

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR WILAYAH
BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SULAWESI UTARA**

*INFLUENCE OF EDUCATION AND TRAINING, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND WORK
EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL OFFICE OF THE
NATIONAL LAND AGENCY OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh :

Mega Ch. Pongkorung¹

Olivia S. Nelwan²

Victor P. K. Lengkong³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹meghapongkorung@gmail.com

²olivnelwan@gmail.com

³vpk.lengkong@gmail.com

Abstrak: Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat, salah satunya dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, agar lebih mampu dan terampil dalam bekerja. Kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan dapat membuat tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di BPN Wilayah Sulut. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh secara parsial tetapi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan adalah untuk BPN Provinsi Sulut agar lebih meningkatkan perhatian tentang budaya organisasi dan pengalaman kerja sehingga karyawan dapat lebih memahami aturan-aturan dan norma-norma yang diterapkan oleh badan pertahanan nasional provinsi sulawesi utara.

Kata Kunci: pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, pengalaman kerja, kinerja karyawan

Abstract: Every company needs human resources who fulfill the requirements, doing one by improving the quality of employee performance, so that they are more capable and work in the workplace. High performance that can be used to make organizational goals can achieve goals, cannot be used if the employees do not have performance in carrying out tasks with the responsibilities assigned. The purpose of the tasks is to know and train the performance and performance of employees at the North Sulawesi Regional BPN. The type of research used in this study is associative using quantitative data types. The analysis performed is multiple linear regression. The results of this study indicate that education and training have no significant effect on employee performance, employees are significant to employee performance. The advice that can be given is for the North Sulawesi Provincial BPN to increase attention about organizational culture and work experience. Employees can better understand the rules and norms determined by the national defense agency of the province of North Sulawesi.

Keywords: education and training, organizational culture, work experience, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Perkembangan dalam dunia perusahaan di era globalisasi sekarang sangatlah cepat baik dari persaingannya antar perusahaan, atau pun persaingan antar negara. Dimana masing-masing saling mengembangkan perusahaan ke tingkat yang lebih kuat dalam persaingan yang ada sekarang. Dalam membangun sebuah organisasi perusahaan tentunya dibutuhkan aset paling penting dalam sebuah perusahaan yaitu Sumber daya manusia, atau yang biasa kita ketahui dengan karyawan (Aboazoum, Nimran, Musadieg, 2015).

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam menjalankan tugas tersebut, Badan Pertanahan Nasional (BPN) perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dihasilkan melalui pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, dan pengalaman kerja.

Dalam hal ini Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional (BPN) Provinsi Sulawesi Utara guna meningkatkan kinerja karyawannya sangat memperhatikan pendidikan dan pelatihan di perusahaan mereka. Dalam hal pendidikan BPN mempunyai program studi lanjut bagi para karyawan mereka yang ingin melanjutkan pendidikan di bidang pertanahan, BPN menyediakan fasilitas seperti sekolah pertanahan yang bertempat di Yogyakarta. Dan dalam hal pelatihan BPN melakukan program pelatihan karyawan seperti diklat yang sesuai dengan masing-masing bidang dan jabatan dan dilaksanakan 4 kali dalam satu tahun.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah BPN Provinsi Sulut.
2. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah BPN Provinsi Sulut.
3. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah BPN Provinsi Sulut.
4. Pendidikan Dan Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah BPN Provinsi Sulut.

TINJAUAN PUSTAKA**Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah-masalah untuk mencapai tujuan (Ranupandojo, 2001:89 dalam Pamungkas, Hamid, dan Prasetya, 2017). Sedangkan pelatihan merupakan suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang dimaksudkan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawan atau pegawai, sesuai dengan keinginan dari perusahaan atau instansi yang bersangkutan (Nitisemito, 2001:53 dalam Tendea, Mandey, dan Nelwan, 2017).

Budaya Organisasi

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 (Schein, 1985 dalam Wardani, Muksam, dan Mayowan, 2016).

Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih baik (Zainullah, dkk. 2013 dalam Candra dan Ardana, 2016).

Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Evanita, 2013 dalam Rugian, Saerang, dan Lengkong, 2017).

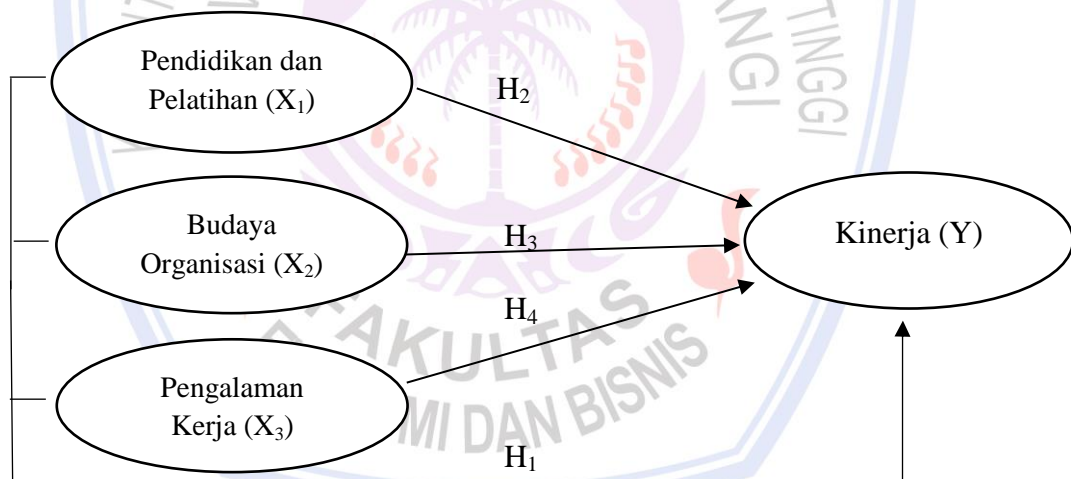
Penelitian Terdahulu

Meisy, Lengkong, dan Trang (2017). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikansi pengalaman kerja, pendidikan, karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Pengalaman kerja, Pendidikan, Karakteristik pekerjaan dan kompetensi berpengaruh positif signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Faruk (2018). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel pendidikan dan pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian dilakukan di PT. Hutama Agung Jakarta Indonesia sebanyak 94 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling dan analisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Roring (2017). Pengaruh kepemimpinan, pembagian kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Manado. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pembagian kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan pembagian kerja dan kompensasi secara bersama dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori 2018

Hipotesis

H₁: Diduga Pendidikan dan Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Diduga Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₃: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₄: Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi asosiatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan kedalam penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014 :112).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sulawesi Utara yang berjumlah 45 orang. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik *non-probability sampling*. Dan teknik yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu, *sampling jenuh*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 45 orang.

Data dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

Sumber Data

Ada dua jenis sumber data dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, yang didapatkan secara langsung oleh peneliti diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Data sekunder yang diperoleh peneliti secara tidak langsung didapatkan melalui buku-buku, artikel, dan berbagai referensi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pertanyaan dan pernyataan yang dikembalikan kepada peneliti setelah diisi dengan lengkap. Kuesioner disebarakan kepada pegawai Kantor Wilayah BPN Provinsi Sulut. Metode pengiriman kuesioner dilakukan dengan pengantaran langsung oleh peneliti ke Kantor Wilayah BPN Provinsi Sulut yang menjadi objek penelitian. Sedangkan wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan pengajuan pertanyaan secara bebas yang terstruktur dan tak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai objek penelitian (Sugiyono, 2014:192). Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang dikumpulkan lewat skala *Likert*.

Metode Analisis

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS version 22* dan hasil uji asumsi klasik adalah Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Untuk menguji hipotesis pertama yakni ada pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hipotesis kedua ada pengaruh X_1 terhadap Y , hipotesis ketiga ada pengaruh X_2 terhadap Y , dan hipotesis keempat ada pengaruh X_3 terhadap Y , terhadap Y menggunakan analisis regresi sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Table 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Pendidikan dan Pelatihan	X _{1,1}	0,812	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1,2}	0,735	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1,3}	0,900	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1,4}	0,624	0.3610	0,000	0,05	Valid

(X ₁)	X _{1.5}	0,755	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	X _{1.6}	0,743	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	X _{1.7}	0,773	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	X _{1.8}	0,502	0.3610	0,005	0,05	Valid	
	X _{1.9}	0,847	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	X _{1.10}	0,849	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	X _{1.11}	0,780	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	X _{1.12}	0,651	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	X _{1.13}	0,610	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	X _{1.14}	0,683	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	X _{1.15}	0,823	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	X _{1.16}	0,860	0.3610	0,005	0,05	Valid	
	X _{1.17}	0,944	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	X _{1.18}	0,919	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	Budaya Organisasi (X ₂)	X _{2.1}	0,524	0.3610	0,000	0,05	Valid
		X _{2.2}	0,746	0.3610	0,000	0,05	Valid
		X _{2.3}	0,608	0.3610	0,000	0,05	Valid
		X _{2.4}	0,410	0.3610	0,005	0,05	Valid
X _{2.5}		0,807	0.3610	0,000	0,05	Valid	
X _{2.6}		0,708	0.3610	0,000	0,05	Valid	
X _{2.7}		0,687	0.3610	0,000	0,05	Valid	
X _{2.8}		0,601	0.3610	0,000	0,05	Valid	
X _{2.9}		0,727	0.3610	0,000	0,05	Valid	
X _{2.10}		0,710	0.3610	0,000	0,05	Valid	
X _{2.11}		0,781	0.3610	0,000	0,05	Valid	
X _{2.12}		0,551	0.3610	0,000	0,05	Valid	
X _{2.13}		0,645	0.3610	0,000	0,05	Valid	
X _{2.14}		0,651	0.3610	0,000	0,05	Valid	
X _{2.15}		0,622	0.3610	0,000	0,05	Valid	
X _{2.16}		0,468	0.3610	0,000	0,05	Valid	
X _{2.17}		0,810	0.3610	0,000	0,05	Valid	
X _{2.18}		0,842	0.3610	0,000	0,05	Valid	
X _{2.19}		0,593	0.3610	0,000	0,05	Valid	
X _{2.20}		0,762	0.3610	0,000	0,05	Valid	
Pengalaman Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,534	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	X _{3.2}	0,480	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	X _{3.3}	0,534	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	X _{3.4}	0,626	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	X _{3.5}	0,533	0.3610	0,000	0,05	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,486	0.3610	0,000	0,05	Valid	
	Y ₂	0,810	0.3610	0,000	0,05	Valid	

Y ₃	0,842	0.3610	0,000	0,05	Valid
Y ₄	0,593	0.3610	0,000	0,05	Valid
Y ₅	0,762	0.3610	0,000	0,05	Valid
Y ₆	0,675	0.3610	0,000	0,05	Valid
Y ₇	0,665	0.3610	0,000	0,05	Valid
Y ₈	0.614	0.3610	0,000	0,05	Valid
Y ₉	0,703	0.3610	0,000	0,05	Valid
Y ₁₀	0,798	0.3610	0,000	0,05	Valid
Y ₁₁	0,710	0.3610	0,000	0,05	Valid
Y ₁₂	0,781	0.3610	0,000	0,05	Valid
Y ₁₃	0,551	0.3610	0,002	0,05	Valid
Y ₁₄	0,645	0.3610	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 22, 2018

