PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KINERJA PADA UMKM YANG BERGERAK DI SEKTOR MAKANAN DAN MINUMAN SE-KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Oleh :
Tanty Veronica
Pembimbing : Marzolina dan Kurniawaty Fitri

Faculty of Economic and Business Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : v.tanty@yahoo.com

The Effect Of Training And Organizational Culture To Work Productivity Through Performance At UMKM In The Food And Beverage Sector In Indragiri Hulu District

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and organizational culture to work productivity through performance at umkm in the food and beverage sector in Indragiri Hulu District, totaling 8 UMKM with 55 employees. Primary data was collected by questionnaire as an instrument to prove the result of the research, tp test the hypothesis in this study is using path analysiis with SPSS (Statistical Program For Social Sciences). The sampling technique is a method that has been selected cencus (8 UMKM with 55 employees). The result showed that : 1). There is a positive and significant effect of training on the performance of the UMKM *in the food and beverage sector in Indragiri Hulu District. 2). There is a positive and significant effect of organizational culture on the performance. 3) There is a positive and significant effect of training on the work productivity. 4) There is a positive and significant effect of organizational culture on the work productivity 5) There is a positive and significant effect of training on the work productivity through performance. 6) There is a positive and significant effect of organizational culture on the work productivity through performance. 7) There is a positive and significant effect of performance on the work productivity.*

Keywords : Training, Organizational Culture, Performance, Work Productivity

PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil Menengah mempunyai peranan yang sangat penting dalam memajukan perekonomian Indonesia. Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) juga berperan dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi pasca krisis moneter tahun 1997 disaat perusahaan-perusahaan besar mengalami kesulitan dalam mengembangkan usahanya.

Selain berperan dalam pertumbuhan ekonomi, sebenarnya UMKM juga sangat berperan dalam

mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Indonesia. UMKM dapat menampung banyak tenaga kerja Indonesia yang masih menganggur tanpa memperhitungkan latar belakang pendidikan.

Saat ini, UMKM telah berkontribusi besar pada pendapatan daerah maupun pendapatan negara Indonesia. Selain memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, UMKM juga memanfaatkan berbagai Sumber Daya Alam yang berpotensial di suatu daerah yang belum di olah secara komersial. Dengan begitu UMKM juga dapat meningkatkan pendapatan daerah ataupun negara.

Berdasarkan profil UMKM Kabupaten Indragiri Hulu, saat ini di Indonesia terdapat 41.301.263 usaha kecil dan 361.052 usaha menengah. Kedua usaha tersebut berjumlah 99,9% dari total jumlah usaha yang ada di Indonesia**.** Peranan UMKM dalam penyerapan tenaga kerja juga sangat besar, yaitu menampung 99,44% dari seluruh angkatan kerja yang ada. Selain itu dari sisi pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB), kontribusi UMKM terhadap PDB mencapai 63,11%, sementara usaha unit besar yang merupakan 0,01% dari seluruh unit usaha memberikan andil sebesar 36,89% terhadap PDB.

Begitu pula dengan UMKM di Kabupaten Indragiri Hulu yang berkembang dengan pesat. Menurut BPS dan data olahan Kabupaten Indragiri Hulu terdapat 71.757 UMKM yang tersebar di 14 kecamatan dengan 10 sektor usaha yang berbeda-beda.

Tabel 1
Data Produk-Produk Unggulan Daerah

Nama UMKM	**Nama Produk**
7 Saudara	Kue Bawang
Bina Karya	Kue Bawang
Bingke Dewi	Kue Bingke
Dodol Rendri	Dodol Kedondong
Makanan Ringan Swnty	Keripik Pisang
Tumira	Kue Lanting
Rengginang Ubi Bu' Mar Ajis	Rengginang
Roma Jahe	Minuman jahe

Sumber : *Dinas UMKM Kabupaten Indragiri Hulu*

Bisa dilihat dari tingkat produktivitas masing-masing UMKM seperti pada tabel bahwa produksi UMKM relatif rendah. Dan juga masing-masing UMKM ini tidak memiliki catatan keuangan (penghasilan dan pengeluaran) yang jelas, dikarenakan menurut mereka pengahasilan dan juga pengeluaran mereka setiap bulan nya tidak menentu. Untuk itu karyawan UMKM perlu mendapatkan perhatian yang lebih, sehingga perlu dilakukan upaya peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya. Salah satunya pelatihan (Sutrisno, 2016).

