

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI
PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

***EFFECT OF TRAINING ON ORGANIZATIONAL CULTURE
AT THE OFFICE OF THE REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY
EAST KALIMANTAN PROVINCE***

NASKAH PUBLIKASI



Disusun oleh:

AIDA ROSADI
17111024310745

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI, HUKUM, POLITIK DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

Karya Tulis Ilmiah

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI
PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Disusun Oleh:

Aida Rosadi

17111024310745

Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji pada tanggal
24 Desember 2018, dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji:

1. Vera Anitra, S.E., M.M (.....)
NIDN. 1104089001
2. Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M (.....)
NIDN. 0015077401

Samarinda, 24 Des 2018

Fakultas EHPP

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Dekan

(Prof. Dr. M. Wahyudin S.E., M.S)
NIDN. 0604075802

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Budaya Organisasi
pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Provinsi Kalimantan Timur**

*Effect of Training on Organization Culture
At the Office of the Regional Development Planning Agency
East Kalimantan Province*

Aida Rosadi¹ Vera Anitra²

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia.

No Hp: 08125809588. Aidarosadi.21@gmail.com

Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

ABSTRAK

Pelatihan dibutuhkan karena beberapa hal, yaitu utamanya karena adanya perubahan staf, perubahan teknologi, perubahan pekerjaan, perubahan peraturan hukum, perkembangan ekonomi, pola baru pekerjaan, tekanan pasar, kebijakan sosial, aspirasi pegawai, peningkatan kinerja dan kesamaan dalam kesempatan. Suatu pelatihan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang pada akhirnya untuk meningkatkan kinerja yang dibutuhkan saat ini. Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh pelatihan terhadap budaya organisasi pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah. Data diambil dari kuesioner yang disebar ke 118 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan menggunakan data yang bersumber dari responden karyawan kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan alat bantu kuesioner. Analisis data dilakukan dengan uji reabilitas dan analisis regresi linier sederhana. Dalam menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variable Pelatihan (X) terhadap Budaya Organisasi (Y) dengan persamaan regresi sederhana yang diperoleh : $Y = 6,517 + 0,669X$. Hasil perhitungan koefisien beta menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai beta 0,603. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap Budaya Organisasi pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Kata kunci: Pelatihan, Budaya Organisasi

ABSTRACT

Training is needed for several reasons, mainly due to staff changes, technological changes, job changes, changes in legal regulations, economic development, new patterns of work, market pressures, social policies, employee aspirations, performance improvements and equal opportunities. A training aims to improve and improve the mastery of certain skills and specific implementation techniques that ultimately to improve the performance required today. The purpose of this study is to examine the effect of training on organizational culture on the office of regional development planning agency. Data were collected from questionnaires distributed to 118 employees. This research uses simple linear regression analysis and using data sourced from respondent employees office of East Kalimantan Province Development Planning Board. Data collection techniques used survey method with questionnaire tool. Data analysis was performed with, reliability test and simple linear regression analysis. In indicating that there are

pengeruh between variables Training (X) on Organizational Culture (Y) with a simple regression equation obtained: $Y = 6.517 + 0.669X + e$. The result of beta coefficient calculation shows that Training variable has beta value 0,603. This shows that the training variables have an influence on the Organizational Culture of the office of the Regional Development Planning Board.

Keywords: Training, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Semua perusahaan akan berusaha memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan. Selain itu juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Jika kinerja karyawan meningkat, maka akan berimbas kepada hasil kerja yang baik. Jika hasil kerja baik, maka dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: motivasi, semangat kerja, pelatihan karyawan, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, kompetisi dan budaya organisasi. Adapun yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah pelatihan karyawan dan budaya organisasi.

Bagi organisasi dan sumber daya manusia merupakan aset penting yang menjadi penentu keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan harus mendapat perhatian yang serius agar eksistensi dan perkembangan organisasi dapat berlanjut. Untuk itu organisasi harus menjaga kinerja karyawan agar tetap berkualitas dan dapat ditingkatkan terus dari waktu ke waktu. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme karyawan secara optimal.

Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan yang baik ditempat penelitian memberi manfaat antara lain untuk meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dan efisien dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.

