

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) DAN PROGRAM PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGUNG TOYOTA GIANYAR

Nurul Fauzeh Rofiatin^{1*} | Anak Agung Putu Agung² | Ni Putu Nita Anggraini³ |

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: fauzehrofiatin@gmail.com

Abstract: Guna menciptakan karyawan dengan performa kerja yang optimal, perusahaan dapat memberikan dukungan maksimal kepada mereka. Dukungan ini dapat membentuk *perceived organizational support* (POS), yakni persepsi positif dari karyawan bahwa mereka dihargai, diperhatikan, dan didukung sepenuhnya oleh perusahaan. Selain itu, implementasi program pelatihan menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat diabaikan oleh perusahaan yang berupaya meningkatkan kemampuan, wawasan, serta pengalaman karyawannya di berbagai jenjang. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *perceived organizational support* (POS) dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Agung Toyota Gianyar. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Agung Toyota Gianyar sebagai populasi. Jumlah sampel penelitian mencapai 75 orang yang diperoleh melalui metode *sample jenuh*. Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (2) program pelatihan juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan penelitian mendatang dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan untuk memperluas dan memperkaya temuan penelitian ini.

Kata kunci: *perceived organizational support*, program pelatihan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Setiap perusahaan tentunya berupaya untuk memiliki SDM yang mumpuni, yaitu yang memiliki kompetensi yang sesuai untuk dioptimalkan dalam mencapai visi serta tujuan jangka pendek maupun jangka menengah. Proses pembentukan karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja unggul tidak terlepas dari peran signifikan perusahaan, khususnya melalui fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dalam hal ini, baik perusahaan maupun MSDM memainkan peran yang krusial dalam mendukung pengembangan dan pencapaian kinerja karyawan.

Rivai (2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berhasil dicapai karyawan dalam periode tertentu, kemudian dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Hubungan antara perusahaan dan karyawan sangat erat, keduanya saling membutuhkan dan berinteraksi. Ketika karyawan mampu menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini akan memberikan pengaruh positif terhadap tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dilihat salah satunya dari pencapaian atau realiasi terhadap target pendapatan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pencapaian pendapatan Agung Toyota Gianyar pada tahun 2023 belum mencapai target yang telah ditentukan. Selengkapnya anggaran dan realisasi pendapatan PT. Agung Toyota Gianyar dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Target dan Realisasi Pendapatan
Pada PT. Agung Toyota Gianyar
Tahun 2023

No.	Bulan	Target Omzet (Rp)	Realisasi Omzet (Rp)	Presentase Realisasi (%)
1.	Januari	15.225.330.000	14.340.444.000	94,19%
2.	Februari	12.550.445.000	11.650.880.000	92,83%
3.	Maret	10.126.722.000	8.990.445.000	88,78%
4.	April	17.554.430.000	15.450.550.000	88,02%
5.	Mei	12.339.994.000	11.650.880.000	94,42%
6.	Juni	12.339.994.000	10.220.556.000	82,82%
7.	Juli	11.220.775.000	10.220,556,000	91,09%
8.	Agustus	11.650.880.000	11.220.775.000	96,31%
9.	September	14.340.444.000	11.650.880.000	81,24%
10.	Oktober	13.210.188.000	10.220.556.000	77,37%
11.	November	15,450,550.000	13.210.188.000	85,50%
12.	Desember	21.550.250.000	15.450.550.000	71,70%
Rata-rata 2023				87,02%

Sumber: Agung Toyota Gianyar, (2023)

Tabel 1 diatas melampirkan target perusahaan yang harus dicapai beserta realisasi pencapaiannya. Namun dalam kenyataannya realisasi pendapatan berada dibawah target omzet yaitu sebesar 87.02% persen. Target omzet Perusahaan tidak ada yang tercapai, Adapun yang paling mendekati yaitu di bulan agustus sebesar 96.31%, sedangkan realisasi omzet terendah pada bulan Oktober 2023. Secara keseluruhan pendapatan yang tercapai, Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kinerja yang kurang baik.