Fenomena mengenai kinerja yang ditemukan pada UMKM di Kabupaten Indragiri Hulu adalah kinerja karyawannya yang belum memiliki target dalam proses produksi produk, dikarenakan produksi produk berdasarkan berapa

jumlah produk yang sudah habis terjual dan juga pesanan konsumen, sehingga kinerja karyawan relatif tidak stabil. Hal ini inilah yang harus diperhatikan dengan baik.

Pelatihan (*training*) bukanlah merupakan istilah yang asing di telinga para pelaku bisnis, setidaknya bagi perusahaan besar. Secara umum, pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Namun pada penerapannya, pelatihan karyawan yang baik sering dianggap hanya cocok bagi perusahaan besar saja. Usaha Kecil Menengah masih dianggap belum memerlukan pelatihan karyawan, padahal UMKM berkontribusi besar pada ekonomi Indonesia.

Tabel 2
***Workshop* Dan Pelatihan Yang Pernah Diikuti Oleh UMKM Yang Bergerak Di Sektor Makanan Dan Minuman Selama Tahun 2016 Se-Kabupaten Indragiri Hulu**

Nama UMKM	Jenis Pelatihan
7 Saudara	-*Workshop* wirausaha -Pelatihan alat pembuatan Kemasan -Pembuatan dan pencantuman label *barcode*
Bina Karya	-*Workshop* wirausaha -Pelatihan alat pembuatan Kemasan
Bingke Dewi	-*Workshop* wirausaha -*Workshop* kesehatan bahan baku
Dodol Rendri	-*Workshop* wirausaha -Pelatihan alat pembuatan Kemasan
Makanan Ringan Swnty	-*Workshop* wirausaha -Pelatihan alat pembuatan Kemasan
Tumira	-*Workshop* wirausaha -Pelatihan alat pembuatan Kemasan
Rengginang Ubi Bu' Mar Ajis	-*Workshop* wirausaha -Pelatihan alat pembuatan Kemasan
Roma Jahe	-Pelatihan alat pembuatan Kemasan -Pembuatan dan pencantuman label *barcode*

Sumber : *Dinas UMKM Kabupaten Indragiri Hulu*

Selain pelatihan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi (Putra, 2015).

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda sekalipun menjalankan sektor yang sama, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda.

Indikator budaya organisasi di UMKM Kabupaten Indragiri Hulu adalah keterbukaan, rasa aman dengan pekerjaan, perasaan dihargai, kerja sama, dan dukungan dan perhatian.

Fenomena yang ditemukan pada saat observasi lapangan adalah karyawan yang tidak bersikap ramah disaat pemilik tidak ada di tempat, karyawan lama yang merasa iri terhadap karyawan baru yang mendapat perhatian lebih dari atasan, karyawan yang kurang bisa

menyampaikan pendapatnya, karyawan yang merasa was-was dalam bekerja dan juga kurangnya sosialisasi dari Dinas UMKM kepada karyawan tentang target usaha.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: 1)Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada UMKM yang bergerak di sektor makanan dan minuman Se- Kabupaten Indragiri Hulu? 2) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja? 3) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja? 4) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja? 5) Bagaimana pengaruh kinerja terhadap produktivitas kerja? 6) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui kinerja? 7) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja melalui kinerja?

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut: 1)Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada UMKM yang bergerak di sektor makanan dan minuman Se- Kabupaten Indragiri Hulu. 2)Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. 3)Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja. 4)Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. 5)Untuk mengetahui kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. 6)Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui kinerja. 7)Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja melalui kinerja

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016: 99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Tohardi dalam Sutrisno (2016:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto, mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas,akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan – perbaikan dan peningkatan. Menurut *L.Green berg* yang dikutip oleh Muchdarsyah (2008:12), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.