Pimpinan perusahaan harus menyadari bahwa pelatihan yang dilakukan perusahaan bagi karyawan sangat penting, meskipun untuk memberikan pelatihan tersebut membutuhkan biaya yang sangat besar. Tetapi pelatihan tersebut akan memberikan manfaat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Program pelatihan adalah suatu program yang membantu karyawan dalam membentuk, meningkatkan keterampilan dan tingkah laku agar dapat mencapai standar yang sesuai dengan tuntutan jabatan dan juga akan dapat memperbaiki sikap serta pengetahuan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Karyawan yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang kurang baik atau mempelajari keterampilan-keterampilan kerja baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka dalam mencapai sasaran-sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan.

Organisasi merupakan suatu wadah/media untuk berinteraksi satu individu dengan individu lainnya. Interaksi tersebut muncul disebabkan oleh adanya satu persamaan persepsi, nilai dan sikap

diantara individu yang bergabung itu. Sementara itu jika kita merujuk kepada pakar organisasi seperti Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, sebagai satu sarana sosial untuk individu dapat berekspresi dalam menggapai tujuan. Dalam penjelasan yang lebih mendalam organisasi itu dijelaskan sebagai suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang, yang berfungsi dalam suatu basis kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Robbins dan Judge, 2015). Sementara itu budaya merupakan satu bentuk ekspresi yang beragam yang timbulkan oleh interaksi antar individu baik secara sendiri-sendiri atau bersama mempengaruhi ritme dalam suatu organisasi tersebut. Walaupun konsep dasar budaya itu merupakan bagian dari ilmu antropologi, dimana beberapa pakar yang terdiri dari Kroeber dan Kluchohn telah menemukan lebih kurang 164 definisi budaya yang begitu luas, namun tidak salah jika budaya itu juga dapat disubstitusi kedalam perspektif ekonomi dan bisnis, sehingga pengertian yang disampaikan hanya pengertian umum (Ernawan, 2011).

Dalam organisasi, setiap anggota mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing sehingga diperlukan penyatuan persepsi seluruh anggota atas budaya organisasi. Dengan adanya kesatuan budaya tersebut, maka anggota akan membuat pertimbangan antara budaya sendiri yang disesuaikan dengan budaya organisasi yang terbentuk. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh anggota sebagai penunjuk identitas organisasi. Budaya Organisasi juga menjadi pemersatu anggota, peredam konflik, memotivasi anggota untuk merealisasikan tujuan organisasi dan menciptakan kinerja karyawan. Pengaruh budaya organisasi di tempat penelitian perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi sebagai perekat sosial pada aparat sipil negara serta membentuk karakter dari Aparatur Sipil Negara tersebut agar dapat menyesuaikan dengan budaya dari organisasi tersebut. Agar pembangunan bisa terlaksana secara menyeluruh terarah dan terpadu, maka perlu adanya suatu perencanaan yang cukup matang pada Sumber Daya manusia yang disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai agar apa yang hendak dilaksanakan benar-benar terwujud dengan baik. berdasarkan hal tersebut. Maka di setiap daerah dibentuk suatu badan yang dinamakan badan Perencana Pembangunan daerah sebagaimana halnya di Provinsi Kalimantan Timur. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sangat dibutuhkan agar perencanaan pembangunan di daerah dapat berjalan dengan baik karena ada lembaga yang bertanggung jawab secara langsung, peran serta masyarakat sebagai wujud dari keseriusan masyarakat mengawal jalannya pembangunan perlu didukung dengan tersedianya ruang partisipasi publik dalam memberikan masukan-masukan yang mencerminkan aspirasi masyarakat.

Pemerintah dalam hal ini pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah diharapkan memiliki Sumber Daya Manusia yang efektif untuk memperkuat karakteristik Budaya Organisasi dan integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi dan kekompakan organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan terutama bagi Aparatur Sipil Negara. Budaya organisasi yang dipegang secara intensif semangkin mendasar dan kukuh mempengaruhi Pemimpin yang kuat cenderung untuk mempercepat pengembangan dengan cara membujuk pegawai untuk berbagi visi masa depan dan pada akhirnya memobilisasi effort pegawainya.

