

PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA KARYAWAN

Wahibur Rokhman

*Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, Indonesia
e-mail : wahibur@gmail.com*

Amirul Fatihin

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, Indonesia

ABSTRACT : *The current study explored the relationship between training, organizational culture, and work performance in Islamic microfinance institutions in Kudus Regency. Specifically, this study examined the effect of training and organizational culture on performance among employees. Survey data was consisted of 84 employees from Islamic microfinance institutions. The empirical tests indicated that training has significant effect on performance. Also, organizational culture has significant effect on performance. Implication, limitation and suggestion for future research are discussed.*

Keywords: *training, organizational culture*

ABSTRAK : Penelitian ini menguji hubungan antara pelatihan, budaya organisasi dan kinerja di lembaga keuangan mikro syariah di Kabupaten Kudus. Penelitian ini menguji pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini sebanyak 84 karyawan dari lembaga keuangan mikro syariah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: *Pelatihan, Budaya organisasi serta efektifitas dan kinerja*

Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi tantangan bangsa Indonesia dalam menghadapi berlakunya Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) 2015 yang sebentar lagi terjadi. Kemampuan bersaing sumber daya manusia hendaknya menjadi fokus utama pemerintah dan masyarakat jika ingin memenangkan dalam persaingan ini. Besarnya jumlah angkatan kerja menjadi keunggulan sekaligus tantangan bagi kita. Ketersediaan sumber daya manusia akan dapat menunjang gerak laju pembangunan nasional yang berkelanjutan dan mampu mengungguli bangsa lain. Akan tetapi jika kualitas sumber daya rendah dan etos kerja yang rendah akan menjadi beban ekonomi yang cukup berat bagi bangsa, karena tingginya pengangguran. Untuk itu perlu menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal dengan memberikan fasilitas pendidikan dan pelatihan.

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Zibans sebagaimana dikutip Mursidi, secara umum tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan *output* yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan (Mursidi, 2009). Disamping itu juga diperlukan organisasi yang memiliki budaya dan nilai yang mendukung meningkatnya kemampuan karyawan.

Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*value*) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan (T. Hani Handoko dkk, 2004).

Dari uraian diatas, bahwa pelatihan dan budaya organisasi memiliki dampak yang besar terhadap efektifitas kerja organisasi, maka penelitian ini ingin menguji pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap efektifitas kinerja karyawan di Baitul Mal wattamwil (BMT) di Kabupaten Kudus.

Kajian Literatur

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian atau kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Meldona, 2009). Pelatihan diterapkan guna mengajarkan sejumlah keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya. Program pelatihan ditempat kerja (*On the Job Training*), pelatihan di kelas, dan pelatihan *vestibule* (balai) sejenis pelatihan dengan simulasi menggunakan peralatan dalam *laboratory setting*, merupakan metode-metode pelatihan yang telah banyak dilakukan (M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, 2002).

Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli yang berkenaan dengan pendidikan dan pelatihan. Notoatmodjo mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai lazim disebut PUSDIKLAT (Pusat Pendidikan dan Pelatihan). Simanjuntak mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.

Selanjutnya Westerman dan Donoghue memberikan pengertian pelatihan sebagai pengembangan secara sistematis pola sikap / pengetahuan / keahlian yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memadai. Sedangkan Latoirner seperti dikutip oleh Saksono mengemukakan bahwa para pegawai dapat berkembang lebih pesat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien apabila sebelum bekerja mereka menerima latihan di bawah bimbingan dan pengawasan seorang instruktur yang ahli. Otto dan Glasser dalam Martoyo, menggunakan istilah "*training*" (latihan) untuk usaha-usaha peningkatan pengetahuan maupun keterampilan pegawai, sehingga didalamnya sudah menyangkut pengertian "*education*".

Ada dua strategi pendidikan / pelatihan yang dapat dilakukan organisasi,

yaitu pendidikan yang dilakukan didalam organisasi tempat kerja pegawai (*on the job training*) dan pendidikan yang dilakukan diluar tempat kerja pegawai (*off the job training*). Strategi atau Metode “*on the job training*” dilakukan oleh instansi kepada pegawai dengan tetap bekerja sambil mengikuti pendidikan / pelatihan. Kegiatan ini meliputi rotasi kerja dimana pegawai pada waktu tertentu melakukan suatu rangkaian pekerjaan (*job rotation*). Menurut Wilson, Sloane dan Witney metode “*off the job training*” di lakukan diluar tempat kerja pegawai. Pendidikan / latihan mengacu pada simulasi pekerjaan yang sebenarnya. Tujuannya adalah untuk menghindarkan tekanan-tekanan yang mungkin mempengaruhi jalannya proses belajar. Metode ini dapat juga dilakukan didalam kelas dengan seminar, kuliah dengan pemutaran film tentang pendidikan sumber daya manusia (Ridwan Iskandar Sudayat, 2012).