Indikator produktivitas menurut Sutrisno (2016,104):

a) Kemampuan, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada

keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b) Meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan.
c) Semangat kerja, dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
d) Pengembangan diri, dapat dilihat dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
e) Mutu, merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
f) Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2013: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Wibowo, 2015: 84) adalah:

a) *Personal Factor*, ditunjukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
b) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manager dan *team leader*.
c) *Team Factor,* ditunjukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
d) *System Factor*, ditunjukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
e) *Contextual/ situational Factor*, ditunjukan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Indikator kinerja menurut Wibowo (2015: 86) adalah:

a) Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
b) Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
c) Umpan balik, melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
d) Alat atau sarana, sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
e) Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
f) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
g) Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan

untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Pelatihan

Menurut Mondy, (2008: 210), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini.

Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013: 44) dapat dikemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Sedangkan Dessler dalam Nurmansyah (2010: 135), menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses mengajarkan karyawan baru dasar keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka.

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013: 44):

a) Tujuan dan sasaran pealtihan harus jelas dan dapat diukur.
b) Para pelatih *(trainers)* harus memiliki kualifikasi yang memadai.
c) Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
d) Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
e) Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai *(values)*, keyakinan-keyakinan *(beliefs)*, asumsi-asumsi *(assumptions)*, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para naggota, menjiwai orang perorang di dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar karyawan perusahaan. Budaya yang kuat dan positif berpengaruh terhadap perilaku dan

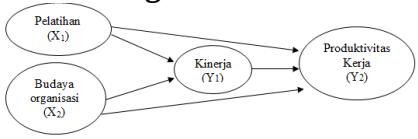
efektifitas kinerja perusahaan (Sutrisno, 2015: 2).

Sunarto dalam Asri (2011) menyebutkan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain:

a) Sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan.
b) Alat untuk menyetukan beragam sifat, karakter bakat dan kemampuan yang ada di dalam organisasi.
c) Identitas organisasi, seperti logo atauseragamanggota.
d) Sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi.
e) Pemberi semangat bagi para anggota oerganisasi. Organisasi yang kuat akan menjadi motivator yang kuat juga bagi para anggotanya.
f) Membawa pendangan baru tentang kepemimpinan.
g) Untuk meningkatkan nilai dari Stakeholders-nya, yaitu angota organisasi, pemasok dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan organisasi.

Kerangka Penelitian

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber : Rokhman (2014), Jeffi (2014), Budiartha (2015), Aidil (2017)

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut: 1)Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM yang bergerak di sektor makanan dan minuman Se-Kabupaten Indragiri Hulu 2)Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3)Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja 4)Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja 5)Diduga kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja 6)Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kinerja. 7)Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kinerja

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2016: 148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh UMKM Kabupaten Indragiri Hulu Sektor Makanan dan Minuman yang telah mengikuti pelatihan.

Menurut Sugiyono (2016: 149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setaip unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah *Sampling* Jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016: 156).

Maka dalam pengambilan sampel penulis menetapkan kriteria: "UMKM yang mengikuti Pelatihan", yang menjadi sampel dalam penelitian, yaitu sebanyak 9 UMKM yang berjumlah 55 orang karyawan.

Metode pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, studi pustaka dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Pengujian analisis data meliputi: uji validitas, uji reliabilitas , uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikorelasi, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor umur sangat berpengaruh bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya. Faktor umur sangat penting bagi suatu usaha dalam mencapai tujuannya. Di dapat bahwa usia karyawan pada 8 UMKM yang bergerak di sektor makanan dan minuman di Kabupaten Indragiri Hulu sebagian besar 18 orang atau 32.7% berusia 31 – 40 tahun. Hal ini dikarenakan usaha ini membutuhkan karyawan yang matang, serius dan masih kuat untuk bekerja. Tingkat umur karyawan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan dan produktivitas kerjanya. Karyawan yang berusia produktif biasanya lebih cepat paham / mengerti bila diberi pelatihan dan dapat membentuk suatu budaya organisasi yang positif yang akan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada 8 UMKM yang bergerak di sektor makanan dan minuman di Kabupaten Indragiri Hulu merupakan kelompok usia produktif.