Sesuai dengan keputusan Presiden tahun 1980 No.27 tentang Pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Republik Indonesia dan UU No.25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. maka diharapkan Sumber Daya Manusia pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah didalam melaksanakan pembangunan di daerah terlebih dahulu direncanakan supaya pembangunan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah berada pada posisi strategis dalam pemerintahan dan memiliki peran sentral dalam pengelolaan pembangunan serta pelayanan kepada masyarakat. Sebagai bagian dari ujung tombak pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah,

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sebagai lembaga perencanaan di daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya lebih banyak berfungsi eksternal dibandingkan internal, khususnya sebagai koordinator pengelolaan pembangunan baik antar instansi pemerintah maupun antar pemerintah dengan swasta/masyarakat disisi lain perencanaan pembangunan yang dilaksanakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Sehingga peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan

judul “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Budaya Organisasi Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*”

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian pelatihan menurut Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara, (2010:43) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: “*Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skill for a definite purpose*”. Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Begitu pula dengan halnya Mathis (2012:5), yang memberikan definisi mengenai “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”. Dengan demikian yang di kemukakan oleh Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2013:175), yang memberikan definisi mengenai Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Bedjo Siswanto (2010:141) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan.

Talaziduhu ndraha dalam bukunya Budaya Organisasi mengemukakan budaya menurut Edward Burnett (2014:2) Menyatakan Budaya mempunyai pengertian teknorafis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.

Edgar H. Schein (2014:2) Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Hipotesis penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur bertempat di Jalan Kesuma Bangsa No.02 Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang akan dianalisa dengan metode statistika dengan SPSS 22, dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan peneliti mampu menggambarkan Pengaruh Pelatihan Terhadap Budaya Organisasi Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan data pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda pada Tahun 2017-2018 jumlah keseluruhan pegawai yaitu 167 orang.

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Agar sampel yang diambil mewakili populasi maka pengambilan sampelnya harus tepat. Menurut Arikunto (2010:109) menyatakan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2017). Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 118 orang pegawai Badan perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Definisi Variabel adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu peneliti. Adapun definisi operasional variable penelitian yang di lakukan pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	KODE	SKALA
Pelatihan (X)	Instruktur	PE.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat setuju sampai sangat tidak setuju
	Peserta	PE.2	
	Materi	PE.3	
	Metode	PE.4	
	Tujuan	PE.5	
Budaya Organisasi (Y)	Inisiatif Individu	BO.1	Menggunakan skala Likert 1-5 untuk menunjukkan pendapat responden sangat setuju sampai sangat tidak setuju
	Dukungan	BO.2	
	Kepemimpinan	BO.3	
	Toleransi Kepemimpinan	BO.4	
	Kemampuan Tumbuh Kembang	BO.5	

Metode Analisis Data

Sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat yang sifatnya deskriptif pada penelitian ini, maka untuk mengetahui Pelatihan terhadap Budaya Organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur digunakan analisis rentang skala dengan menggunakan teknik interval, digunakan kategori-kategori sebagai berikut menurut range seperti pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Skala Penilaian

Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Buruk
1,81 – 2,61	Buruk
2,62 – 3,42	Sedang
3,43 – 4,23	Baik
4,24 – 5,04	Sangat Baik

Sumber: Ghozali 2013

Pengujian realibilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah realibilitas instrumen berhubungan dengan ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam subjek tidak berubah (Ghozali, 2013). Pendekatan yang digunakan adalah nilai besar *composite reliability* serta *variance construct extrated* dari masing-masing konstruk.

Pengujian validitas adalah ukuran sejauh mana suatu indikator secara akurat mengukur apa yang hendak ingin diukur. Ukuran reliabilitas yang lain adalah *variance extracted* sebagai pelengkap ukuran

construct reliability. Angka yang direkomendasikan untuk nilai *variance extracted* > 0.50 (Ghozali, 2013).