Tabel 1, memberikan penjelasan secara terperinci tentang valid atau tidaknya kuesioner penelitian penulis. Validitas dapat dilihat dengan melihat besaran *probability* dari hasil pengolahan data. Jika nilai *probability* (*sig*) lebih kecil dari 0,05 (*Alpha*) artinya pernyataan kuesioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuesioner tidak valid. Selain melihat besarnya nilai *probability* (*sig*), nilai validitas juga bisa dilihat dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi hitung *pearson* (*person correlation*) terhadap nilai *r* table (0.3610), ini berarti jika nilai koefisien *r* hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari *r* tabel, hal ini berarti bahwa item-item pertanyaan terbukti valid sehingga item dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

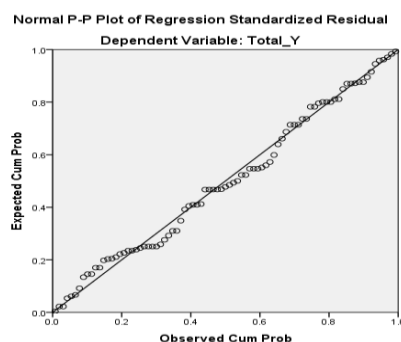
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	0,869	Sangat Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,833	Sangat Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0,795	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,874	Sangat Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 22, 2018

Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,80. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah SPSS 22, 2018

Gambar 2, menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

Uji Multikolenaritas

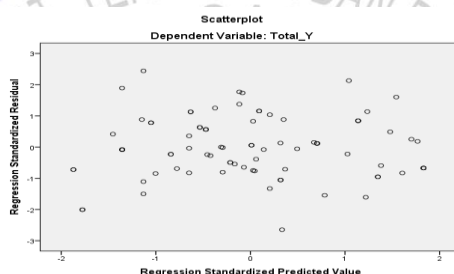
Tabel 3. Hasil Uji Multikolenaritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	1,784	0,560	Non multikolinieritas
Budaya Organisasi (X_2)	1,633	0,612	Non multikolinieritas
Pengalaman Kerja (X_3)	1,531	0,653	Non multikolinieritas

Sumber: Data Diolah SPSS 22, 2018

Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X_1 Pendidikan dan Pelatihan, X_2 Budaya Organisasi, dan X_3 Pengalaman Kerja) kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X (X_1 Pendidikan dan Pelatihan, X_2 Budaya Organisasi, dan X_3 Pengalaman Kerja) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah SPSS 22, 2018

Gambar 3, menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Uji Simultan (F)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597.605	3	199.202	30.985	.000 ^b
	Residual	520.748	41	6.429		
	Total	1118.353	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pendidikan dan Pelatihan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 22, 2018

Tabel 4, uji F digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X_1 atau Pendidikan dan Pelatihan, variabel X_2 atau Budaya Organisasi dan variabel X_3 atau Pengalaman Kerja, berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($<0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan

bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

Uji Parsial (t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.117	3.743		1.901	.061		
	Pendidikan dan Pelatihan	-.043	.119	-.036	-.358	.721	.560	1.784
	Budaya Organisasi	.344	.088	.377	3.889	.000	.612	1.633
	Pengalaman Kerja	.515	.098	.494	5.267	.000	.653	1.531

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 22, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 5, maka diperoleh :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1) sebesar 0,358 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,989 dengan tingkat signifikan 0,721 > 0,05, sehingga H_0 diterima artinya Pendidikan dan Pelatihan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 3,889 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,989 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak artinya Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman Kerja (X_3) sebesar 5,267 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,989 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak artinya Pengalaman Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan, Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dibuktikan secara empiris seperti penelitian yang dilakukan oleh Mursidi (2009) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Amanda, Budiwibowo, dan Amah, (2017), menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Riyadi (2015), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil ditemukan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dibuktikan secara empiris seperti penelitian yang dilakukan oleh Saranani (2015) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan bahwa variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pertahanan Nasional Sulawesi Utara. Hal ini dibuktikan secara empiris seperti penelitian yang dilakukan oleh Fajrin, Saragih, dan