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, dan motivasi.

Dari tabel 5.2 terlihat bahwa karyawan pada 8 UMKM yang bergerak di sektor makanan dan minuman di Kabupaten Indragiri Hulu didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 36 orang atau 65.5%. Dimana rata-rata karyawan pada bagian produksi berjenis kelamin perempuan. Sedangkan rata-rata karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 19 orang atau 34.5% ditempatkan pada bagian distribusi dan marketing.

Masa kerja menentukan seberapa besar pengalaman yang diperoleh seorang karyawan dalam bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Diketahui bahwa karyawan padda 8 UMKM yang bergerak di sektor makanan dan minuman di Kabupaten Indragiri Hulu didominasi karyawan dengan karyawan masa kerja ≥ 10 tahun berjumlah 19 orang atau 34.5%. Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang memiliki masa kerja atau pengalaman yang lebih lama akan berbeda dengan produktivitas kerja karyawan yang masa kerjanya lebih singkat.

Pendidikan terakhir dapat menjadi tolak ukur dalam melihat kemampuan kerja dari seorang karyawan. Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir karyawan 8 UMKM yang bergerak di sektor makanan dan minuman di Kabupaten Indragiri Hulu lebih banyak tamatan SLTA/

Sederajat yaitu 29 orang atau 52.7%. Dan yang paling sedikit adalah tamatan S1 yaitu sebesar 3.6% atau 2 orang.

Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan untuk validitas adalah apabila nilai r_{hitung} dinyatakan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* > r_{tabel} maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan pada seluruh pernyataan yang ada dalam variabel penelitian ini dinyatakan lolos uji reliabilitas.

Uji Normalitas

Struktur 1

Dari uji *kolmogorov smirnov* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal.

Struktur 2

Dari uji *kolmogorov smirnov* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Diketahui dari hasil penelitian bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau di bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Multikorelasi

Dari hasil perhitungan hasil analisis data, diperoleh nilai VIF pada kedua model < 10 dan tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Struktur 1

Diperoleh nilai koefisien determinasi struktur 1 sebesar 0,685. Artinya adalah bahwa pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 68,5%. Sedangkan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Struktur 2

Diperoleh nilai koefisien determinasi struktur 2 sebesar 0,812. Artinya adalah bahwa pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan kinerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 81,2%. Sedangkan sisanya 18,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Uji t

Tabel 3
Struktur 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-2.906	3.334		-.872	.387
	Pelatihan	.577	.110	.462	5.263	.000
	Budaya Organisasi	.856	.149	.505	5.757	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Data Olahan,2018*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hal-hal sebagai berikut :

a) Pelatihan. Diperoleh nilai t_{hitung} (5,263) > t_{tabel} (2,007) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b) Budaya organisasi. Diperoleh nilai t_{hitung} (5,757) > t_{tabel} (2,007) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4
Struktur 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.388	2.230		-1.071	.289
	Pelatihan	.231	.090	.217	2.563	.013
	Budaya Organisasi	.329	.126	.228	2.600	.012
	Kinerja	.477	.092	.560	5.178	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : *Data Olahan,2018*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hal-hal sebagai berikut :

a) Pelatihan. Diperoleh nilai t_{hitung} (2,563) > t_{tabel} (2,008) atau signifikansi (0,013) < 0,05. Artinya adalah bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
b) Budaya organisasi. Diperoleh nilai t_{hitung} (2,600) > t_{tabel} (2,008) atau signifikansi (0,012) < 0,05. Artinya adalah bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
c) Kinerja. Diperoleh nilai t_{hitung} (5,178) > t_{tabel} (2,008) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