Dalam Somantri (2011:243), dinyatakan bahwa Regresi Linier Sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan linier antara dua variabel. Sedangkan dalam Sugiyono (2011:261), dinyatakan bahwa Regresi Linier Sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Model regresi linier sederhana: $\hat{y} = a+bx$, dimana \hat{y} adalah variabel tak bebas (nilai duga), x adalah variabel bebas, a adalah penduga bagi intersap (α), b adalah penduga bagi koefisien regresi (β), dan α, β adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistik sampel. Berikut analisis regresi linier sederhana, adalah sebagai berikut $Y = a + bX$ bentuk persamaan : **Pelatihan = Konstanta + Koefisien regresi (kemiringan);** besaran *response* yang ditimbulkan oleh *predict* (Disiplin Kerja).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh pelatihan terhadap budaya organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel dengan interval koefisien tingkat hubungan sebagai berikut (Sugiyono, 2012:216) :

Tabel 3
Interval Koefisien

INTERVAL	KETERANGAN
0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
≥ 0,25 – 0,5	Korelasi Cukup
≥ 0,5 – 0,75	Korelasi Kuat
≥ 0,75 – 1	Korelasi Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2012:216

Analisis ini digunakan untuk mengambil seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan. Nilai ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai tersebut berarti semakin besar variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependen (Y). Analisis terhadap nilai R-square (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R-square sangat dipengaruhi oleh banyak variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-square.

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variable penjelas atau independen variabel produktivitas terhadap sistem pengendalian manajemen. Uji T mempunyai kriteria sebagai berikut: Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara produktivitas terhadap sistem pengendalian manajemen. Jika $t\text{ hitung} < t\text{ table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap budaya organisasi.

Hasil

Penelitian ini di lakukan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang berada di kalimantan timur sebagai objek penelitian. Dari daftar yang diperoleh dipilah sesuai kriteria-kriteria yang ditentukan dalam pengambilan sampel, kemudian diambil yang telah memenuhi kriteria-kriteria tersebut untuk di gunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Sampel yang tidak memenuhi kriteria-kriteria tersebut secara otomatis tidak digunakan sebagai responden. Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Penyebaran kuisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengisi kuisioner secara online melalui bantuan teknologi google docs. Jumlah kuisioner yang disebarakan sebanyak 118 orang dari

tanggal 7 – 23 Mei 2018.

Berdasarkan tingkat pendidikan responden di peroleh data dimana tingkat pendidikan SMA sejumlah 34,7%, Diploma sejumlah 13,6%, S1 sejumlah 41,5%, S2 sejumlah 8,5%, dan S3 sejumlah 1,7%. Dari perhitungan tersebut pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur mayoritas berpendidikan S1. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur mayoritas Laki-laki yaitu 55,1% dan perempuan 44,9%.

Hasil yang di dapat dalam uji validitas untuk Variabel Pelatihan dan Budaya Organisasi pegawai menunjukkan bahwa semua item-item pernyataan Pelatihan adalah valid, dan semua item-item pernyataan Budaya Organisasi adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi $> 0,5$. Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Croanbach's Alpha dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dapat dinyatakan reliabel.

Analisis rentang skala digunakan untuk mengetahui Pelatihan dan Budaya Organisasi pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Rentang skala digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban dari para pegawai yang berhubungan dengan kondisi yang dirasakan pegawai di instansi. Adapun secara lengkap hasil analisis rentang skala untuk pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat pada tabel berikut: Variabel Pelatihan dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) indikator yaitu instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan dengan lima item pernyataan. Tanggapan responden terhadap pelatihan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil analisis keseluruhan terhadap variabel etos kerja dengan lima item pernyataan/pertanyaan, dapat dilihat penilaian rata-rata skor dari masing-masing indikator pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Penilaian Variabel Pelatihan

No	Indikator	Skor
1	Instruktur	4,02
2	Peserta	3,68
3	Materi	4,05
4	Metode	4,19
5	Tujuan	3,80
Rata-Rata Skor		3,94

Sumber: Data Primer Diolah Juni 2018

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel pelatihan dengan 5 (lima) indikator yaitu 3,94 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 atau berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah memiliki pelatihan yang baik dan dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) indikator yaitu inisiatif individu, dukungan, kepemimpinan, toleransi kepemimpinan, dan kemampuan tumbuh kembang dengan lima item pernyataan/pertanyaan. Tanggapan responden terhadap budaya organisasi pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur terdapat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Penilaian Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Skor
1	Inisiatif Individu	4,04