Salah satu tanggung jawab utama perusahaan adalah menciptakan karyawan-karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja unggul. Ketika perusahaan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal, karyawan akan merasa nyaman serta lebih bersemangat dalam bekerja. Meski memiliki latar belakang sosial yang beragam, karyawan tetap dapat melaksanakan tugas mereka dengan penuh kesadaran. Untuk mendorong kinerja karyawan yang optimal, perusahaan dapat

memberikan dukungan penuh yang menciptakan *Perceived Organizational Support* (POS). Kondisi ini mencerminkan bagaimana perusahaan menghargai kontribusi karyawannya, yang pada akhirnya memengaruhi persepsi individu terhadap tempat mereka bekerja (Alfiana, 2020). Selain *Perceived Organizational Support* (POS), perusahaan juga perlu menyadari pentingnya program pelatihan. Pelatihan menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan keahlian, wawasan, serta pengalaman karyawannya di berbagai bidang. Program ini sangat krusial untuk mendukung pengembangan SDM di semua lini organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT Agung Toyota Gianyar, peneliti mendapatkan bahwa penurunan kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh *Perceived Organizational Support* (POS). Karyawan menyatakan bahwa mereka mendapatkan ketidakpastian kontrak karyawan yang dimana karyawan kontrak melakukan proses perpanjangan kontrak setiap dua tahun sekali tanpa kepastian waktu akan diangkat menjadi karyawan tetap. Terdapat juga beberapa karyawan kontrak yang telah bekerja bertahun-tahun kemudian memilih berhenti bekerja tidak diberikan pesangon oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al. (2024) menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putuwijayanti dan Sutarno (2024), yang juga menyimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat hasil penelitian yang bertentangan, di mana *Perceived Organizational Support* (POS) justru menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi *Perceived Organizational Support* (POS), kinerja karyawan cenderung menurun (Agustiningrum, 2016:212). Kondisi ini dapat terjadi meskipun karyawan telah menerima kompensasi yang besar. Jika aspek keadilan, penghargaan terhadap hasil kerja, dan kenyamanan dalam lingkungan kerja dirasa tidak memadai, hal tersebut dapat menimbulkan kejenuhan yang berkepanjangan. Kejenuhan semacam ini pada akhirnya akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Nabila & Ratnawati, 2020:2).

Fenomena lainnya yang mengindikasikan kinerja karyawan yang belum maksimal adalah terjadi beberapa complaint dari customer atau pelanggan Agung Toyota Gianyar. Yang mana hal ini diduga karena beberapa karyawan masih belum bisa memahami standar kerja yang baik dan benar sebagaimana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti complaint terhadap pelayanan service, pelayanan penjualan dan juga pelayanan front office. Tentunya hal ini membuktikan bahwa kurangnya pelatihan yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan profit penjualan Perusahaan. Tentu terdapat relevansi mengenai program pelatihan dengan kinerja karyawan pada masing-masing Perusahaan. Maka

dapat peneliti simpulkan bahwasannya Pelatihan merupakan kegiatan guna memperbaiki serta mengembangkan keterampilan, tingkah laku, sikap, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi terkait.

Bersadarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agung Toyota Gianyar”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk membahas rumusan masalah yang akan dibahas, yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Gianyar; (2) Untuk mengetahui pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Toyota Gianyar.

LITERATUR

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori utama (*grand theory*) yang menjadi landasan dalam penelitian ini adalah *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan yang diperkenalkan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. Teori ini menyoroti pentingnya hubungan antara tujuan yang dirancang dengan hasil kinerja yang dicapai. Inti dari teori ini adalah bahwa individu yang memahami dengan baik tujuan yang diinginkan oleh organisasi akan menunjukkan perilaku kerja yang dipengaruhi oleh pemahaman tersebut.

***Perceived Organizational Support* (POS)**

Sunarto (2020) menjelaskan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) adalah persepsi umum yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka.

Program Pelatihan

Nitisemito (2021) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan, perilaku, sikap, serta pengetahuan karyawan agar selaras dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Prihantoro (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merujuk pada pencapaian hasil kerja dalam jangka waktu tertentu yang dibandingkan dengan berbagai tolok ukur, seperti standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah disepakati sebelumnya.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Kinerja Karyawan

Pratiwi dan Muzakki (2021) mengartikan *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi siap memberikan bantuan ketika dibutuhkan, menghargai kontribusi, memberikan dukungan, serta peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika perusahaan mampu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya, hal ini menciptakan *Perceived Organizational*

Support (POS). Dukungan positif dari organisasi ini berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2023), Zurriyati et al., (2020), dan Rahmana (2020) menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Agung Toyota Gianyar.

Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Kharimah dan Frianto (2020) menyatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting, terutama karena masih ada keterbatasan, terutama dalam pemanfaatan teknologi terbaru. Oleh sebab itu, pelaksanaan program pelatihan dianggap mampu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Salah satu tanggung jawab utama perusahaan adalah menciptakan karyawan yang kompeten di bidangnya dan memiliki kinerja yang unggul. Dengan demikian, program pelatihan menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, wawasan, serta pengalaman karyawannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahardika (2020), Hirzi et al. (2024), dan Lukman (2024) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori yang telah diuraikan dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Agung Toyota Gianyar.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Agung Toyota Gianyar bertempat di Jalan Darma Giri Bypass Buruan, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali. Yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Agung Toyota Gianyar untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS), Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Agung Toyota Gianyar yaitu sebanyak 75 karyawan, dengan menggunakan sampel jenuh maka seluruh populasi menjadi responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Definisi Operasional Variabel

1) *Perceived Organizational Support* (X1)

Perceived Organizational Support (POS) mengacu pada persepsi karyawan bahwa organisasi memberikan perhatian, menghargai kontribusi mereka, serta mendukung kesejahteraan emosional dan sosial mereka melalui penghormatan dan dukungan yang diberikan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur *Perceived Organizational Support* (POS) meliputi keadilan (*fairness*), dukungan dari atasan (*supervisor support*), penghargaan organisasi (*organizational rewards*), serta kondisi kerja (*conditions*).

2) Program Pelatihan (X₂)

Program pelatihan adalah rangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan, yang diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan dengan tujuan utama meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel program pelatihan meliputi sasaran pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, jadwal pelatihan, serta jenis pelatihan.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Cipta (2023) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, dan hubungan antar individu.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis kuantitatif diterapkan untuk mengolah data dalam bentuk angka atau bilangan. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2022:132), skala Likert merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial tertentu.

1) Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Ghozali (2022:52) menjelaskan bahwa uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengukur validitas adalah metode *Pearson Product Moment*, yang dilakukan dengan mengorelasikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2020:47) mengungkapkan bahwa reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas suatu pengukuran bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen tersebut stabil dan konsisten dalam

mengukur suatu konsep, sekaligus menilai sejauh mana kualitas dari instrumen pengukur tersebut.

2) Analisis Deskriptif

a. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan. Uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana suatu variabel memiliki hubungan dengan variabel lainnya. Hubungan ini dinyatakan dalam bentuk persamaan, di mana nilai dari satu variabel yang diketahui dapat digunakan untuk memperkirakan nilai variabel lain yang belum diketahui (Sugiyono, 2021:133). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Nilai konstanta

X₁ = Perceived Organizational Support (POS)

X₂ = Program Pelatihan

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

c. Analisis Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

d. Uji F

Menurut Ghozali (2016:46) Uji F dipergunakan untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk mengukur kebenaran hipotesis bahwa terdapat [engaruh antara *Perceived Organizational Support* (POS) (X₁) serta program pelatihan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

e. Uji t

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat Ghozali (2021). Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara *Perceived Organizational Support* (POS) (X₁) dan program pelatihan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Jumlah responden yang menjadi sampel penelitian mencapai 75 orang, berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan. Ketika dianalisis berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 39 orang, yang mencakup 52,0% dari total, sedangkan responden perempuan berjumlah 36 orang, atau sekitar 48%. Jika dilihat dari segi usia, kelompok usia 20–29 tahun menjadi yang paling dominan, dengan jumlah sebanyak 31 orang atau setara dengan 41,3%. Dari sisi tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan Sarjana, dengan jumlah 28 orang atau 37,3%. Sementara itu, jika dikaji berdasarkan masa kerja, responden dengan pengalaman kerja selama 1–5 tahun mendominasi, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 36%.

Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Validitas instrumen dalam kuesioner ini diuji untuk memastikan keabsahan setiap item pertanyaan yang mewakili tiga variabel penelitian, yaitu *Perceived Organizational Support (POS)*, Program Pelatihan, dan Kinerja Karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien validitas di atas 0,30, sehingga setiap butir pertanyaan dianggap valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang memadai. Dengan nilai koefisien alpha (α) Cronbach di atas 0,60 untuk semua item dari ketiga variabel, instrumen ini dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, kuesioner dapat digunakan secara efektif dan didistribusikan kepada seluruh responden yang telah ditentukan.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memberikan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10. Dengan demikian, tidak terdapat indikasi multikolinearitas antarvariabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser dan analisis grafik *scatterplot*. Metode Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual (*ABS_RES*) terhadap semua variabel independen. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dan residual

absolutnya lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Signifikansi
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta	1,768	1,175	1,505	0,137
	Perceived Organizational Support (POS) (X ₁)	0,590	0,109	5,436	0,000
	Program Pelatihan (X ₂)	0,261	0,096	2,723	0,008

Sumber: Data diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai konstanta (α) dan koefisien regresi (b_1) dan (b_2) sebagai berikut:

$$\alpha = 1,768$$

$$b_1 = 0,590$$

$$b_2 = 0,261$$

Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 1,768 + 0,590 X_1 + 0,261 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa :

- Nilai koefisien regresi variabel Perceived Organizational Support (POS) (X₁) adalah sebesar 0,590, hal ini menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support (POS) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila variabel Perceived Organizational Support (POS) (X₁) ditingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi variabel Program Pelatihan (X₂) adalah sebesar 0,261, hal ini menunjukkan bahwa Program Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila variabel Program Pelatihan (X₂) ditingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa besarnya (R^2) adalah 0,513. Dapat dikatakan besarnya pengaruh variabel apabila variabel Perceived Organizational Support (POS) dan Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

adalah 51,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 51,3\% = 48,7\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar penelitian.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji F pada tabel, diperoleh nilai F hitung sebesar 37,906 serta signifikansi F sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dan Program Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H1 diterima.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS), dan Program Pelatihan secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

- 1) Hasil pengujian menunjukkan variabel *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki nilai t-hitung sebesar 5,436 dan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H1 diterima.
- 2) Hasil pengujian menunjukkan variabel Program Pelatihan memiliki nilai t-hitung sebesar 2,723 dengan tingkat signifikansi 0,008 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Program Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H2 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dan Program Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Toyota Gianyar. Hasil Penelitian ini memiliki makna bahwa semakin baik *Perceived Organizational Support* (POS) dan Program Pelatihan yang diterapkan maka Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Toyota Gianyar akan meningkat.

Perceived Organizational Support (POS) dalam penelitian ini diukur berdasarkan 4 (empat) indikator, yakni: Keadilan (Fairness), Dukungan atasan (Supervisor Support), Imbalan organisasi (Organizational rewards), dan Kondisi kerja (Conditions). Dari hasil uji deskriptif, rata-rata variabel POS menunjukkan persepsi responden terhadap POS pada PT Agung Toyota Gianyar cukup baik. POS dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan karena dengan menghadirkan persepsi bahwa

perusahaan mendukung karyawan secara penuh maka dengan sadar pula karyawan akan meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan.

Penelitian ini mendukung hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh Sitepu (2023), yang mengungkapkan bahwa POS (Perceived Organizational Support) memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Zurriyati dan rekan-rekannya (2020), yang menunjukkan bahwa POS berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin optimal penerapan POS dalam suatu perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh para karyawan.

Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa variabel Program Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Toyota Gianyar. Ini memiliki makna bahwasannya semakin baik Program Pelatihan yang diberikan maka Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Toyota Gianyar nantinya meningkat. Program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan tentunya mengharapkan umpan balik dari karyawan berupa peningkatan kinerja. Terdapat 5 (lima) indikator yang digunakan dalam penelitian ini guna mengukur persepsi program pelatihan pada PT Agung Toyota Gianyar, yaitu : Jadwal pelatihan, Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, Sasaran Pelatihan, dan Jenis pelatihan.