Indratjahjo (2018), hasil menunjukkan bahwa Variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan bahwa variabel Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Pertahanan Nasional Sulawesi Utara. Dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan dimana Pengalaman Kerja merupakan faktor pendukung penting yang dibutuhkan seorang karyawan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan, semakin baik Pengalaman Kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut guna mendukung kegiatan kerja dalam perusahaan. Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa karyawan pada Badan Pertahanan Nasional Sulawesi Utara memiliki Pengalaman Kerja yang baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan secara empiris seperti penelitian yang dilakukan oleh Meysi, Lengkong, dan Trang (2017) Hasil menunjukkan bahwa Pengalaman kerja, Pendidikan, Karakteristik pekerjaan dan kompetensi berpengaruh positif signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pendidikan dan Pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Pendidikan dan Pelatihan, Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara agar lebih meningkatkan perhatian tentang budaya organisasi dan pengalaman kerja sehingga karyawan dapat lebih memahami aturan-aturan dan norma-norma yang diterapkan oleh Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboazoum, H.M.E., Nimran, U., dan Musadieg, M.A. 2015. Analysis Factors Affecting Employees Job Performance in Libya. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 17, Issue 7. Ver. I (July 2015), PP 42-49 www.iosrjournals.org. <https://id.scribd.com/document/270869885/Analysis-Factors-Affecting-Employees-Job-Performance-in-Libya>. Diakses 11 Oktober 2018.
- Amanda, E.A., Budiwibowo, S., dan Amah, N. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol. 6 No. 1 Hlmn. 1-12 Madiun, April 2017 p-ISSN: 2302-6251 e-ISSN: 2477-4995. <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1289>. Diakses 11 Oktober 2018.
- Candra, N.N.W., dan Ardana, I.K. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.9,

2016: 5839-5867 ISSN : 2302-8912. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/23136>. Diakses 11 Oktober 2018.

- Fajrin, D., Saragih, B., dan Indratjahjo, H. 2018. The Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture to Employee Performance through Behaviour Civilization Organizations of Teachers and Employees Madrasah Ibtidaiya Nurussyifa Indonesia. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)* VOL: 4, ISSUE: 3, March 2018. E-ISSN: 2469-6501. <http://ijbassnet.com/>. Diakses 11 Oktober 2018.
- Faruk, U. 2018. The Effect of Education and Training to Employee Performance Through Leadership as Intervening Variables at PT. Hutama Agung Jakarta Indonesia. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)* VOL: 4, ISSUE: 2 February 2018. <http://ijbassnet.com>. Diakses 11 Oktober 2018.
- Meisy., Lengkong V.P.K., dan Trang I. 2017. Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 5 No.2 Juni 2017, Hal. 2089 – 2098. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16624>. Diakses 11 Oktober 2018.
- Mursidi, 2009. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Malang. *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 10, No. 2, Agustus 2009: 120–127. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/industri/article/view/563>. Diakses 11 Oktober 2018.
- Pamungkas, A.D.P., Hamid, J., dan Prasetya, A. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 43 No.1 Februari 2017. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1702>. Diakses 11 Oktober 2018.
- Riyadi. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Emas Semar Nganjuk. *Equilibrium*, Volume 3, Nomor 1, Januari 2015. URL: <http://ejournal.unipma.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/637>. Diakses 20 Mei 2018.
- Roring, F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/download/17991/>. Diakses 11 oktober 2018.
- Rugian, M.S., Saerang, I., dan Lengkong, V.P.K. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado). *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 487 – 498, ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15713>. Diakses 11 Oktober 2018.
- Saranani, F. 2015. Effect of education and training to performance mediated career development inspectorate city employees kendari. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)* Volume 4 Issue 3 Hal.28-36 ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805 <http://www.theijes.com/papers/v4-i3/Version-2/E0432028036.pdf>. Diakses 11 Oktober 2018.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Tendean, F.A., Mandey, S., dan Nelwan, O. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal.2411-2416. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16643/16315>. Diakses 11 Oktober 2018