaru. Artinya pelatihan merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional III Kota Pekanbaru. Artinya pengembangan

sumber daya manusia mampu mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Regional III Kota Pekanbaru. Artinya dengan adanya budaya organisasi memberikan pengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

References

- Aina Sari, N., Kusumah, A. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Staf Pengajar Di Sempoa Sip Riau', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 215–225.
- Andayani, T.B.N. and Hirawati, H. (2021) 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang', *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3.
- Bukit, et all (2017) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gorontalo: Zahr.
- Irene, G. and Gusti, A. (2020) 'Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7).
- Kamaroellah, A. (2014) *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Krismiati, K. (2017) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak.', *Jurnal Office*, 3(1).
- Lolowang, M.G., Adolfini and Lumintang, G. (2016) 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado', *Jurnal EMBA*, 16(7), pp. 429–447. Available at: <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>.
- Rafiq, A. (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta', *Widya Cipta -Jurnal Sekretaris Dan Manajemen*, 3(1), pp. 105–114.
- Rateb, W.S.J., R, G. and Amayreh, I. (2019) 'The Effects Of Training and Motivating Employees On Improving Performance of Contruction Companies: The Case of Jordan', *International Journal Of Information Bussines and Management*, 11(2), pp. 179–211.
- Rivai, A. (2020) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), pp. 213–223. Available at: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- Rizana, D., Lantara, I., & Suhartono, S. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) di Dinas Sosial PPKB Kabupaten Kebumen* (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Sutrisno, E. (2018) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.