Berdasarkan hasil uji deskriptif menunjukkan pernyataan bahwa pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam menjalankan tugas mendapatkan nilai rata-rata tertinggi, namun pernyataan terkait indikator durasi memiliki nilai rata-rata terendah, hal ini menunjukkan responden memiliki persepsi bahwa durasi dalam menjalankan pelatihan pada PT Agung Toyota Gianyar perlu diperbaiki.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahardika (2020), ditemukan bahwa program pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diperoleh oleh Wibisana (2024) serta Lukman dan rekan-rekannya (2024), yang secara konsisten menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik oleh perusahaan akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa Perceived Organizational Support (POS) dan Program Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.

Agung Toyota Gianyar. Secara spesifik, Perceived Organizational Support (POS) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, Program Pelatihan juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan memiliki dampak yang langsung pada peningkatan kinerja di tempat kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, beberapa saran untuk manajemen PT Agung Toyota Gianyar terkait dampak *Perceived Organizational Support* (POS) dan Program Pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah sebagai berikut: pertama, untuk variabel POS, terdapat indikator dengan nilai terendah yaitu X1.5 yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dan fasilitas kantor, sehingga disarankan perusahaan untuk mengevaluasi dan memperbaiki fasilitas tersebut guna mendukung kinerja karyawan. Kedua, untuk variabel Program Pelatihan, indikator X2.1 menunjukkan ketidaksesuaian durasi pelatihan dengan kebutuhan karyawan, sehingga disarankan perusahaan untuk meninjau kembali program dan durasi pelatihan agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, guna memberikan variasi penelitian dan memperluas ruang lingkup hasil yang lebih umum, serta melakukan penelitian dengan sampel yang lebih luas untuk memperkuat hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2017). Peranan Manajmen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi* : 51.
- Afzali, Ahmad, Motahari, & Loghman. (2014). Investigating The Influence Of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment And Organizational Learning On Job Performance: An Empirical Investigation. *Tehnički vjesnik. Vol. 3 (21)*, 623-629.
- Agustiningrum. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Oleh OCB (Organizational Citizen Behavior) (Studi pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 212-225.
- Al-Omar. (2019). The Impact of perceived organizational support and resilience on pharmacist engagement in their stressful and competitive workplace in Saudi Arabia. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 1044-1052.

- Arifah. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Perceived Organizational Support, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Power Engineering Medan. *Ssio e-Kons*.
- Budianto. (2024). Peran Manajmen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru. *Universitas Islam Kalimantan*.
- Chiang, Chun-Fang, & Tsung-ShengHsieh. (2012). The impacts of perceived oganizational support and psychological empowerment on job performance :The mediating effects of organizational citizenship behavior”. *International Journal of Hospitality Management*. (31), 180-190.
- Jelita. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*.
- Lukman. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi< Keuangan & Bisnis Syariah*, 1007-1017.
- Nabila. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan dan Perilaku Kerja Proaktif sebagai Variabel Interventing (STudi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 1-12.
- Neysyah. (2023). Pengaruh Perceived Oorganizational Support dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 1 (2), 213-221.
- Oubibi. (2022). *Perceived Organizational Support and Career Satisfaction among Chinese Teacher: The Meditation Effect of Job Crafting and Work Engagement during COVID-19*. *Sustainably*.
- Pratiwi. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1):111-20.
- Putuwijayanti. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan PT Taruna Bima Abadi Karanganyar. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol 2, No 1*, 355-365.
- Saputra. (2024). Pengaruh Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Person-Job Fit dan Person-Organizational Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pepuastakaan dan Arsip Daerah, Yogyakarta. *JIABI*.
- Setyoningrum. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *NERACA: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Siwi. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support (POS), dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol 2, No 1*, 298-309.



- Susmiati, & Sudarma. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. Vol 4 (1), 79-87.
- Wann-Yih, W., & Htaik, S. (2011). The Impacts Of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Job Performance In Hotel Industry". *International DSI and the 16th APDSI Joint Meeting*,. Taipei, Taiwan.
- Wibisana. (2024). Pengaruh dari Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kereta Api Indonesia. *Neraca Manajemen, Ekonomi*.
- Wulandari. (2019). Nalasis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Mix Kota Banjarbaru. *Universitas Islam Kalimantan* .
- Zurriyati. (2020). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Kinerja Karyawan Bidang Produksi di PT Batanghari Barisan Padang. *Psyche 165 Journal*, Vol. 13, No 2 Juni, 190-196.