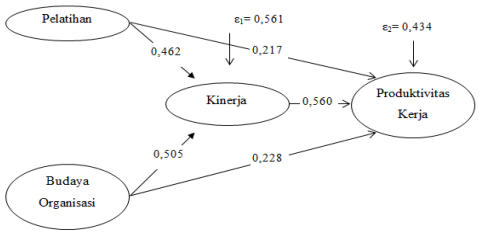
Tabel 5
Hasil Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Impact	Direct	Indirect	Total	Keterangan
Pelatihan → Kinerja	0,462		0,462	Kuat
Budaya Organisasi → Kinerja	0,505		0,505	Kuat
Pelatihan → Produktivitas Kerja	0,217	0,462 x 0,560 = 0,259	0,476	Kuat
Budaya Organisasi → Produktivitas Kerja	0,228	0,505 x 0,560 = 0,283	0,511	Kuat
Kinerja → Produktivitas Kerja	0,560		0,560	Kuat

Sumber : *Data Olahan,2018*

Dengan demikian, dapat disusun struktur lengkap analisis jalur pada gambar 2 berikut ini:

Gambar 2



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2018

Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja

Dalam penelitian Vivi Mayangsari (2013) pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan yang sekarang dan yang terkait dengan pekerjaan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pelatihan yang dilakukan dengan berbagai metode mampu meningkatkan kinerja karyawan yang lebih banyak. Begitu pula berdasarkan penelitian Wahibur Rokhman (2014) variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji analisis jalur menunjukan koefisien jalur untuk variabel pelatihan terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Dari nilai hasil uji analisis jalur, hipotesis 1 diterima. Dengan pengaruh langsung sebesar 0,462.

Hubungan Budaya Organisai Dengan Kinerja

Berdasarkan penelitian Tapi Rondang Ni Bulan (2010) secara keseluruhan atau bersama dapat dikatakan bahwa faktor-faktor budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dan menurut penelitian Siswanto Wijaya (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kerja karyawan.

Hasil uji analisis jalur menunjukan koefisien jalur untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Dari nilai hasil uji analisis jalur, hipotesis 2 diterima. Dengan pengaruh langsung sebesar 0,505.

Hubungan Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian Sri Andika Putri dan Warianto (2017) pelatihan yang diberikan kepada karyawannya berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Bakri (2014) dimana peneliti juga mendapatkan pelatihan yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan juga berdasarkan penelitian Gede Novrada Budiartha, dkk (2015) pelatihan berperan dalam upaya mendukung produktivitas kerja karyawan yang artinya jika ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perusahaan harus memperhatikan program pelatihan.

Hasil uji analisis jalur menunjukan koefisien jalur untuk variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja adalah positif dan signifikan. Dari nilai hasil uji analisis jalur, hipotesis 3 diterima. Dengan pengaruh langsung sebesar 0,217.

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian Jeffi Gustriadi (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja**.** Dengan demikian semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi yang sesuai dengan harapan-harapan karyawan sudah tentu akan berdampak oada kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi yang semuanya itu adalah indikator terhadap produktivitas.

Hasil uji analisis jalur menunjukan koefisien jalur untuk variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja adalah positif dan signifikan. Dari nilai hasil uji analisis jalur, hipotesis 4 diterima. Dengan pengaruh langsung sebesar 0,228.

Hubungan Kinerja Dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian Rismawati Sitepu (2015) didapat bahwa variabel kinerja karyawaan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan diperkuat dengan penelitian Dian Ratih Prahesti, dkk (2017) bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil uji analisis jalur menunjukan koefisien jalur untuk variabel kinerja terhadap produktivitas kerja adalah positif dan signifikan. Dari nilai hasil uji analisis jalur, hipotesis 5 diterima. Dengan pengaruh langsung sebesar 0,560.

Hubungan Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja Melalui Kinerja

Variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh langsung sebesar 0,217, dan variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui kinerja memiliki hubungan tidak langsung sebesar 0,259 dengan total nilai 0,476. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima dan terdapat pengaruh signifikan variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja melalui kinerja.

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Melalui Kinerja

Variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh langsung sebesar 0,228, dan variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja melalui kinerja memiliki hubungan tidak langsung sebesar 0,283 dengan total nilai 0,511. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima dan terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja melalui kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: 1)Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2)Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3)Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 4)Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 5)Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kinerja. 6)Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kinerja. 7)Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Saran

1) Diharapkan kepada pimpinan masing-masing usaha agar lebih memotivasi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja dengan semangat 2)Diharapkan agar karyawan lebih mendapat pengetahuan dan dilatih mengenai cara-cara penggunaan alat/sarana yang disediakan. 3)Diharapkan masing-masing usaha mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidangnya dimana sasaran dan pelatihnya yang paham dengan teori dan praktiknya. 4)Diharapkan lebih menanamkan budaya organisasi positif yang lebih kuat agar setiap karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Misalnya menanamkan rasa saling menghargai satu sama lain, solidaritas yang tinggi, dan bersikap ramah. 5)Berkaitan dengan pelatihan, disarankan kepada masing-masing usaha untuk mengikuti pelatihan yang berkelanjutan agar produktivitas kerja karyawan lebih memuaskan 6)Berkaitan dengan produktivitas kerja, pimpinan diharapkan untuk membuat data produktivitasnya secara teratur dan terdata sehingga memudahkan dalam mengevaluaasinya. 7)Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambah jumlah variabel-variabel lain yang belum digunakan dan mendapatkan hasil yang lebih

variatif, misalnya motivasi, upah dan lingkungan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Adri, Fiko Aditya Delvi. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengrajin UMKM di Paguyuban Kampung Batik Kota Semarang.* Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.

Bakri, M., Nuryanti dan arwinence pramadewi. 2014. *Pengaruh komitmen karyawan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan meranti,* JOM FEKON. 1 (2).

Budiartha, Gede Novrada, Wayan Bagia Dan Wayan Suwendra. 2015. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,* E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. 3.

Bulan, Tapi Rondang Ni. 2010. *Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pelaku UMKM di Lingkungan Industri Pembuatan Tahu.* Jurnal Keuangan dan Bisnis. 3.

Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS* Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gustriadi, Jeffi. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BPR Rokan Hulu Di Kabupaten Rokan Hulu,* JOM FEKON . 1 (2).

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mayangsari, Vivi. *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Studi Pada Industri Kerjaninan Shuttlecocks Desa Sumengko Kab. Nganjuk.* Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Mm, Iskandar R. 2012. *Profil UMKM Kabupaten Indragiri Hulu.*Jakarta: Dinas UMKM Kabupaten Indragiri Hulu.

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

Nurmansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Strategik. Pekanbaru: Unilak Press.

Prahesti, Dian Ratih, dkk. 2017. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja*. E-jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Unisma.

Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta : Mediakom

Putra, Siswanto Wijaya. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil*. 11 (1).

Putri, Sri Andika dan Warianto. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Kalimat Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM*. Jurnal OPTIMA 1 (1).

Rachman, M. Munir. 2017. *The Influence Of Work Culture On Job Satisfaction And Performance: A Study On The Employees Of The Bak Jatim In Surabaya, East Java, Indonesia*, European Journal Of Business And Management. 9 (26).

Riani, Asri Lakmi. 2011. *Budaya Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Riduwan dan Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Bandung : Alfabeta.

Rokhman, wahibur. 2014. *Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap efektifitas kinerja karyawan.* e-journal STAIN Kudus. 2 (1).

Sinungan, Muchdaarsyah. 2008. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sitepu, Rismawati. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada CV. Immanuel Furniture Surabaya.* Media Mahardhika 14 (1).

Sriekaningsih, Ana dan Djoko Setyadi. 2015. *The Effect Of Competence And Motivation And Cultural Organization Towards Organizational Commitment And Performance On State University Lecturers In East Kalimantan Indonesia*, European Journal Of Business And Management. 7 (17).

Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Penerbit Alfabeta.

----------. 2016. *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

----------. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Syaputra, Aidil. 2017. *Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru*, JOM FEKON V. 4 (1).

Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.