



## PENGARUH PELATIHAN SDM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ATTARAKHA PHOTOGRAPHY BANDUNG

**Fikri Muhammad Fathurahman<sup>1)</sup>, Eeng Ahman<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, [fmfathurahman@gmail.com](mailto:fmfathurahman@gmail.com)

<sup>2)</sup>Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung

**Corresponding Author: Fikri Muhammad Fathurahman<sup>1</sup>**

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi disiplin kerja di Attarakha Photography Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sample penelitian adalah seluruh karyawan di Attarakha Photography. Partial least square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh positif signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif signifikan dari pelatihan SDM terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh positif signifikan dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja, kemudian terdapat pengaruh positif signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pelatihan SDM, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja

### PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Notoadmojo, 2010:5).

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan lanjutan dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensinya ke jenjang keahlian yang lebih tinggi dibidangnya atau penyesuaian apabila ada teknologi baru yang harus ditangani dibidangnya atau membentuk kemampuan baru jika pindah bidang kerjanya.

Selain pelatihan, budaya organisasi yang tercipta pada suatu perusahaan atau organisasi akan

mempengaruhi kinerja maupun kedisiplinan yang terdapat pada karyawan. Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota lainnya. Sistem pengertian bersama ini, dalam pengamatan yang lebih seksama, merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi.

Menurut Robbins (2006), budaya organisasi merupakan persepsi bersama atau sistem dari makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Sedangkan Sudarmanto (2009), budaya organisasi merupakan nilai, sikap-sikap yang telah diyakini pegawai, sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Dalam suatu organisasi, selalu diharapkan memiliki budaya organisasi yang baik, karena baik buruknya pertumbuhan budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang akan dicapai. Budaya organisasi yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Hal ini berarti bahwa setiap adanya perbaikan pada budaya organisasi ke arah yang lebih kondusif, maka akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, tidak dapat dipungkiri bahwa pelatihan dan budaya organisasi merupakan elemen yang penting dalam sebuah organisasi dalam upayanya meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian dibutuhkan disiplin kerja karyawan sebagai pengontrol kesesuaian mekanisme yang telah ditetapkan organisasi dengan implementasi karyawan. Dengan adanya hal tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening”**

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Attarakha Photography
2. Budaya organisasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Attarakha Photography
3. Pelatihan terhadap disiplin kerja karyawan Attarakha Photography
4. Budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Attarakha Photography
5. Pelatihan terhadap kinerja karyawan Attarakha Photography
6. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Attarakha Photography
7. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Attarakha Photography

## KAJIAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia Veithzal (2008:6) mengemukakan sumber daya manusia adalah yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Hariandja (2012:2) menyatakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dapat disimpulkan mana sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi.

### Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/ rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin (Handoko, 2010:5). Zurnali (2004), terdapat 3 tingkatan atau level analisis dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang harus dipenuhi, yaitu : 1. Organization analysis (analisis organisasi): Memfokuskan pada pengenalan di dalam organisasi dimana pelatihan dibutuhkan. 2. Operations analysis (analisis operasi): Mencoba mengenal isi pelatihan-apa yang tenaga kerja harus lakukan agar bekerja secara kompeten. 3. Individual analysis (analisis individual): Menentukan seberapa baik setiap pekerja atau karyawan yang sedang melakukan tugas dalam menyelesaikan tugasnya.

### Budaya Organisasi

Didefinisikan oleh Schein (1985) dalam Riani (2011:6) 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. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan.

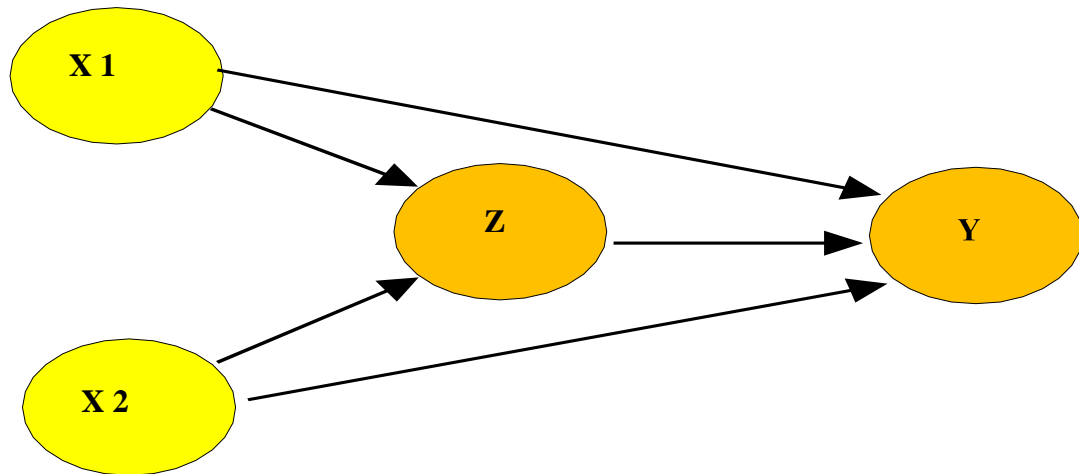
### Kinerja Karyawan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010: 67). Hasibuan (2012:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### Disiplin Kerja

Siagian (2006) memberikan pengertian bahwa: Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

X1 : Pelatihan Sumber Daya Manusia X2 : Budaya Organisasi

Y : Kinerja Karyawan Z : Disiplin Kerja

### Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan

H2 : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

H3 : Terdapat pengaruh dari pelatihan SDM terhadap disiplin kerja

H4 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan

H5 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H6 : Terdapat pengaruh pelatihan SDM terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja

H7 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja

## METODE PENELITIAN

### Structural Equation Modeling dengan Partial Least Square (SEM- PLS)

SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat. Pada SEM dengan PLS nilai variabel laten dapat diestimasi sesuai dengan kombinasi linear dari variabel-variabel manifest yang terkait dengan suatu variabel laten serta diperlakukan untuk menggantikan variabel manifest. Menurut Monecke & Leisch (2012) dalam Sarwono dan Narimawati (2015:6), SEM dengan PLS terdiri tiga komponen, yaitu:

1. Model struktural (inner model). Model struktural atau inner model menggambarkan model hubungan antar variabel laten yang dibentuk berdasarkan substansi teori.
2. Model pengukuran (outer model). Model pengukuran atau outer model menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan variable manifestnya (indicator). Pada outer model terdapat dua jenis model yaitu model indikator formatif dan model indikator refleksif. Model refleksif terjadi apabila variabel manifest dipengaruhi oleh variabel laten, sedangkan model formatif mengasumsikan bahwa variabel manifest mempengaruhi variabel laten dengan arah kausalitas mengalir dari variabel manifest menuju variabel laten.
3. Analisis SEM Dengan Efek Mediasi. Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS

dengan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998, dalam Ghozali dan Latan, 2015) sebagai berikut:

- a. Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik  $> 1,96$
- b. Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik  $> 1,96$
- c. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

Pengujian tahap terakhir, jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap endogen dengan signifikansi t-statistik  $1,96$ , maka terbukti variabel mediasi dapat memediasi variabel eksogen terhadap endogen.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Convergent Validity

Menurut Haryono (2017), *convergent validity* digunakan untuk mengukur nilai korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Kita dapat mengevaluasi *convergent validity* dari pengecekan *individual item reliability* dengan melihat dari nilai standarisasi *loading factor* yang menjelaskan nilai korelasi antara setiap item pengukuran indikator dan konstruk. Hal ini dapat dikatakan ideal apabila Nilai *loading factor*  $\geq 0,7$ , yang artinya bahwa indikator tersebut valid. Dalam penelitian empiris, nilai *loading factor*  $> 0,5$  masih diterima. Bahkan, sebagian ahli menerima  $0,4$ . Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017). Berikut adalah hasil uji *outer model* yang menunjukkan nilai *outer loading* dengan menggunakan alat analisis SmartPLS.

### Hasil uji Outer Model (Model Pengukuran)

Dapat dilihat dari gambar diatas hasil menunjukkan bahwa dari 55 item keseluruhan variabel, sebanyak 49 item memiliki nilai diatas  $0,7$ , sebanyak 3 item memiliki nilai diatas  $0,6$ , sebanyak 3 item memiliki nilai diatas  $0,5$ .

### Discriminant validity

*Discriminant validity* berasal dari model pengukuran refleksif indikator yang dievaluasi dengan *cross loading* lalu dibandingkan dengan nilai AVE dengan kuadrat. Jika nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar disbanding nilai korelasi antar konstruk dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Metode menilai *discriminant validity* ini baiknya skor yang diperoleh setidaknya harus  $> 0,7$  agar. Hasil dari *cross loading* pada analisis *discriminant validity* terdapat pada tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1. Tabel Nilai Cross Loading**

	Budaya Organisasi (X2)	Disiplin Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan SDM (X1)
Budaya Organisasi (X2)	<b>0.790</b>			
Disiplin Kerja (Z)	0.742	<b>0.807</b>		
Kinerja Karyawan (Y)	0.744	0.800	<b>0.789</b>	
Pelatihan SDM (X1)	0.667	0.708	0.850	<b>0.757</b>

Sumber data primer diolah, 2020

Dapat kita lihat nilai *cross loading* tersebut berarti bahwa setiap indikator telah tepat untuk menjelaskan konstruk dependen masing-masing dan membuktikan bahwa seluruh item yang dinilai dengan *discriminant validity* adalah valid.

### **Composite Reliability**

Dalam buku Haryono (2017) suatu konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai batas  $\geq 0,7$  dapat diterima dan nilai  $\geq 0,8$  sangat memuaskan. Berikut dibawah merupakan tabel yang memuat hasil analisis *compsite reliability*.

**Tabel 2. Compsite Reliability**

	Cronbach's Alpha	Rho A	Compsite Reliability
Budaya Organisasi (X2)	0.964	0.973	0.967
Disiplin Kerja (Z)	0.946	0.948	0.953
Kinerja Karyawan (Y)	0.949	0.966	0.957
Pelatihan SDM (X1)	0.931	0.941	0.941

Sumber data primer diolah, 2020

Dapat dilihat analisis menunjukan bahwa metode *composite reliability* menghasilkan di setiap masing-masing indikator memiliki nilai/skor diatas 0,7. Hal ini berarti bahwa seluruh indikator variabel dinyatakan reliabel.

### **Pengujian Model Struktural (inner model)**

Menurut Haryono (2017) langkah pertama mengevaluasi model struktural dengan cara melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur yang menggambarkan besarnya nilai hubungan antar konstruk. Model struktural dapat dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone Geisser Q Square test* untuk  $Q^2$  *predictive relevance*, uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural, *index*

quality dan Sobel test untuk uji mediasi.

### R-Square ( $R^2$ )

Evaluasi nilai  $R^2$ . Interpretasi nilai  $R^2$  sama dengan interpretasi  $R^2$  regresi linier yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menurut Chin (1998) kriteria  $R^2$  terdiri dari tiga klasifikasi yaitu nilai  $R^2$  0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang dan lemah. Perubahan nilai  $R^2$  dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Hal ini dapat diukur dengan *effect size*  $f^2$ . Berikut tabel 1.3 yang memuat nilai  $R^2$ .

**Tabel 3. R - Square**

Item	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0.572	0.557
Kinerja Karyawan	0.466	0.438

Sumber data primer diolah, 2020

### Uji signifikansi *bootstrapping*

Digunakan untuk pengujian mengenai suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p- values. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar *error* tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan kepada observasi empiris. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, nilai signifikansi yang digunakan (*two tailed*) t- value adalah 1,96 (*significance level* = 5%) dengan ketentuan nilai t-*statistic* harus lebih besar dari 1,96.

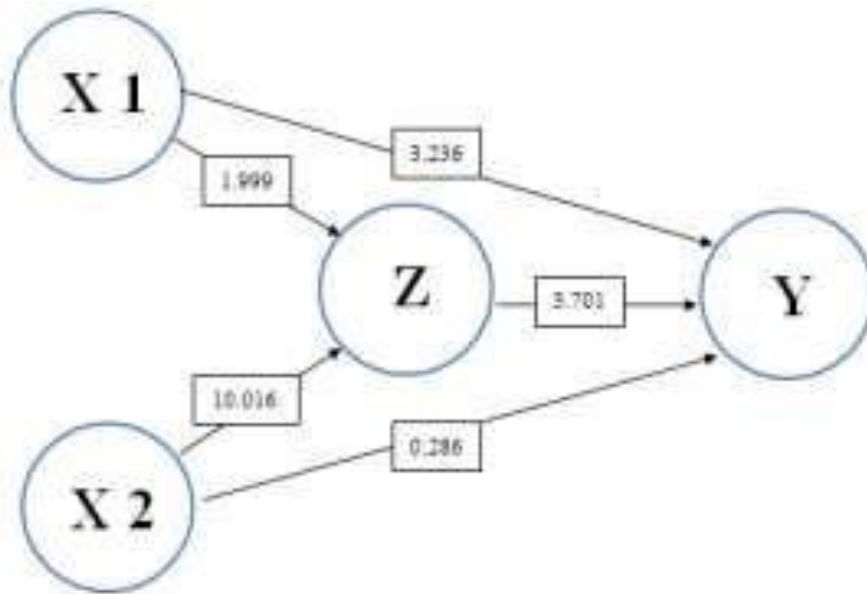
**Tabel 4. Path Coefficient Pengukuran signifikansi (t-statistik) second order**

	Original Sample	Sample Mean	Standard Devinition	T Statistic	P Values	Uji Signifikansi
X2 - Z	0.795	0.800	0.079	10.016	0.000	Signifikansi
X2 - Y	-0.064	-0.062	0.223	0.286	0.775	Tidak Signifikansi
Z - Y	0.662	0.678	0.179	3.701	0.000	Signifikansi
X1 - Z	-0.152	-0.164	0,076	1.999	0.046	Signifikansi
X1 - Y	-0.358	-0.359	0.111	3.236	0.001	Signifikansi

Sumber data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil *path coefficient* yang terdapat pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa ada 4 item signifikan terhadap konstraknya dengan nilai t- statistik > 1,96 dan p – values < 0,05 dan ada juga yang tidak signifikan yaitu pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.





Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

Sumber data primer diolah, 2020

Tabel 5. T-Statistik

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Devinition</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
<b>X2 - Z</b>	0.795	0.800	0.079	10.016	0.000
<b>X2 - Y</b>	-0.064	-0.062	0.223	0.286	0.775
<b>Z - Y</b>	0.662	0.678	0.179	3.701	0.000
<b>X1 - Z</b>	-0.152	-0.164	0,076	1.999	0.046
<b>X1 - Y</b>	-0.358	-0.359	0.111	3.236	0.001

Sumber data primer diolah, 2020

Tabel 6. Hasil T-Statistik Efek Mediasi

Item	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Devinition</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
Disiplin Kerja	0.527	0.547	0.169	3.112	0.002
Kinerja Karyawan	-0.101	-0.109	0.058	1.741	0.082

Sumber data primer diolah, 2020

**Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

Berikut dibawah ini merupakan rekapitulasi hasil uji hipotesis dalam bentuk tabel seperti dibawah ini:



Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H1 : Terdapat pengaruh pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H2 : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan	Tidak Terbukti
H3 : Terdapat pengaruh dari pelatihan SDM terhadap disiplin kerja	Terbukti
H4 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan	Terbukti
H5 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H6 : Terdapat pengaruh pelatihan SDM terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja	Tidak Terbukti
H7 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja	Terbukti

Sumber data primer diolah, 2020

### Pengaruh dari pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan

Uji hipotesis 1 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 3,236 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus  $>1,96$ . Nilai *original sample* menunjukkan - 0,358 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 **diterima** yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu Rowland *et.al.*, (2017), menemukan bahwa pelatihan SDM memiliki pengaruh hubungan yang positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Park *et.al.*, (2018), menyatakan bahwa ada pengaruh positif dari pelatihan SDM dengan kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat juga oleh penelitian Taibu *et.al.*, (2018), dimana hasil yang ditemukan sama dengan sebelumnya yaitu ada pengaruh positif antara pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan. Artinya kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilannya, dan pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat.

### Pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Uji hipotesis 2 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 0,286 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus  $>1,96$ . Nilai *original sample* menunjukkan -0,064 yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 **ditolak** yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Tidak berpengaruh memiliki arti bahwa semakin tinggi atau rendah nilai dari budaya organisasi maka tidak akan mempengaruhi nilai kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya.

### **Pengaruh dari pelatihan SDM terhadap disiplin kerja**

Uji hipotesis 3 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pelatihan SDM terhadap disiplin kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 1,999 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus  $>1,96$ . Nilai *original sample* menunjukkan -0,152 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel pelatihan SDM terhadap disiplin kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 **diterima** yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan SDM terhadap Disiplin kerja.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu Sulaefi (2016), menemukan bahwa pelatihan SDM memiliki pengaruh hubungan yang positif dan secara signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan ini diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Bharata (2016), dimana hasil yang ditemukan sama dengan sebelumnya yaitu ada pengaruh positif antara pelatihan SDM terhadap disiplin kerja. Jadi pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat.

### **Pengaruh dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja**

Uji hipotesis 4 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 10,016 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus  $>1,96$ . Nilai *original sample* menunjukkan 0,795 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 **diterima** yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi dengan disiplin kerja.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu Rad dan Yaqobi (2015), menemukan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Damayanti *et.,al* (2014), dimana hasil yang ditemukan sama dengan sebelumnya yaitu ada pengaruh positif antara budaya organisasi dengan disiplin kerja.

### **Pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.**

Uji hipotesis 5 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 3,701 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus  $>1,96$ . Nilai *original sample* menunjukkan - 0,662 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel pelatihan SDM terhadap disiplin kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 **diterima** yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu Jeffrey (2017), menemukan bahwa disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh hubungan yang positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Dapu (2015), dimana hasil yang ditemukan sama dengan sebelumnya yaitu ada pengaruh positif antara disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi disiplin kerja**

Uji hipotesis 6 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan yang di mediasi disiplin kerja memiliki nilai t- statistik sebesar 1,741 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t- statistik harus  $>1,96$ . Nilai *original sample* menunjukkan -0,101 yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh positif variabel pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan yang di mediasi disiplin kerja.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 **ditolak** yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh positif pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan yang di mediasi disiplin

kerja. Tidak berpengaruh memiliki arti bahwa semakin tinggi atau rendah nilai dari pelatihan SDM maka tidak akan mempengaruhi nilai kinerja karyawan yang di mediasi oleh disiplin kerja, demikian pula sebaliknya.

### **Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi disiplin kerja**

Uji hipotesis 7 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi disiplin kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 3,112 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus  $>1,96$ . Nilai *original sample* menunjukkan 0,527 yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi disiplin kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 **diterima** yang artinya bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi disiplin kerja.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu Fadil *et.al*, (2014), menyatakan bahwa hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi disiplin kerja, Temuan ini di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Amiroso dan Mulyanto (2015), dimana hasil yang ditemukan sama dengan sebelumnya yaitu ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja yang di mediasi disiplin kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Attarakha Fotografi Bandung, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statistik yang didapat yaitu 3,236  $>1,96$  dan hasil *pvalues* 0,358  $<0,05$ .
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statistik yang didapat yaitu 0,286  $>1,96$  dan hasil *pvalues* -0,064  $<0,05$ .
3. Terdapat pengaruh signifikan pelatihan SDM terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statistik yang didapat yaitu 1,999  $>1,96$  dan hasil *pvalues* -0,152  $<0,05$ .
4. Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statistik yang didapat yaitu 10,016  $>1,96$  dan hasil *pvalues* 0,795  $<0,05$ .
5. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statistik yang didapat yaitu 3,701  $>1,96$  dan hasil *pvalues* 0,662  $<0,05$ .
6. Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statistik yang didapat yaitu 1,741  $>1,96$  dan hasil *pvalues* -0,101  $<0,05$ .
7. Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statistik yang didapat yaitu 3,112  $>1,96$  dan hasil *pvalues* 0,527  $<0,05$ .

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, W., dan Jogiyanto. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Sarwono, J., dan Narimawati, U. (2015). Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM). Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Handoko, Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. PT.BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Grasindo. Jakarta

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. PT.Salemba Empat. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. Budaya Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Robbins, Stephen P. 2004. Manajemen. Jakarta : Indeks
- Veithza, Rizal 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zurnali, Cut 2004. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT.Telkom Tbk. Tesis. Unpad, Bandung
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.