

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Dana Nusantara di Kota Batam

Aurelia Glorianne¹, Mauli Siagan²

^{1,2}Universitas Putera Batam

pb220910207@upbatam.ac.id¹, maulisgn@gmail.com²

ABSTRACT.

This study aims to assess the extent to which organizational culture, organizational commitment, and job training contribute to improving employee performance at BPR Dana Nusantara located in Batam City. Data were obtained through the distribution of questionnaires to 104 respondents, which included all employees of BPR Dana Nusantara in Batam City. Data analysis methods included descriptive statistical testing, validity, reliability, classical assumptions, and multiple linear regression using SPSS software version 30. The research findings revealed that organizational culture, organizational commitment, and job training partially influence employee performance. Furthermore, simultaneous testing showed that these three variables simultaneously influence employee performance. Analysis of the coefficient of determination indicates that variations in employee performance can be explained by these three independent variables, while the remainder is influenced by external factors outside the research model.

Keywords: Organizational Culture; Organizational Commitment; Job Training; Employee Performance

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja berkontribusi dalam meningkatkan performa karyawan di BPR Dana Nusantara yang berlokasi di Kota Batam. Data diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada 104 responden, yang mencakup semua karyawan BPR Dana Nusantara di Kota Batam. Metode analisis data mencakup pengujian statistik deskriptif, validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linear berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa secara parsial, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut, pengujian simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersamaan memengaruhi performa karyawan. Analisis koefisien determinasi mengindikasikan bahwa variasi dalam performa karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen ini, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal di luar model penelitian.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Pelatihan Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan serta terus meningkatkan kualitas agar dapat mempertahankan daya saing. Pencapaian keberhasilan

perusahaan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara terencana dan profesional. Proses manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan, turut memengaruhi kinerja karyawan yang menjadi tolok ukur utama keberhasilan perusahaan (Bonaventura Hendrawan Maranata et al., 2023:2).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi internal perusahaan, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya kerja yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong kerja sama yang efektif, serta menyatukan aktivitas organisasi melalui nilai-nilai bersama yang dianut oleh karyawan (Graicelda & Siagian, 2024:437; 445). Namun demikian, budaya organisasi yang kuat perlu diimbangi dengan tingkat komitmen karyawan yang tinggi agar nilai-nilai organisasi dapat diwujudkan secara nyata dalam perilaku kerja sehari-hari. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi dan memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja (Azzahra & Syarifuddin, 2024:487).

Selain budaya dan komitmen organisasi, pelatihan kerja juga merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan berfungsi untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan sehingga mampu menunjang pelaksanaan tugas secara optimal. Program pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan serta memastikan kesesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan (Wijaya & Eppang, 2021:203).

BPR Dana Nusantara adalah entitas bisnis yang beroperasi di industri perbankan, dengan tanggal pendirian pada 18 Mei 2002. Perusahaan ini diakui sebagai Bank Perekonomian Rakyat paling besar di Kota Batam, terletak di Jl. Raja Ali Haji, Kompleks Inti Sakti Blok A No. 1–2, dan didukung oleh empat cabang yang tersebar di Panbil, KDA Batam Centre, SP Plaza, serta Tanjung Pinang.

BPR Dana Nusantara menghadapi sejumlah tantangan internal. Berdasarkan hasil evaluasi, BPR Dana Nusantara mengadopsi budaya organisasi yang dikenal sebagai 6K, yang meliputi prinsip ketuhanan, kejujuran, kedisiplinan, ketulusan, kepatuhan, dan keramahan. Namun kenyataannya, 6K ini belum terlaksana secara maksimal, khususnya pada nilai keramahan. Hal ini tercermin dari masih ditemukannya perilaku komunikasi yang kurang sopan dan penggunaan nada bicara yang tinggi antar karyawan lintas divisi dalam rapat koordinasi, terutama antara bagian kredit dan operasional. Perilaku tersebut tidak mencerminkan nilai keramahan yang menekankan sikap saling menghargai dan komunikasi yang santun, sehingga berdampak pada munculnya perselisihan, terhambatnya koordinasi kerja, meningkatnya kesalahpahaman dalam penyelesaian permasalahan nasabah, serta menurunnya efektivitas kerja tim.