2	Dukungan	4,07
3	Kepemimpinan	3,87
4	Toleransi Kepemimpinan	4,00
5	Kemampuan Tumbuh Kembang	4,09
Rata-Rata Skor		4,01

Sumber: Data Primer Diolah Juni 2018

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel Budaya Organisasi dengan lima indikator yaitu 4,01 berada pada rentang 3,43 – 4,23 kategori skor atau berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah memiliki struktur organisasi yang jelas dalam mencerminkan tugas pencapaian tujuan perusahaan dan proses pengembangan pegawai yang kompeten sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Pada bagian ini akan disajikan gambaran hasil statistik mengenai pengaruh pelatihan terhadap budaya organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS 22 dengan hasil analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan secara lengkap dapat diketahui pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Budaya Organisasi Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Pelatihan (X)	0,669	8,133	0,00
Konstanta	6,517		
F Hitung	66,138		
R ²	0,363		
Adjusted R ²	0,358		
R	0,603		
Variabel terikat Budaya Organisasi (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah Juni 2018

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel pelatihan terhadap variabel budaya organisasi. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R²) yaitu sebesar 0,363. Dengan demikian berarti bahwa pelatihan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 36,3% sedangkan sisanya sekitar 63,7 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 6,517 + 0,669X$.

Untuk menguji apakah variabel pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel budaya organisasi atau tidak berpengaruh maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,133 dengan tingkat signifikansi 0,00, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan 89 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,657, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$). Sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan / dapat diterima dan konsisten. Dengan kata lain pelatihan berpengaruh positif signifikan dengan budaya organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 di Tolak dan Ha di Terima.

Pembahasan

Variabel pelatihan diukur berdasarkan lima indikator yaitu instruktur, peserta, materi, metode,

dan tujuan. Sedangkan variabel budaya organisasi diukur berdasarkan lima indikator yaitu inisiatif individu, dukungan, kepemimpinan, toleransi kepemimpinan, dan kemampuan tumbuh dan berkembang. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap budaya organisasi.

Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab peningkatan pelatihan kerja pegawai. Salah satunya pelatihan yang diberikan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kerja mereka dan bertujuan untuk mengembangkan budaya organisasi didalam perusahaan tersebut, seperti meningkatkan kerja sama terhadap semua pegawai dan mendorong agar pegawai meningkatkan kreatifitas untuk menunjang perusahaan lebih baik dari sebelumnya.

Budaya Organisasi itu sendiri marajuk kepada rangkaian sistem prinsip yang diakui bersama dan diaplikasikan oleh seluruh elemen perusahaan, hal ini menjadi pembeda antara perusahaan lainnya, dengan adanya budaya organisasi dapat meningkatkan karakteristik dan loyalitas terhadap perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil suatu kesimpulan, yaitu: pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap budaya organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang diterima pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur selama ini ternyata mampu menambah kinerja pegawai, disamping itu budaya organisasi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur juga memiliki peran penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai terhadap instansi yang akhirnya berhasil juga meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil, maka saran yang dapat di berikan adalah pelatihan hendaknya tetap terus diberikan dan berkesinambungan kepada setiap pegawai, bahkan sejak awal penempatan pegawai agar dalam menghadapi cara kerja yang berlaku, pegawai tidak kaget dan mudah menyesuaikan diri, selain itu pelatihan yang diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Bagi pegawai lama, pelatihan juga tetap harus diberikan untuk lebih mencegah penurunan produktivitas.

Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah hendak mampu meningkatkan program pelatihan kearah yang lebih baik lagi, dengan cara melakukan evaluasi terhadap setiap program pelatihan yang dimiliki oleh dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, jangan sampai terjadi anggapan pelatihan hanya sebuah proyek saja. Selain itu instruktur pelatihan yang dipilih juga harus benar-benar memahami materi dan bagaimana cara menyapaikannya meteri tersebut ke peserta pelatihan.

Budaya organisasi pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur sudah dapat dikatakan baik, tetapi sebaiknya instansi memberikan lebih banyak lagi perhatian dan usahanya dalam meningkatkan mutu dari budaya organisasi pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah agar komunikasi antara atasan dan bawahan dapat terjalin dengan baik. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan persoalan tersebut dengan cara mengadakan pelatihan bersama berupa *outbound*. Untuk mengurangi kesenjangan antara pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Di samping itu pelatihan tersebut juga dapat mengurangi tingkat sters kerja para pegawai.

Referensi

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Bandung: Rosdakarya.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bejo, Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Ernawan, E. R. 2011. *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Somantri. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia