

---

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA SUKU DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT**

Rachel Darmaji<sup>1</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika

db3363609@gmail.com<sup>1</sup>

---

Received: 14 Agustus 2025	Accepted: 15 Agustus 2025	Published: 15 Agustus 2025
------------------------------	------------------------------	-------------------------------

---

**ABSTRAK**

sumber daya manusia merupakan kunci dalam organisasi terutama organisasi pemerintahan, hal tersebut dipengaruhi oleh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana data yang dikumpulkan lalu diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk menganalisis hasil kuesioner dan mengukur seluruh variabel yang ada dengan beberapa pengujian, yaitu diantaranya adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda, uji determinasi ( $R^2$ ), uji f dan uji t. Hasil koefisien pada determinasi ( $R^2$ ) menggunakan nilai R square sebesar 0,156, hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 15,6%. Dari hasil perhitungan uji f dan uji t dapat dilihat bahwa semua variabel budaya organisasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Sig.  $0,034 < 0,05$ , serta untuk nilai fhitung adalah sebesar  $3,688 > f_{tabel}$  adalah sebesar 3,23.

**kata kunci: Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Pegawai.**

**ABSTRACT**

*Human resources are key in organisations, especially government organisations, it is influenced by organisational culture and job training on employee performance. This study aims to determine whether organisational culture and job training have a significant effect on employee performance partially or simultaneously. This study uses a quantitative method where the data collected is then processed using the SPSS version 25 application to analyse the results of the questionnaire and measure all existing variables with several tests, including validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and hypothesis testing using multiple linear regression, determination test ( $R^2$ ), f test and t test. The results of the coefficient of determination ( $R^2$ ) use an R square value of 0.156, it can be concluded that organisational culture (X1) and job training (X2) simultaneously affect the employee performance variable (Y) by 15.6%. From the results of the f test and t test calculations, it can be seen that all organisational culture and job training variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a Sig value.  $0.034 < 0.05$ , and for the value of fcount is  $3.688 > f_{tabel}$  is 3.23*

**Keyword: Human Resources, Organisational Culture, Job Training, Employee Performance.**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia ini adalah sebagai alat penggerak dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Pada era globalisasi yang sangat berkembang dengan pesat seperti sekarang ini, persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Untuk dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang sangat kompetitif. Menurut Storey mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang unik, untuk manajemen karyawan yang bertujuan memberikan keunggulan dari pada pesaingnya dengan membuat strategi kepada karyawan yang mampu dan berkomitmen tinggi dengan menggunakan tatanan nilai secara terintegrasi, struktural dan teknik personel (Arifin, 2023).

Perusahaan juga di tuntutan untuk memiliki kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi dan pelatihan kerja. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma dan keyakinan yang di praktikan dalam pekerjaan, serta pelatihan kerja adalah sebuah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan pelatihan kerja serta menambah skill baru yang dapat memberikan dampak yang baik untuk menciptakan kinerja yang optimal.

Dalam bidang pemerintahan khususnya pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat. Menurut Jackson & Mathis mengatakan tidak mudah untuk meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi, kinerja pegawai menunjukkan seberapa banyak pegawai yang dapat memberikan kontribusi kepada organisasi yang ditunjukan oleh kualitas output, kuantitas output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Wahyuni et al., 2021). Namun, masih banyak tantangan yang harus dihadapi oleh pegawai pemerintahan dalam meningkatkan kinerja mereka. Beberapa tantangan tersebut antara lain adalah kurangnya pelatihan kerja yang diberikan, kurangnya dukungan lingkungan dan juga kurang kesempatan untuk mengembangkan diri.

Seperti yang kita tahu bahwa budaya merupakan cara hidup yang berkembang dan dimiliki oleh sekelompok orang, dan kemudian diwariskan kepada generasi selanjutnya. Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai cara hidup yang menjadi inti dalam sebuah organisasi, atau pola asumsi dasar bersama yang diperoleh oleh anggota organisasi dari waktu ke waktu karena mereka belajar bagaimana cara mengatasi masalah-masalah baik internal ataupun masalah yang ada pada luar organisasi atau eksternal. Budaya organisasi adalah faktor penting yang ada di dalam sebuah perusahaan. budaya organisasi ini adalah sebuah kebiasaan atau perilaku dari setiap pegawai yang ada di perusahaan tersebut, selain dari pegawai itu sendiri faktor lain adalah lingkungan sekitar. Apabila memiliki budaya organisasi yang kuat maka perusahaan itu akan menciptakan kenyamanan bagi para pegawai yang ada sehingga pegawai mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Pelatihan kerja bagi para pegawai sangatlah penting untuk diterapkan dalam sebuah perusahaan. dengan adanya pelatihan kerja diharapkan para pegawai akan bekerja lebih efektif dan efisien terutama dalam menghadapi sebuah perubahan-perubahan yang terjadi di dalam sebuah perusahaan misal seperti perubahan teknologi, perubahan sistem kerja, perubahan sikap dalam bekerja, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Sehingga dengan adanya pelatihan kerja ini akan menjadikan para pegawai yang lebih berkompeten lagi dan memiliki daya saing yang sangat kuat. Menurut Sutrisno pelatihan dapat di definisikan sebagai semua kegiatan yang bertujuan untuk memberikan atau memperoleh dalam meningkatkan dan mengembangkan potensi, produktivitas, disiplin, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang ada pada pegawai yang bertujuan untuk memberikan kualifikasi dalam pekerjaan tertentu (Hutabarat et al., 2024).

Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat jika diperhatikan dari permasalahan-nya dalam hal penilaian hasil kinerja itu sangat di perhatikan sehingga perlu di tingkatkan bagi para pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Maka dari itu hal-hal yang bisa meningkatkan hasil kinerja adalah profesionalisme dalam bekerja, dilakukan-nya sebuah pelatihan kerja bagi setiap pegawai, budaya atau kebiasaan setiap pegawai ataupun budaya kerja sama dalam satu tim untuk menciptakan hasil kinerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang ada pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Kota Jakarta Pusat dalam bidang budaya organisasi khususnya pada setiap pegawai adanya kurang komunikasi satu sama lain sehingga terjadi miskomunikasi atau kesalahpahaman dalam pekerjaan. Jika dari masalah pelatihan kerja yang ada pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Kota Jakarta Pusat ini adalah pelatihan apa saja yang dilakukan atau diterapkan untuk meningkatkan kemampuan atau pengetahuan dalam hal menerapkan teknologi atau fasilitas yang ada, sistem kerja yang baru, ataupun cara bagaimana melayani masyarakat dengan baik dan benar, maka dari itu perlu di adakan-nya pelatihan terhadap para pegawai yang ada untuk menciptakan hasil kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang akan mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA BUDAYA ORGANISASI**

Budaya organisasi adalah identitas perusahaan yang membedakan perusahaan dengan perusahaan yang lain. Budaya organisasi dapat memberikan efek bantu untuk mengarahkan karyawan untuk berperilaku dan bersikap sesuai dengan budaya perusahaan yang di inginkan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi pasti akan mengamalkan sikap dan perilaku

yang sesuai dengan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut dengan sebaik-baiknya. Irwan menyatakan budaya organisasi adalah cara orang lain untuk melihat sebuah organisasi. Jika aturan dan tanggung jawab yang harus di penuhi oleh para pegawai di ubah menjadi budaya, manajemen pasti akan lebih mudah untuk mengelola pegawai, dengan sedikit peringatan yang diberikan ke pegawai (Jamilatul Hasanah et al., 2023).

Dalam John M. Ivancevich mengungkapkan budaya berdasarkan Edgar h. Schein. Ketika kelompok belajar menghadapi kasus adaptasi eksternal dan integritas internal budaya organisasi ditemukan atau dikembangkan pola dasar ini diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk melihat pola berpikir dan perasaan tentang kasus yang akan di hadapinya dalam sebuah perusahaan (Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022).

Menurut Robbins & Coulter menjelaskan bahwa Suatu sistem makna bersama yang dianut oleh semua anggota membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah persepsi umum yang terdiri dari kumpulan nilai, asumsi, pemahaman, dan norma yang di anut oleh semua anggota organisasi dan diajarkan kepada anggota baru (Sukmara, 2023).

### **PELATIHAN KERJA**

Sedarmayanti menafsirkan bahwa pelatihan merupakan sebuah upaya yang di lakukan agar membuat para anggota organisasi yang kurang aktif menjadi lebih aktif dan mengurangi efek negatif yang disebabkan kurangnya pembelajaran, pengalaman, dan kurang percaya diri (Herwina, 2021).

Tsauri mengidentifikasikan pelatihan kerja sebagai suatu proses yang bertujuan untuk membantu pegawai maju dalam pekerjaan mereka baik untuk saat ini maupun masa depan. Pelatihan juga mencakup dalam hal pengembangan, kebiasaan, pemikiran, tindakan, keakapan, pengetahuan, dan sikap. Oleh karenanya pelatihan adalah faktor yang sangat penting untuk mendorong kinerja pegawai (Bangun David & Husniati, 2024).

### **KINERJA PEGAWAI**

Terdapat dua penjelasan tentang dua komponen dari kinerja pegawai yakni: sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaan mereka dan orientasi dari pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Kinerja didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dalam jangka waktu tertentu (Syafitri et al., 2024).

Menurut Gea & Laoli kinerja pegawai dapat di definisikan sebagai alat untuk mengukur seberapa baik seorang pegawai dalam melakukan tugasnya dalam jangka waktu yang telah di tentukan agar mencapai tujuan yang telah di ditetapkan oleh perusahaan (Yulistina & Tahwin, 2024).

Menurut Bintoro & Daryanto mengatakan prestasi seseorang selama waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai faktor, seperti standar hasil kerja, target, atau target yang telah

disepakati bersama. Untuk mencapai kinerja yang optimal pegawai di haruskan memiliki keterampilan dan keahlian dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja pegawai yang hasil kerjanya tinggi dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Yulistina & Tahwin, 2024).

## **METODE PENELITIAN**

### **DESAIN PENELITIAN**

Penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang menggunakan pengumpulan data dan teknik analitik untuk di uji hipotesis, menarik kesimpulan, dan memahami hubungan antar variabel yang akan di teliti. Pemanfaatan metodologi penelitian kuantitatif yaitu memungkinkan peneliti menguji hipotesis secara objektif, menarik keseluruhan tentang populasi, dan memberikan data empiris yang kuat untuk memperkuat kesimpulan.

Metode kuantitatif, sebagaimana yang di jelaskan oleh Sugiyono penelitian yang berbasis pengetahuan yang valid dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengambilan sampel biasanya dilakukan secara data yang dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian. Tujuan dari analisis data ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan (Afif et al., 2023).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik.

### **POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi merupakan subjek dari penelitian. Menurut Sugiyono populasi adalah area umum yang terdiri dari objek atau subjek yang dimiliki kualitas dan atribut tertentu yang ditetapkan peneliti dan dipelajari sebelum dijadikan kesimpulan (Fajri et al., 2022). Jadi populasi bukan hanya sekedar orang, tetapi juga dalam bentuk benda ataupun objek lainnya. Populasi juga bukan sekedar seberapa banyak jumlah orang yang ada, tetapi juga karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek yang akan dipelajari. Dalam penelitian ini populasi yang terdapat pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat sejumlah 43 orang.

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Fajri et al., 2022). Sampel disebut juga sebagai perwakilan yang mempunyai sifat atau ciri yang terdapat dalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan datanya yaitu dengan cara mengambil objek dari sampel yang dinamakan sampling. Dalam penelitian ini melibatkan seluruh populasi yang ada untuk di jadikan sampel, dan menggunakan metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono mendefinisikan bahwa sampling jenuh itu adalah teknik menentukan sampel dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel (Fajri et al., 2022). Dan dalam penelitian ini populasi yang ada sebanyak 43 orang dan semua populasi yang ada di libatkan ke dalam sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN UJI KUALITAS DATA

### 1) Uji Validitas

#### Budaya Organisasi

##### Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Variabel	Butir	Koefisien Korelasi	R tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Budaya Organisasi X1	X1.1	0,593	0,301	0,000	Valid
	X1.2	0,769	0,301	0,000	Valid
	X1.3	0,569	0,301	0,000	Valid
	X1.4	0,700	0,301	0,000	Valid
	X1.5	0,612	0,301	0,000	Valid
	X1.6	0,807	0,301	0,000	Valid

Sumber: informasi diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas pada uji validitas variabel budaya organisasi (X1) dengan nilai koefisien korelasi terkecil terdapat pada butir (X1.1) yaitu sebesar 0,593 dengan pernyataan “budaya organisasi di organisasi anda dapat mendorong pegawai agar menjadi kreatif dan mampu mengambil resiko”. Sedangkan nilai koefisien terbesar pada butir (X1.6) sebesar 0,807 dengan pernyataan “budaya organisasi di organisasi anda dapat mempertahankan nilai kebudayaan organisasi”. Pernyataan dari variabel (X1) dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (dengan nilai  $r_{tabel}$  N = 43 pada signifikan 5% atau 0,05 sebesar 0,301) maka untuk keseluruhan butir pada variabel budaya organisasi (X1) dapat digunakan untuk melakukan uji selanjutnya.

#### Pelatihan kerja

##### Uji Validitas Pelatihan Kerja (X2)

Variabel	Butir	Koefisien Korelasi	R tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,895	0,301	0,000	Valid
	X2.2	0,862	0,301	0,000	Valid
	X2.3	0,875	0,301	0,000	Valid
	X2.4	0,890	0,301	0,000	Valid
	X2.5	0,791	0,301	0,000	Valid

Sumber: informasi diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas pada uji validitas variabel pelatihan kerja (X2) dengan nilai koefisien korelasi terkecil terdapat pada butir (X2.5) yaitu sebesar 0,791 dengan pernyataan “metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis pelatihan dan menarik, sehingga tidak membosankan bagi peserta”. Sedangkan nilai koefisien korelasi yang terbesar terdapat pada butir X2.1) sebesar 0,895 dengan pernyataan “pelatihan mendorong peserta pelatihan untuk membangkitkan minat dan rasa ingin tahu terhadap sesuatu”. Pernyataan dari variabel (X2)

dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk  $N = 43$  pada signifikan 5% atau 0,05 sebesar 0,301). Maka untuk keseluruhan dari butir pada variabel pelatihan kerja (X2) dapat digunakan untuk melakukan uji selanjutnya.

### Kinerja Pegawai

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Butir	Koefisien Korelasi	R tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,902	0,301	0,000	Valid
	Y.2	0,812	0,301	0,000	Valid
	Y.3	0,884	0,301	0,000	Valid
	Y.4	0,775	0,301	0,000	Valid
	Y.5	0,809	0,301	0,000	Valid

Sumber: Informasi diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas pada uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien korelasi terkecil terdapat pada (Y.4) sebesar 0,775 dengan pernyataan “pegawai di organisasi anda dapat meningkatkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan nilai koefisien korelasi terbesar terdapat pada (Y.1) sebesar 0,902 dengan pernyataan “pegawai organisasi anda menunjukkan peningkatan dan standar kerja yang telah ditentukan”. Pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk  $N = 43$  pada signifikan 5% atau 0,05 sebesar 0,301). Maka untuk keseluruhan dari butir pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat digunakan untuk melakukan uji selanjutnya.

### 2) Uji Reliabilitas

#### Budaya Organisasi

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,718	6

Sumber: Informasi diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas Reliability Statistics diketahui nilai Cronbach's Alpha yaitu mencapai 0,718 dan nilai N of items yaitu 6. Jadi untuk pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) reliabel.

#### Pelatihan Kerja

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,913	5

Sumber: Informasi diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas Reliability Statistics diketahui nilai Cronbach's Alpha yaitu mencapai 0,913 dan nilai N of items yaitu 5. Jadi untuk pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja reliabel.

### Kinerja Pegawai

Uji Realibilitas Kinerja Pegawai (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,872	5

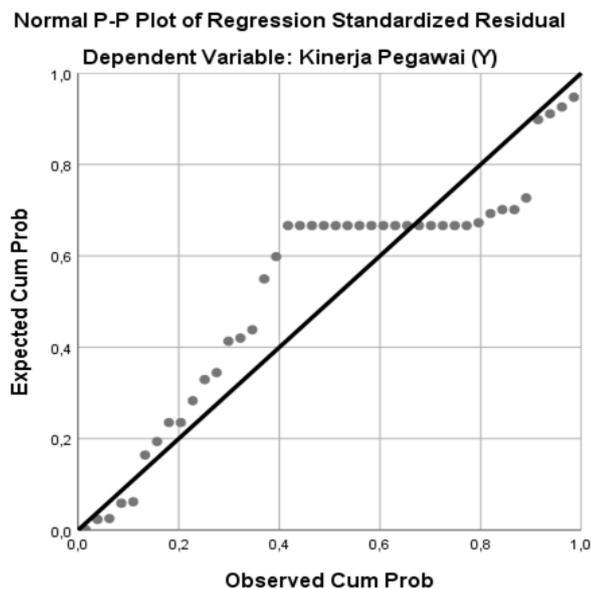
Sumber: Informasi diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas Reliability Statistics diketahui nilai Cronbach's Alpha yaitu mencapai 0,872 dan nilai N of items yaitu 5. Jadi untuk pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai reliabel.

### UJI ASUMSI KLASIK

#### 1) Uji Normalitas

Uji Normalitas



Sumber: informasi diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dalam uji normalitas probability plot yang bertujuan untuk melihat apakah data yang berdistribusi ini normal atau tidak, jika dilihat dari hasil pada penyebaran titik-titik dalam gambar grafik di atas menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik tersebut tidak

mengikuti garis diagonal atau tidak memebntuk pola, maka dapat disimpulkan bahwa pada uji normalitas ini menunjukkan hasil distribusi yang tidak normal.

### 2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikoliniearitas *Tolerance* dan *VIF*

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10,348	4,465		2,318	,026		
	Budaya Organisasi (X1)	,121	,208	,112	,579	,566	,542	1,844
	Pelatihan Kerja (X2)	,399	,222	,348	1,799	,080	,542	1,844

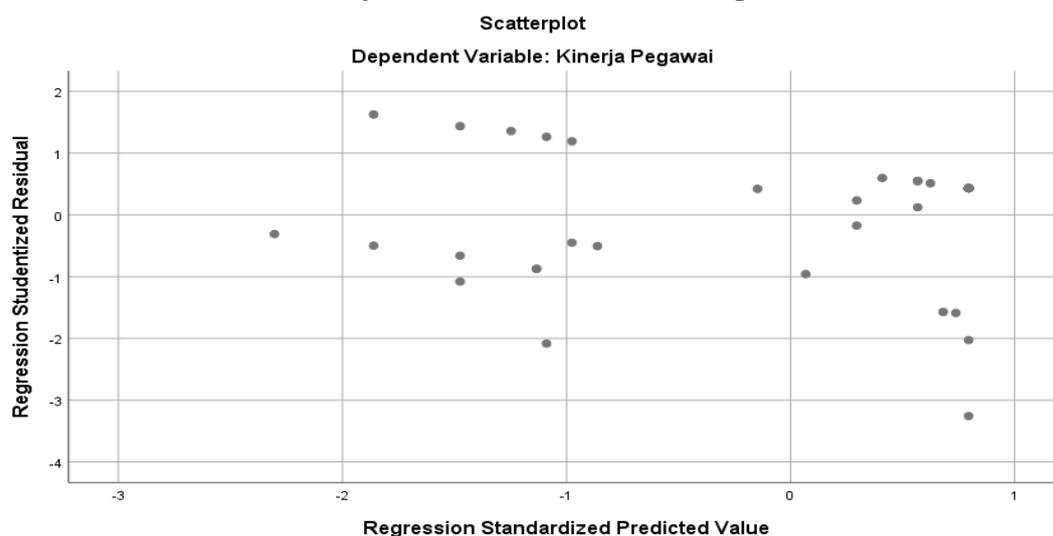
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (y)

Sumber: infomrasi diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel IV.11 di atas “Coefficiente” pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel budaya organisasi dan pelatihan kerja adalah  $0,542 > 0,10$ . Sementara untuk nilai VIF untuk variabel budaya organisasi dan pelatihan kerja  $1,844 > 10,00$ . Maka berdasarkan nilai Tolerance dan VIF dialam uji multikoliniearitas diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala pada uji multikoliniearitas dalam model regresi.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Scatterplots



Sumber: informasi diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat berdasarkan grafik Scatterplots dapat disimpulkan bahwa titik-titik yang dihasilkan tersebar secara acak dan tidak membentuk garis atau pola yang

jelas. Dengan pengujian ini cenderung diasumsikan bahwa pada model regresi tidak terdapat permasalahan pada heteroskedastisitas.

## ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

### Analisis Regresi Linear Berganda

Ringkasan Analisis Regresi Berganda			
Variabel	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Konstanta	12,090		
X1	0,059	0,283	0,799
X2	0,403	1,799	0,080
f <sub>hitung</sub>	= 3,688		0,034
R square	= 0,156		

Sumber: informasi diolah dengan SPSS, 2025

Pengujian regresi linear berganda memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan pada regresi ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ atau } Y = 12,090 + 0,059 X_1 + 0,403 X_2 + e$$

dengan persamaan  $Y = 12,090 + 0,059 X_1 + 0,403 X_2 + e$

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 12,090,
2. koefisien regresi pada variabel budaya organisasi memiliki nilai yang negatif dengan nilai 0,059 maka dari itu apabila ada penambahan variabel budaya organisasi sebesar satu maka akan terjadi kenaikan pada budaya organisasi pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat sebesar 0,059. Begitu juga sebaliknya apabila terjadi penurunan pada budaya organisasi pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat sebesar 0,059.
3. Koefisien regresi pada variabel pelatihan kerja memiliki nilai yang negatif dengan nilai 0,403, maka dari itu apabila ada penambahan variabel pelatihan kerja sebesar satu maka akan terjadi kenaikan pada pelatihan kerja pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat sebesar 0,403. Begitu juga sebaliknya apabila terjadi penurunan pada pelatihan kerja pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat sebesar 0,403.

## UJI HIPOTESIS

### 1) Uji T (Parsial)

#### Uji T parsial

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	12,090	4,507		2,268	,011
	Budaya Organisasi (X1)	,059	,210	,056	,283	,779
	Pelatihan Kerja (X2)	,403	,224	,355	1,798	,080

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: informasi diolah dengan SPSS, 2025

Rumus mencari nilai  $t_{tabel}$ :

$T_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1 \text{ atau } df \text{ residual})$

$T_{tabel} = (0,05/2 ; 43-2-1)$

$T_{tabel} = (0,025 ; 40)$

$T_{tabel} = 2,021$  (dilihat dari distribusi  $t_{tabel}$ )

Keterangan:

$\alpha$  = tingkat kepercayaan penelitian 0,05

$n$  = jumlah sampel 43 orang

$k$  = jumlah variabel independent 2 (budaya organisasi dan pelatihan kerja)

$df$  = derajat kebebasan nilai residual (dapat dilihat pada output ANOVA bagian  $df$  residual)

Pengujian hipotesis dalam Uji T (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X1 dan X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Agar terlihat variabel bebas dapat berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dapat dilihat dengan lihat dari nilai signifikan serta membandingkan antara nilai  $t$  dan  $f$ .