Tujuan utama pelatihan adalah sebagai berikut:

- Memperbaiki kinerja, bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan maka diikutkan pelatihan, karena dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya.
- Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, melalui pelatihan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
- Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya.
- Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- Memenuhi kebutuhan - kebutuhan perkembangan pribadi, dan.
- Mempersiapkan karyawan untuk promosi (Meldona, 2009).

2. Budaya Organisasi

Budaya adalah seperangkat nilai, yaitu norma-norma yang mengarahkan keyakinan, dan pemahaman yang dibentuk oleh para anggota suatu organisasi dan mengajarkannya kepada para anggota baru sebaik mungkin (Dicky Wisnu UR dan Siti Nurhasanah, 2005). Contohnya adalah budaya tepat waktu Rasulullah SAW, dan beliau menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang mana beliau menyikapi ketepatan waktu, kemudian diikuti oleh sahabatnya, dalam sebuah hadits riwayat Imam Baihaqi, Rasulullah SAW bersabda yang artinya: “Siapkan lima sebelum (datangnya) lima. Masa hidupmu sebelum datang waktu matimu, masa sehatmu sebelum waktu sakitmu, masa senggangmu sebelum datang masa sibukmu, masa mudamu sebelum datang masa tuamu, dan masa kayamu sebelum datang masa miskinmu.” (HR Baihaqi dari Ibnu Abbas) (Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003).

Sedangkan organizing berasal dari kata “*organism*” yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terikat oleh hubungan terhadap keseluruhannya. Organisasi diartikan menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan karyawan, hubungan-hubungan yang ada dan lain sebagainya. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah tempat manajer melakukan kegiatan-kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Malayu S.P. Hasibun, 2003). Budaya organisasi memiliki makna yang luas. Menurut Luthans sebagaimana dikutip T. Hani Handoko dkk, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Sarplin sebagaimana dikutip T. Hani Handoko dkk, menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Schein sebagaimana dikutip T. Hani Handoko dkk, mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Kreitner dan Kinicki sebagaimana dikutip H. Teman Koesmono, mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial (H. Teman Koesmono, 2005).

Menurut Robbin sebagaimana dikutip Nurjanah, Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Variabel budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan, variabel ini diukur melalui delapan indikator, antara lain:

1. Mencurahkan seluruh kemampuan.
2. Mengorganisasikan pekerjaan sendiri.
3. Ramah.

4. Inisiatif (prakarsa).
5. Rapat (pertemuan) tepat waktu.
6. Memperhatikan biaya.
7. Rasa aman dengan pekerjaan.
8. Rasa bangga dan dihargai (Nurjanah, 2008).

3. Efektifitas Kinerja

Efektifitas kerja merupakan konsep yang sangat penting bagi organisasi apapun, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Dikatakan oleh Steers bahwa batu uji yang sebenarnya untuk manajemen yang baik ialah kemampuan mengorganisasikan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam tugas untuk mencapai dan memelihara suatu tingkat operasi yang efektif. Steers juga mengemukakan bahwa kriteria untuk mengukur efektifitas kerja pegawai terdiri dari: kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas, kepuasan kerja dan perencanaan sumber daya (Stie Aub Surakarta, 2009).

Menurut Moenir sebagaimana dikutip Amran, mendefinisikan kinerja atau kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna dalam pelaksanaan sehingga menghasilkan suatu yang optimal. Menurut Walker sebagaimana dikutip Amran, kinerja ditentukan oleh upaya dan kemampuan individu karyawan itu sendiri serta bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan secara objektif. Sedangkan menurut Soejadi kinerja adalah kesanggupan seseorang dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mangkunegara sebagaimana dikutip Amran, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik / material maupun non fisik / imaterial. Dimana, setiap pekerjaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat dalam deskriptif pekerjaan atau jabatan, perlu mendapatkan penilaian setelah tenggang waktu tertentu. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, kinerja organisasi lebih tergantung pada kinerja individu tenaga kerja. Ada banyak cara untuk memikirkan tentang jenis kinerja yang dibutuhkan para tenaga kerja untuk organisasi agar dapat berhasil namun yang banyak adalah produktifitas, kualitas, dan pelayanan. Terdapat sejumlah karakteristik yang harus dimiliki oleh kinerja yang baik jika kriteria tersebut

diharapkan berfaedah bagi penilaian kinerja. Karakteristik penilaian tersebut adalah:

1. Kriteria yang baik haruslah bisa membedakan individu sesuai dengan kinerja mereka. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja anggota organisasi.
2. Kriteria yang baik haruslah sensitif terhadap masukan dan tindakan dari pemegang jabatan. Karena tujuan penilaian kinerja adalah untuk menilai efektifitas individu anggota organisasi, kriteria efektifitas yang dipakai dalam sistem tersebut harus terutama dibawah kebijakan pengendalian orang yang sedang dinilai.
3. Kriteria yang baik haruslah dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Adalah penting dan wajar agar orang yang kinerjanya sedang diukur merasa bahwa kriteria yang sedang digunakan memberikan petunjuk yang adil dan akurat dari kinerja mereka.

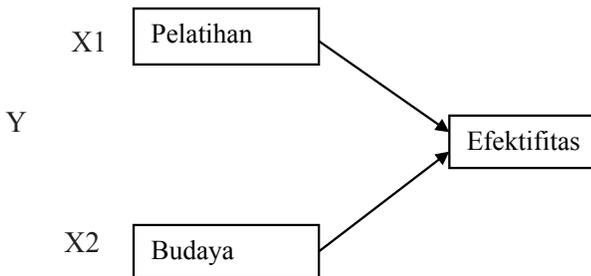
Standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitanya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar termaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pengukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan. Pada organisasi yang modern penilaian memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja dan untuk memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya.

Teknik yang dapat digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian. Penilaian kinerja adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Jika instansi pemerintah ingin membangun kemampuan bersaing melalui SDM sebagai sumber keunggulan, sistem penilaian terhadap kinerja orang-orang dalam organisasi harus memiliki daya pembeda mana karyawan yang berprestasi sehingga pantas menerima insentif dan mana yang tidak berprestasi. Mana karyawan yang potensial dikembangkan, dan mana yang tidak. Walaupun efek dari penilaian tidak terlalu bersifat hitam putih. Karena itu, sistem penilaian harus dipandang sebagai salah satu strategi mendorong prestasi kerja dan pengembangan karyawan. Lebih dari itu, sistem penilaian harus juga dipandang sebagai cara melindungi hak-hak karyawan berupa kompensasi atau lainnya atas apa yang telah dilakukan dan sekaligus juga sebagai cara pengukuran terhadap sejauh

mana kewajiban dan tanggung jawab karyawan telah ditunaikan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap efektifitas kinerja karyawan pada BMT di Kudus.
- H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap efektifitas kinerja karyawan pada BMT di Kudus.



Gambar 1
Kerangka Berpikir Teoritis

Metodologi Penelitian

1. Sampel

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT) di kabupaten Kudus. Penelitian ini menggunakan tehnik *purposive sampling*. Tehnik ini digunakan dengan cara menentukan kriteria tertentu yang digunakan untuk menentukan kelayakan anggota populasi menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan kriteria: karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini minimal telah bekerja selama 1 tahun di BMT, supaya dapat merasakan tentang keadilan dan etika kerja Islam yang dipraktekkan dalam organisasi.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai karyawan tetap pada BMT di Kabupaten Kudus. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 100 buah, namun yang kembali sebanyak 84 buah. Berikut ini gambaran secara umum tentang responden terkait dengan jenis kelamin, pendidikan, usia maupun pengalaman kerja:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Frequency	Percentage
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	43	51%
Perempuan	41	49 %
Total	84	100 %
Umur		
Kurang dari 20	2	2 %
21 - 35	75	90 %
36 <	7	8 %
Total	84	100 %
Tingkat Pendidikan		
SLTA	28	30%
Diploma	14	28%
Sarjana	41	40%
Pasca Sarjana	1	2%
Total	84	100%

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2009). Data laporan yang telah tersedia (Sugiyono, 2009). Data sekunder dalam penelitian ini berupa data-data dari karyawan di “BMT Bina Mitra Mandiri, BMT Harapan Ummat, BMT Mitra Muamalat, BMT Nurul Alam” Kudus dan data-data yang berkaitan dengan penelitian, bisa berupa jurnal-jurnal dan dokumen-dokumen lain.

Penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti langsung kepada para karyawan di BMT Bina Mitra Mandiri dengan 30 karyawan, BMT Harapan Ummat dengan 35 karyawan, BMT Mitra Muamalat Kudus dengan 15 karyawan, BMT Nurul Alam Kudus dengan 10 karyawan karena pengambilannya secara bertahap dari masing-masing BMT, dari 90 kuesioner yang disebar hanya kembali 87 kuesioner, yang 3 angket pengisiannya kurang lengkap sehingga kami berhasil memperoleh 84 responden yang mengisi kuesioner secara lengkap. Populasi merupakan semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, daripada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas (Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, 2004). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009).

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di “BMT Bina Mitra Mandiri, BMT Harapan Ummat, BMT Mitra Muamalat, BMT Nurul Alam”

yang berjumlah keseluruhan 90 karyawan. Penentuan populasi ini didasarkan atas alasan yang diuji adalah “Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan Pada BMT”. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel yaitu dengan menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2004). Sampel pada penelitian ini adalah 90 karyawan di “BMT Bina Mitra Mandiri, BMT Harapan Ummat, BMT Mitra Muamalat, BMT Nurul Alam” Kudus.

Berdasarkan table 1 dapat dilihat bahwa umur responden sangat variatif. Mayoritas responden berusia 21 - 35 tahun sebanyak 75 atau (89,3 %), diikuti usia ≥ 36 tahun sebanyak 7 orang atau (8,3 %) dan sisanya ≤ 20 tahun sebanyak 2 orang atau (2,4 %). Dengan mayoritas karyawan berumur 21 - 35 tahun yang tergolong dalam umur yang produktif. Dengan demikian mereka bisa bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerja.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan S-1 yaitu sebanyak 41 Orang (48,8%), diikuti dengan berpendidikan SMA sebanyak 28 Orang (33,3%), kemudian berpendidikan D3 sebanyak 14 orang (16,7%) dan sisanya sebanyak 1 orang (1,2%) berpendidikan S-2. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan membutuhkan keahlian lapangan seperti yang dipelajari pada pendidikan tingkat SMA dan S-1 seperti pencatatan produk yang telah dijual, pembukuan, menjadi kasir atau teller.

2. Pengukuran

Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan tentang informasi latar belakang seperti jenis kelamin, umur, pendidikan, jumlah pinjaman, pendapatan per bulan, dan waktu dengan keuangan mikro syariah. Selain informasi demografis responden, 23 pertanyaan yang berbeda yang ditanya tentang Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan. Item untuk mengatakan skala yang diadaptasi dari sejumlah relevan studi penelitian (Meldona. (2009); H. Teman Koesmono. (2005); Amran. (2009)).

3. Analisa

Data dianalisis dengan menggunakan SPSS 14.0 perangkat lunak. Analisis ini melibatkan deskriptif statistik seperti frekuensi dan persentase untuk menyajikan karakteristik utama dari sampel. Untuk menguji hipotesis, ini Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana seperti metode utama analisis. Di sini, kita meneliti tentang Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan

Hasil

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan satu. Nilai koefisien determinasi kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi mendekati satu, berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Rusdan Arif, 2010). Hasil korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 14 adalah sebagai berikut:

Model Summary^b

Tabel 2

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.818 ^a	.669	.660	.209

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0.660. Hal ini berarti bahwa 66% kinerja karyawan BMT dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan budaya organisasi, sedangkan selebihnya 34% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji T Statistic)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Adapun pengujian nilai-nilai koefisien regresi parsial adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Tabel 3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.627	.232		7.024	.000
Pelatihan	.405	.083	.486	4.879	.000
Budaya	.240	.063	.383	3.839	.000

Ho diterima apabila : $t_{tabel} < t_{hitung}$

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$
Level of significance (tingkat signifikan) α 5% atau 0,05
 $t_{tabel} = (t_{\alpha; (n-k-1)})$ di mana $\alpha = 0.05$, $k =$ jumlah variabel bebas, dan n adalah jumlah sampel. $df = 84 - 2 - 1 = 81$, $t_{tabel} = (0,05;81) = 1,99$.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai t hitung 4.879 dan t tabel 1,99, karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka hal tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel independen (pelatihan) terhadap variabel dependen (efektifitas kinerja karyawan). Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai t hitung 3.839 dan t tabel 1,99, karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka hal tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel independen (budaya organisasi) terhadap variabel dependen (efektifitas kinerja karyawan).

3. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa data, maka terbukti bahwa kedua variabel bebas (Pelatihan dan Budaya Organisasi) berpengaruh signifikan, terhadap variabel tak bebas (Kinerja Karyawan). Hasil pengolahan data dengan program SPSS. 14.0 diperoleh hasil sebagai berikut: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dengan adanya uji statistik koefisien regresi sebesar 0.486 dan t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($4.879 > 1.99$) dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap efektifitas kinerja karyawan pada BMT di Kudus.

Apabila variabel bebas lain dianggap konstan, maka koefisien regresi untuk pelatihan (X_1) sebesar 0.486 artinya setiap terjadi peningkatan pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 48.6%. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dengan adanya uji statistik koefisien regresi sebesar 0.383 dan t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($3.839 > 1.99$) dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap efektifitas kinerja karyawan pada BMT di Kudus.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah uji normalitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan multikolinieritas.

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang antara lain: Pertama, variabel pelatihan dan budaya organisasi semua berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT di Kudus, sehingga untuk meningkatkan

kerja karyawan masing-masing faktor ini perlu ditingkatkan dan untuk itu pihak pimpinan lebih kreatif dalam memberikan pelatihan kepada bawahannya, jangan sampai satu orang mendapatkan pelatihan yang kurang kompeten dibandingkan pegawai yang lain. Pimpinan perusahaan lebih bekerja keras untuk membuat karyawannya selalu bahagia, seperti pimpinan dapat menjaga perasaan dalam memerintah ditempat kerja, memberikan teladan atau contoh agar karyawan patuh terhadap peraturan-peraturan diperusahaan dan selalu mengingatkan visi dan misi perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa bangga ketika perusahaan mencapai tujuannya, pimpinan perusahaan juga dapat memperlakukan karyawannya dengan cara adil sehingga karyawan dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan cara tersebut akan tercipta rasa kekeluargaan yang baik antara karyawan satu dengan karyawan yang lain. Kedua, cakupan penelitian hendaknya tidak terbatas pada BMT di kudu tetapi dapat diperluas lagi pada lembaga atau institusi lain.

4. Implikasi dan Pembatasan

Temuan penelitian ini memiliki beberapa penting implikasi. Menawarkan beberapa menarik pedoman bagi para pemimpin perusahaan. Pertama, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, petinggi perusahaan harus mendukung adanya pelatihan dan budaya organisasi di lingkup perusahaan, yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, karyawan harus mendukung diadakan pelatihan di perusahaan dan juga menjaga budaya organisasi di perusahaan, yang pada intinya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk kemaslahatan perusahaan.

Akhirnya, kontribusi penelitian ini harus dilihat dalam terang beberapa keterbatasan. Terlebih Dahulu, desain untuk penelitian ini adalah cross-sectional, tidak memanjang. Data cross-sectional tidak cukup untuk membuat kesimpulan kausalitas atau kausalitas terbalik antara diselidiki variabel. Dengan demikian, desain penelitian membujur akan memberikan tambahan dan kuat dukungan untuk efek diuji dalam penelitian ini. Kedua, generalisasi temuan penelitian ini mungkin dipertanyakan karena sifat sampel. Ketiga, yang lain Kelemahan dari penelitian ini adalah terbatas jumlah variabel; Oleh karena itu, Penelitian harus memasukkan beberapa variabel yang mengukur efektifitas kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Dicky Wisnu UR dan Siti Nurhasanah. (2005), *Teori Organisasi Struktur dan Desain*. UMM Press, Malang.

- Didin Hafidhuiddin dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Gema Insani, Jakarta.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. (2004). *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibun. (2003). *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UIN-Malang Press, Malang.
- M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma. (2002). *Menggagas Bisnis Islami*, Gema Insani, Jakarta.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Jakarta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.
- T. Hani Handoko dkk. (2004). *Strategi Organisasi*, Amara Books, Yogyakarta.
- Amran. (2009) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, *Jurnal Ichsan Gorontalo. Volume .4. No. 2.*
- Faisal Y. Habsyi, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Eraguna Usaha. *Jurnal Ilmiah: Cahaya Pendidikan.*
- H. Teman Koesmono. (2005) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN, VOL. 7, NO. 2*, hal. 171-188.
- Mursidi. (2009) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri, Vol. 10, No. 2*, hal. 120–127.
- Nurjanah. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). *Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.*
- Ria Noviana. (2007) Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong - Kalimantan Selatan). *Skripsi, Jurusan Manajemen Konsentrasi Bidang Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang.*
- Ridwan Iskandar Sudayat,. Pendidikan dan Pelatihan.
- Rusdan Arif. (2010) Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang., *Skripsi, Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.*