Nilai kedisiplinan sebagai bagian dari budaya organisasi BPR Dana Nusantara masih menghadapi tantangan dalam implementasinya. Meskipun telah ditetapkan jam kerja mulai pukul 08.00, masih ditemukan karyawan yang datang terlambat atau hadir tepat waktu namun tidak langsung memulai pekerjaan. Perilaku tersebut menunjukkan ketidaksesuaian dengan nilai kedisiplinan dan berdampak pada tidak optimalnya pemanfaatan waktu kerja.

Tingkat komitmen organisasi di BPR Dana Nusantara juga belum berjalan dengan baik. Hasil evaluasi menunjukkan rendahnya partisipasi karyawan dalam kegiatan kebersamaan seperti employee gathering, yang mencerminkan lemahnya komitmen afektif, terutama dalam aspek kedekatan emosional dan keterlibatan sosial dengan perusahaan. Kondisi ini berdampak pada minimnya interaksi dan koordinasi antar divisi, yang terlihat dari kecenderungan saling melempar tanggung jawab antara bagian kredit dan operasional saat terjadi keterlambatan proses pencairan kredit nasabah, sehingga menghambat efektivitas kerja. Selain itu, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) juga menghadapi kendala, ditandai dengan adanya karyawan yang mengundurkan diri setelah menerima tawaran kerja dengan kompensasi yang lebih menarik. Hal ini menunjukkan rendahnya keterikatan jangka panjang karyawan terhadap perusahaan dan berdampak pada meningkatnya biaya operasional akibat kebutuhan pelatihan bagi karyawan baru.

Di sisi lain, program pelatihan kerja di BPR Dana Nusantara juga belum berjalan optimal. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pelatihan masih bersifat teoritis tanpa didukung praktik atau simulasi, sehingga menurunkan keterlibatan peserta dan berdampak pada kurangnya kesiapan karyawan dalam menghadapi permasalahan nasabah secara mandiri. Selain itu, materi pelatihan belum sepenuhnya relevan dengan tugas peserta karena diikuti oleh seluruh divisi tanpa mempertimbangkan kebutuhan pekerjaan, yang menyebabkan pelatihan kurang efektif dan tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan.

Secara keseluruhan, berbagai permasalahan internal seperti kurang optimalnya penerapan budaya organisasi, rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta pelaksanaan pelatihan yang belum efektif turut memengaruhi pencapaian kinerja di BPR Dana Nusantara.

Tabel 1. Pencapaian Target BPR Dana Nusantara

Tahun	Target Laba (Rp)	Realisasi (Rp)	% Penacapaian
2024	43.000.000.000	34.901.372.861	81%
2023	42.000.000.000	39.198.846.774	93%
2022	36.000.000.000	33.754.399.713	94%
2021	44.000.000.000	33.344.620.520	76%
2020	40.000.000.000	43.105.175.611	108%

*Laba yang disajikan merupakan laba bersih setelah pajak berdasarkan hasil kegiatan operasional BPR Dana Nusantara, sebagaimana tercantum dalam laporan keuangan tahunan perusahaan pada posisi akhir tahun.

Sumber: Laporan Keuangan BPR Dana Nusantara (2025)

Berdasarkan Tabel 1, pencapaian laba BPR Dana Nusantara periode 2020–2024 menunjukkan fluktuasi. Meskipun sempat melampaui target pada tahun 2020, realisasi laba pada tahun-tahun berikutnya belum stabil dan kembali menurun pada 2024. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan kinerja yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dari faktor internal organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi (Hartono & Siagian, 2020:224). Menurut (Korda & Rachmawati, 2022:58) kinerja karyawan adalah akumulasi pencapaian unit kerja dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan dalam periode tertentu. Kinerja karyawan merupakan faktor utama keberhasilan perusahaan yang menunjukkan sejauh mana hasil kerja individu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Azzahra & Syarifuddin, 2024:485). Menurut (Fitri et al., 2023:332-333) kinerja karyawan dapat diukur melalui 4 indikator yaitu; kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, serta kerjasama dengan rekan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai kumpulan nilai, kepercayaan, dan aturan tidak tertulis yang berkembang dalam organisasi dan berfungsi sebagai acuan bagi anggota dalam menentukan cara berpikir, bersikap, serta berperilaku dalam menjalankan aktivitas kerja (Graicelda & Siagian, 2024:437). Budaya organisasi mencerminkan cara anggota organisasi memaknai pekerjaannya, serta bagaimana nilai dan sistem yang berlaku mendorong terciptanya kerja sama yang selaras dan terintegrasi antar seluruh elemen organisasi (Fernanda & Wasiman, 2022:1).

Menurut (Putri Nursyifa et al., 2023:52), budaya organisasi memiliki peran strategis bagi keberlangsungan organisasi, antara lain sebagai pembeda identitas organisasi, pedoman bersama bagi anggota dalam bersikap dan berinteraksi, serta sarana untuk menumbuhkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang menyatukan anggota melalui nilai dan norma yang disepakati, sekaligus membentuk pola perilaku kerja dalam menjalankan aktivitas organisasi. Budaya organisasi diukur melalui ketekunan, ketulusan, dan kesabaran yang tercermin dari konsistensi kerja, kejujuran serta kontribusi, dan kemampuan mengendalikan emosi dalam lingkungan kerja (Erninawati & Mardika, 2020:3-4).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang tercermin dari tingkat loyalitas serta keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Suripto & Ahsani, 2022:1927). Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan menerima dan menginternalisasi nilai serta tujuan organisasi, yang terlihat dari keselarasan sikap dan perilaku kerja dengan arah dan prinsip perusahaan (Rizal et al., 2023:1127).

Menurut (Rizal et al., 2023:1132), komitmen organisasi dapat diukur melalui tiga indikator utama, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif menunjukkan keterikatan emosional karyawan yang mendorong rasa bangga dan keinginan untuk tetap berkontribusi secara sukarela. Komitmen normatif berkaitan dengan rasa tanggung jawab moral untuk tetap setia kepada organisasi sebagai bentuk penghargaan atas kepercayaan yang diberikan. Sementara itu, komitmen berkelanjutan didasarkan pada pertimbangan biaya dan risiko yang dirasakan karyawan apabila meninggalkan organisasi.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan serangkaian kegiatan terencana yang bertujuan meningkatkan dan memperbarui kompetensi karyawan guna menunjang produktivitas, kedisiplinan, serta pembentukan sikap kerja sesuai dengan standar organisasi (Novita & Khoiri, 2022:2).

Pelatihan kerja tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan wawasan dan sikap kerja karyawan. Dengan demikian, pelatihan dipandang sebagai sarana strategis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Penekanan pada aspek wawasan, kecakapan, dan sikap menunjukkan bahwa pelatihan kerja berperan penting dalam membentuk kompetensi menyeluruh karyawan agar mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan mendukung pencapaian kinerja organisasi (Hartono & Siagian, 2020:223).

Menurut Sri Wahyungsih sebagaimana dikutip oleh (Novita & Khoiri, 2022:3), pelatihan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu sasaran pelatihan, materi, kriteria peserta, dan metode pelatihan.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Dengan adanya budaya organisasi yang kondusif, lingkungan kerja dapat terbentuk secara positif melalui penguatan kerja sama tim, komunikasi yang terbuka, serta pemberian ruang bagi karyawan untuk berinisiatif dan bertanggung jawab, sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Korda dan Rachmawati, 2022:66–67) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

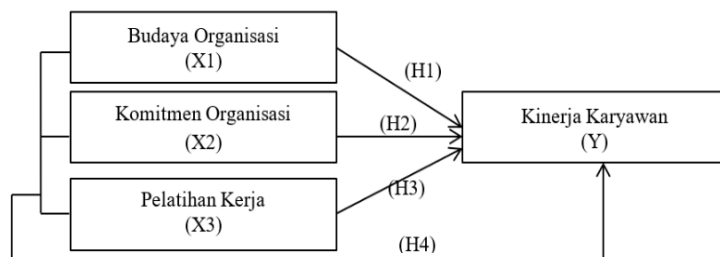
Komitmen organisasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bersikap lebih aktif, setia, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang produktif. Selain itu, karyawan dengan tingkat komitmen yang kuat cenderung mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi serta berupaya secara berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas organisasi. Pernyataan ini sejalan dengan (Sunarya et al., 2024:10052) yang menegaskan bahwa komitmen karyawan yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Program pelatihan kerja berperan sebagai fondasi penting dalam menunjang pengembangan karier karyawan melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelaksanaan pelatihan yang tepat dan efektif mampu meningkatkan produktivitas kerja secara menyeluruh. Temuan ini selaras dengan (Fitri et al., 2023:340) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu faktor signifikan dalam mendorong tercapainya kinerja kerja yang optimal.

Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi yang kondusif mampu membentuk lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, sementara komitmen organisasi berfungsi sebagai dasar terbentuknya loyalitas dan partisipasi aktif karyawan. Selain itu, pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas. Sinergi antara ketiga faktor tersebut secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Sebagai landasan awal, hipotesis berfungsi secara strategis dalam mengarahkan jalannya penelitian dan perlu diuji secara empiris untuk menilai kebenarannya terhadap permasalahan yang telah dirumuskan (Novita & Khoiri,

2022:5). Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR Dana Nusantara di Kota Batam

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR Dana Nusantara di Kota Batam.

H3: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR Dana Nusantara di Kota Batam.

H4: Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR Dana Nusantara di Kota Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BPR Dana Nusantara di Kota Batam. Populasi mencakup seluruh unit yang relevan sebagai sumber data penelitian. Dalam penelitian ini, populasi meliputi seluruh karyawan BPR Dana Nusantara di kota Batam, yang berjumlah 104 orang dari berbagai dan tingkatan jabatan. Teknik penentuan sampel menggunakan metode *sensus* yang berarti melibatkan seluruh anggota populasi responden penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala *Likert* dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 104 karyawan. Dari sisi jenis kelamin, responden perempuan berjumlah 55 orang dan laki-laki 49 orang, yang menunjukkan komposisi gender relatif seimbang. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 25–35 tahun sebanyak 42 orang, diikuti usia <25 tahun sebanyak 32 orang, usia 36–45 tahun sebanyak 21 orang, dan usia >45 tahun sebanyak 9 orang, sehingga sebagian besar responden berada pada usia produktif.

Dilihat dari masa kerja, responden dengan masa kerja 1–3 tahun merupakan kelompok terbanyak yaitu 40 orang, disusul masa kerja 4–6 tahun sebanyak 31 orang, <1 tahun sebanyak 21 orang, dan >6 tahun sebanyak 12 orang, yang mencerminkan pengalaman kerja yang cukup memadai.

Dari sisi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA sebanyak 44 orang, diikuti Sarjana 37 orang, Diploma 14 orang, dan Magister 9 orang, menunjukkan latar belakang pendidikan yang beragam.

Berdasarkan jabatan, sebagian besar responden menempati posisi staf sebanyak 87 orang, Selanjutnya, jabatan *Supervisor* dan Manajer masing-masing berjumlah 5 orang. Responden dengan jabatan Direktur sebanyak 3 orang, sedangkan jabatan *Team Leader* dan Kepala Divisi merupakan yang paling sedikit, masing-masing 2 orang. Secara keseluruhan, karakteristik responden dinilai representatif dan mendukung analisis penelitian.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tahun	N	Minimum	Maximum	Mean
Budaya Organisasi	104	10,00	29,00	22,9904
Komitmen Organisasi	104	12,00	29,00	22,8365
Pelatihan Kerja	104	12,00	29,00	23,5385
Kinerja Karyawan	104	12,00	29,00	23,4519
Valid N (listwise)	104			

Berdasarkan statistik deskriptif pada Tabel 2., seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai rata-rata (mean) yang lebih besar dibandingkan standar deviasi, yang mengindikasikan tingkat penyebaran data relatif rendah. Variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), pelatihan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki persepsi responden yang cenderung homogen, tanpa variasi penilaian yang signifikan. Hal ini menunjukkan konsistensi jawaban responden terhadap seluruh variabel yang diteliti.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	Saudara memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan.	0,544		
	Menurut saudara, Budaya kerja di perusahaan ini memotivasi pencapaian target	0,466		
	Saudara bekerja dengan niat untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.	0,661	0,1927	Valid
	Saudara berinisiatif mendukung rekan kerja demi kelancaran pekerjaan tim, meskipun tugas tersebut bukan bagian dari tanggung jawab utama.	0,584		

Saudara tetap tenang ketika menghadapi tekanan kerja.	0,678
Saudara membantu rekan kerja yang lambat agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu tanpa konflik.	0,541

Hasil uji validitas pada Tabel 3, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai r hitung yang melampaui r tabel sebesar 0,1927, dengan nilai berkisar antara 0,466 sampai 0,678. Oleh karena itu, seluruh pernyataan dinyatakan valid dan instrumen penelitian dinilai memenuhi syarat untuk digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel X2

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X2)	Saudara antusias dalam mengikuti kegiatan kebersamaan (<i>employee gathering</i>) yang diadakan perusahaan	0,560	0,1927	Valid
	Saudara merasa senang berkarier sepanjang hidupnya dalam perusahaan.	0,604		
	Saudara berupaya menjaga nama baik perusahaan dalam setiap tindakan yang dilakukan.	0,691		
	Saudara merasa memiliki kewajiban untuk tetap setia kepada perusahaan.	0,722		
	Saudara merasa akan mengalami kerugian jika berhenti bekerja dari perusahaan ini.	0,549		
	Saudara berkeinginan tetap bekerja di perusahaan ini meskipun mendapat tawaran pekerjaan dengan gaji sedikit lebih tinggi.	0,436		

Berdasarkan uji validitas pada Tabel 4., seluruh item variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai r hitung di atas r tabel (0,1927), dengan kisaran 0,436 hingga 0,722. Dengan demikian, seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel X3

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X3)	Kemampuan Saudara meningkat setelah mengikuti pelatihan kerja.	0,715	0,1927	Valid
	Materi pelatihan memperluas pengetahuan Saudara terkait bidang kerja.	0,708		
	Materi pelatihan yang disampaikan sepenuhnya relevan dengan tanggung jawab pekerjaan Saudara.	0,716		
	Saudara mengikuti pelatihan berdasarkan relevansi jabatan.	0,649		
	Pelatihan yang diikuti Saudara sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi di bidang pekerjaan.	0,375		
	Menurut Saudara, metode pelatihan dilaksanakan secara interaktif melalui diskusi.	0,672		

Hasil uji validitas pada Tabel 5., menunjukkan bahwa seluruh item variabel Pelatihan Kerja (X3) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1927), dengan kisaran 0,375–0,716. Dengan demikian, seluruh pernyataan dinyatakan valid dan instrumen layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Saudara mampu mempertahankan mutu hasil kerja meskipun menghadapi beban pekerjaan yang tinggi.	0,465	0,1927	Valid
	Saudara selalu mematuhi prosedur kerja meskipun harus menyelesaikan tugas dengan cepat.	0,650		
	Saudara selalu mencapai target jumlah tugas yang telah ditetapkan perusahaan.	0,723		
	Saat banyak pekerjaan datang bersamaan, Saudara tetap	0,750		

mampu menyelesaikannya dengan baik. Saudara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Saudara selalu bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya

0,618

0,546

Hasil uji validitas pada Tabel 6. menunjukkan bahwa seluruh item variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang melampaui r tabel (0,1927), dengan kisaran 0,465–0,750. Dengan demikian, seluruh pernyataan dinyatakan valid dan instrumen kinerja karyawan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,607		
Komitmen Organisasi	0,634		
Pelatihan Kerja	0,712	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,681		

Seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 sebagai batas minimum reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga item pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