Berdasarkan tabel “*Coefficiente*” diatas, dengan variabel dependen kinerja pegawai diketahui nilai signifikansi (sig.) variabel budaya organisasi yaitu sebesar 0,779. Dikarenakan nilai sig. adalah sebesar  $0,779 > \text{probabilitas } 0,05$ , serta untuk nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar  $0,779 < t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,021 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel “*Coefficiente*” diatas, dengan variabel dependen kinerja pegawai diketahui diketahui bahwa tingkat signifikansi (sig.) variabel pelatihan kerja sebesar 0,80. Dikarenakan untuk sig. sebesar  $0,80 < \text{probabilitas } 0,05$ , serta untuk nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar  $1,798 < t_{tabel}$  yaitu

2,021 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  atau hipotesis kedua di tolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2) Uji F (Simultan)

### Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,842	2	22,291	3,688	,034 <sup>b</sup>
	Residual	248,577	40	6,214		
	Total	294,419	42			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)						

Sumber: informasi diolah dengan SPSS, 2025

rumus mencari  $f_{tabel}$ :

$$F_{tabel} = (k ; n-k)$$

$$F_{tabel} = (2 ; 43-2)$$

$$F_{tabel} = (2 ; 41)$$

$$F_{tabel} = 3,23 \text{ (dapat dilihat dari distribusi tabel nilai } f)$$

keterangan:

$k$  = jumlah variabel independent (variabel bebas atau X)

$n$  = jumlah sampel sebanyak 43 orang

Pengujian hipotesis dalam Uji F (Simultan) dalam penelitian ini dengan melihat tabel anova di atas.

Dalam penelitian ini membandingkan nilai signifikan dan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ , yang bertujuan untuk melihat apakah variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, nilai Sig. Sebesar 0,34 yang berarti nilai tersebut lebih besar dibandingkan 0,05. Dikarenakan nilai sig. yaitu sebesar  $0,34 > 0,05$ , serta untuk nilai  $f_{hitung}$  adalah sebesar  $3,688 > f_{tabel}$  adalah sebesar 3,23 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima ( $H_{a3}$ ).

Dapat di artikan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

## UJI KOEFISIEN DETERMINASI

### Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,395 <sup>a</sup>	,156	,113	2,49288
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)				

Sumber: informasi diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji koefisien determinasi diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai dari Adjusted R square 0,156 dihasilkan dari nilai kuadrat koefisien korelasi atau " $R^2$ ", yaitu 0,395 x

0,395 = 0,156. Besarnya angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,156 atau sama dengan 15,6%. Artinya bahwa variabel budaya organisasi (X1) pelatihan kerja (X2) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,156 atau 15,6%. Dan 84,4% dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, keseimbangan kerja dan lain-lain.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai**

Dapat dilihat dari hasil uji t pada bagian thitung budaya organisasi diketahui nilai pada thitung sebesar  $0,056 < t_{tabel}$  sebesar 2,021 dengan signifikansi (Sig.) adalah sebesar  $0,779 > 0,05$ , dan nilai yang diperoleh bernilai negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji t dalam penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimana dikatakan bahwa hipotesis nol ( $H_01$ ) diterima sedangkan untuk hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) ditolak.

### **2) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai**

Dapat dilihat dari hasil uji t pada bagian thitung pelatihan kerja diketahui nilai pada thitung sebesar  $1,798 < t_{tabel}$  sebesar 2,021 dengan signifikansi (Sig.) adalah sebesar  $0,080 < 0,05$ , dan nilai yang diperoleh bernilai negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji t dalam penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimana dikatakan bahwa hipotesis nol ( $H_02$ ) diterima sedangkan untuk hipotesis alternatif ( $H_{a2}$ ) ditolak.