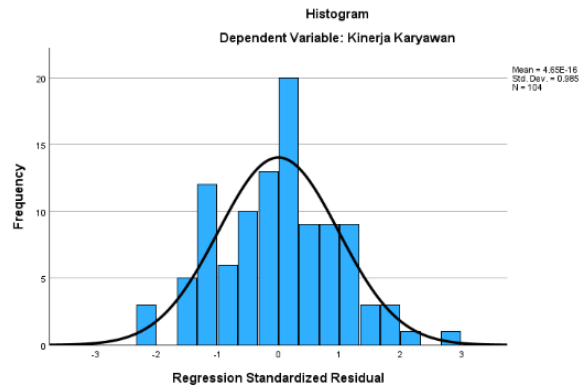
Uji Normalitas

Tabel 8. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61158927
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.037
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

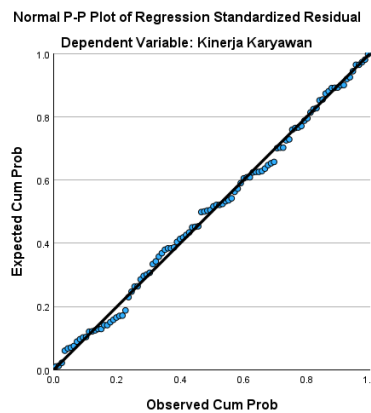
Berdasarkan Tabel 8, jumlah data (N) sebanyak 104 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas untuk analisis lanjutan.

Pengujian normalitas juga didukung dengan analisis histogram residual yang digunakan untuk mengamati secara visual apakah distribusi residual menunjukkan pola yang mendekati distribusi normal sebagai penguatan hasil uji normalitas.



Pola distribusi residual tampak membentuk kurva mendekati lonceng dan tidak menunjukkan kemencengan ekstrem, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

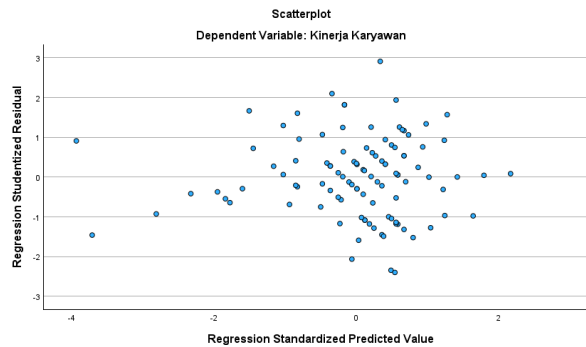
Pengujian lanjutan dilakukan dengan mengamati *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, seperti yang disajikan pada gambar berikut.



Sebaran titik residual cenderung berada di sekitar garis diagonal dan tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan melalui analisis grafik *scatterplot*, sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut.



Titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan.

Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.488	2.050
	Komitmen Organisasi	.411	2.432
	Pelatihan Kerja	.304	3.294

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Seluruh variabel memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.793	1.410		1.272	.209
	Budaya Organisasi	.219	.073	.232	2.989	.002
	Komitmen Organisasi	.278	.084	.281	3.322	<,001
	Pelatihan Kerja	.437	.103	.420	4	<,001

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 1,793 + 0,219X_1 + 0,278X_2 + 0,437X_3$. Konstanta sebesar 1,793 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika seluruh variabel independen bernilai nol. Koefisien regresi budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja masing-masing bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan pada ketiga variabel tersebut secara berturut-turut akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan pengaruh terbesar berasal dari variabel pelatihan kerja.

Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.696	1.63558

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 11, nilai R^2 sebesar 0,705 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja mampu menjelaskan 70,5% variasi kinerja karyawan, sementara sisanya 29,5% dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,696 mengindikasikan bahwa kemampuan penjelasan model tetap tinggi, sehingga model regresi dinilai baik dan layak digunakan.

Uji Hipotesis Secara Parsial- Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.793	1.410		1.272	.206
	Budaya Organisasi	.219	.073	.232	2.989	.004
	Komitmen Organisasi	.278	.084	.281	3.322	.001
	Pelatihan Kerja	.437	.103	.420	4.262	<.001

Berdasarkan pengujian Uji t, seluruh variabel independen menunjukkan hasil signifikan. Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja memiliki nilai t hitung yang melampaui t tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga seluruh hipotesis diterima dan ketiganya terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR Dana Nusantara di Kota Batam.

Uji Hipotesis Secara Simultan- Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640.246	3	213.415	79.777	<.001 ^b
	Residual	267.514	100	2.675		
	Total	907.760	103			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Nilai F hitung sebesar 79,777 melampaui F tabel 2,70 dengan signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis simultan (H4) dinyatakan diterima. Temuan ini diperkuat oleh nilai $R Square$ sebesar 0,705 yang mengindikasikan bahwa 70,5%

variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR Dana Nusantara (t hitung $2,989 > t$ tabel $1,98397$; sig. $0,004 < 0,05$), sehingga H_1 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Graicelda & Siagian, 2024), (Azzahra & Syarifuddin, 2024), serta (Amalia & Siagian, 2020).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (t hitung $3,322 > 1,98397$; sig. $0,001 < 0,05$), sehingga H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Sunarya et al., 2024) serta (Azzahra & Syarifuddin, 2024).

3. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja karyawan (t hitung $4,262 > 1,98397$; sig. $< 0,001$), sehingga H_3 diterima. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang berkelanjutan mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Fitri et al., 2023), (Syahrudin et al., 2020), dan (Hartono & Siagian, 2020).

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung $79,777 > F$ tabel $2,70$; sig. $< 0,001$), sehingga H_4 diterima. Nilai R Square sebesar $0,705$ menunjukkan bahwa $70,5\%$ variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Azzahra & Syarifuddin, 2024), (Suripto & Ahsani, 2022), serta (Haque & Husainah, 2025).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR Dana Nusantara di Kota Batam.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR Dana Nusantara di Kota Batam.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR Dana Nusantara di Kota Batam.

4. Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR Dana Nusantara di Kota Batam.

Saran

1. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian lebih komprehensif.
2. Objek penelitian dapat diperluas pada perusahaan atau wilayah yang berbeda untuk meningkatkan daya generalisasi hasil penelitian.
3. Peneliti berikutnya disarankan menyempurnakan instrumen penelitian dengan menyesuaikan indikator variabel agar data yang diperoleh lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azzahra, E., & Syarifuddin, S. (2024). Analisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (persero) tbk wilayah Telekomunikasi Bogor. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(1), 485. <https://doi.org/10.29210/020243816>
- Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, & Ardani Nur Istiqomah. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120>
- Erninawati, & Mardika, N. H. (2020). Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Pt Carmin Maju Bersama Indonesia. *Scientia Journal*.
- Fernanda, M., & Wasiman. (2022). Kinerja Karyawan Pada Pt Kumala Indonesia Shipyard Di Kota Batam. *Scientia Journal*, 5(1).
- Fitri, M., MDK, H., & Putri, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*.
- Fitri, M., MDK, H., & Putri, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*.
- Graicelda, R., & Siagian, M. (2024). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Infineon Batam. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(1), 435–448.
- Haque, I., & Husainah, N. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9, 11883–11896. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/26628>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(1), 220–237.
- Korda, B. B., & Rachmawati, R. (2022). Influence of Organizational Culture on

Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Commitment. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 18(2), 57–73.
<https://doi.org/10.33830/jom.v18i2.3706.2022>

Novita, L., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Duta Multi Kaya. *Scientia Journal*.

Putri Nursyifa, Thalitha Syalasya, & Vevi Julvina. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(2), 48–59.

Rizal, M., Alam, H. V, & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen* ..., 5(3), 1126–1140.
<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18216>

Sunarya, Y., Suprayogi, Y., & Sahromi. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Yayasan Al-Barokah. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 10044–10054.
<https://doi.org/10.61132/rimba.v2i4.1557>

Wijaya, D. H., & Eppang, B. M. (2021). The Effect of Technology Development, Leadership Style and Organization Culture on Employee Performance. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 203.
<https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2021.v15.i02.p04>