### **3) Pengaruh budaya dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai**

Dapat dilihat dari hasil uji f dapat diketahui fhitung sebesar  $3,688 > f_{tabel}$  sebesar 3,23 dengan nilai signifikansi (Sig.) adalah sebesar  $0,34 > 0,05$ , dan nilai yang diperoleh bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji f dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimana dikatakan bahwa hipotesis nol ( $H_03$ ) ditolak sedangkan untuk hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ) diterima.

## **KESIMPULAN**

1. Hasil riset yang telah di dapat menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara parsial dan signifikan oleh variabel budaya organisasi pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai thitung  $< t_{tabel}$  adalah sebesar  $0,056 < 2,201$  dengan nilai signifikansi  $>$  nilai probabilitas adalah  $0,779 > 0,05$ . Yang dimana dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hasil riset yang telah di dapat menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara parsial dan signifikan oleh variabel pelatihan kerja pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai thitung < ttabel adalah sebesar  $1,798 < 2,201$  dengan nilai signifikansi > nilai probabilitas adalah sebesar  $0,80 > 0,05$ . Yang dimana dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil riset secara simultan atau bersama-sama, bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara simultan dan signifikan oleh variabel budaya organisasi dan pelatihan kerja pada Suku Dinas Kependudukan Daan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hal ini dapat dilihat berdasarkan fhitung > ftabel adalah sebesar  $3,688 > 3,23$  dengan nilai signifikansi > nilai probabilitas adalah sebesar  $0,34 > 0,05$ . Yang dimana dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **SARAN**

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengambil jumlah sampel yang lebih banyak, yang dimana bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam mengolah data agar lebih jelas dan lebih baik lagi bagi peneliti selanjutnya.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk memilih variabel judul yang berbeda seperti motivasi, beban kerja, keseimbangan kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya. Yang dimana variabel yang telah disebutkan tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Untuk Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat, untuk lebih memperkuat dan mempertahankan budaya organisasi agar menciptakan budaya dan individual yang lebih baik lagi, serta memperhatikan untuk pelatihan kerja-nya agar dapat memberikan skill atau pemahaman sistem kerja dengan lebih baik lagi yang dimana tujuan-nya untuk menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

Harapan-nya, dari penelitian ini dapat memberikan masukan untuk lebih memperhatikan lagi terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afif, Z., Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Ilmiah ( Kuantitatif ) Beserta Paradigma , Pendekatan , Asumsi Dasar, Karakteristik, Metode Analisis Data Dan Outputnya. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 682–693. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APenelitian>
- Arifin, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Studi Kasus, dan Solusi* (A. P. Wibowo, N. E. Fuad, & G. Sudiryanto (eds.); 2nd ed.). UNISNU Press. [https://books.google.co.id/books?id=gl\\_qEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?id=gl_qEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false)

- Bangun David, C., & Husniati, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.205>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Herwina, W. (2021). *ANALISIS MODEL-MODEL PELATIHAN* (T. B. Cendekia (ed.); pertama). CV.Bayfa Cendekia Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=d8EpEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Hutabarat, L., Hartin, F. V., Ichsan, N. R., & Nasution, L. (2024). *Buku Ajar Pelatihan Dan pengembangan SDM* (S. R. Rahman (ed.); pertama). CV. Sentosa Deli Mandiri. <https://books.google.co.id/books?id=9xslEQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Jamilatul Hasanah, M. Zainal Alim, Vicky Febriansyah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>
- Sukmara, A. R. (2023). *BUDAYA ORGANISASI DAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN* (C. M. Nusantara (ed.); pertama). Cipta Media Nusantara.
- Syafitri, R. A., Nusantara, A. B., Sahila, A. N., Samsi, A., Wahyudin, C., & Salbiah, E. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1681–1694. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11902>
- Wahyuni, N. W. S. A., Sitiari, N. W., & Sara, I. M. (2021). *KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL* (N. W. Sitiari & I. M. Sara (eds.); pertama). Scopindo Media Pustaka.
- Yulistina, E. S., & Tahwin, M. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kelurahan Se Kabupaten Rembang. *Jesya*, 7(1), 765–777. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1459>