

SKRIPSI

**Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Bantimurung Indah**

HAEDIR

NIM: 1861201178



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2022**

SKRIPSI

Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bantimurung Indah

Sebagai salah satu persyaratan untuk
melakukan penelitian

Disusun dan diajukan oleh

HAEDIR

NIM: 1861201178

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bantimurung Indah

Nama Mahasiswa : Haedir

Nomor Induk Mahasiswa : 1861201178

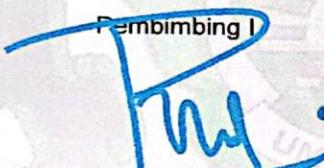
Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

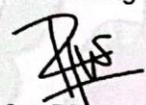
Setelah diperiksa dan diteliti ulang, maka skripsi ini telah memenuhi syarat untuk disetujui.

Maros, 12 September 2022

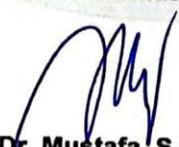
Pembimbing I


Prof. Dr. Ria Mardiana, S.E., M.Si
NIDN: 196/05181992032001

Pembimbing II


Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M
NIDN: 0918058620

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros


Dr. Mustafa, S.E., M.Ak.
NIDN : 0931127361

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Haedir
Nim : 1861201178
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh pelatihan dan Budaya organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bantimurung
Indah

Demi Allah, saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi/ tugas akhir ini adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan:

(1) plagiarisme; (2) pencurian hasil karya milik orang lain; (3) hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material dan non-material; (4) ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakikatnya bukan merupakan karya tulis skripsi/tugas akhir saya secara orisinil dan otentik.

Bila dikemudian hari diduga kuat ada ketidaksesuaian antara realitas, fakta dan data ini, saya bersedia di proses oleh Tim Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros dengan saksi berat berupa pembatalan kelulusan/kesarjanaan. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi ini.

Maros, 12 September 2022

Hormat saya,

HAEDIR

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bantimurung Indah”** yang merupakan salah satu syarat Untuk Melakukan Penelitian.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan yang terjadi. Oleh sebab itu dengan rendah hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sikapnya membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan banyak terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kedua orang tua dan saudaraku yang selama ini memberikan dukungan doa, materi dan semua pengorbanan yang luar biasa sampai menyelesaikan penyusunan skripsi.
2. Mustafa S.E.,M.Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
3. Hasdiana S,SE.,M.M. Selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

4. Prof.Ria Mardiana Y,SE.,M.Si, Selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, pikiran, serta tenaga untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Andi Risfan Rizaldi,S.E.,M.M Selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran, serta tenaga untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, semoga segala kebaikan, dukungan yang diberikan kepada peneliti mendapat balasan yang berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Esa. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan kerendahan hati peneliti menerima kritikan dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaannya.

Waassalamu Alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh.

Maros, 1 April 2022

Peneliti

HAEDIR

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pelatihan.....	6
2.1.1 Definisi Pelatihan.....	6
2.1.2 Fungsi Pelatihan	7
2.1.3 Manfaat Pelatihan	7

2.1.4 Tujuan pelatihan	10
2.1.5 Metode Pelatihan.....	11
2.1.6 Indikator Pelatihan.....	12
2.2 Budaya Organisasi.....	13
2.2.1 Pengertian Budaya organisasi.....	13
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	14
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi... ..	15
2.2.4 Indikator Budaya Organisasi.....	17
2.3 Kinerja Karyawan.....	18
2.3.1 Defenisi Kinerja Karyawan.....	18
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	19
2.3.3 Indikator kinerja karyawan.....	20
2.4 Penelitian-penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Pikir	23
2.6 Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	26

3.3 Populasi dan Sampel	26
3.3.1 populasi.....	26
3.3.2 Sampel.....	27
3.4 Sumber Data	27
3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data	28
3.6 Teknik Analisis Data	29
3.7 Uji Hipotesis	32
3.8 Definisi Operasional Variabel	33
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	40
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	43
4.4 Pembahasan.....	50
 BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 2. Skala Pengukuran Likert.....	28
Tabel 3. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	31
Tabel 4. Tabel Defenisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 5. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 6. Responden Berdasarkan Umur.....	41
Tabel 7. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 8. Tanggapan Responden Pelatihan.....	43
Tabel 9. Tanggapan Responden Budaya Organisasi.....	43
Tabel 10. Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 11. Hasil Output SPSS Uji Validitas Pelatihan.....	45
Tabel 12. Hasil Output SPSS Uji Validitas Budaya Organisasi.....	46
Tabel 13. Hasil Output SPSS Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 14. Hasil Outpu Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 15. Hasil Output SPSS Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
Tabel 16. Hasil Output SPSS Analisis Koefisien Korelasi	48
Tabel 17. Hasil Output SPSS Koefisien terminasi.....	49

Tabel 18. Hasil Output SPSS Hasil Uji T.....50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir.....	24
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Tabulasi Kuisisioner.....	58
Lampiran II. Distribusi Nilai R Tabel Pada Signifikansi 5% Dan 1%.....	64
Lampiran III. T Tabel Untuk Alpha a 5% t.....	65
Lampiran IV. Output SPSS.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mampu bersaing dalam rangka pencapaian tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Perusahaan akan berusaha keras untuk mencapai hasil yang terbaik agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam segala kondisi terburuk sekalipun. Kesiapan perusahaan dalam menghadapi segala macam kemungkinan yang terjadi akan menjadi tameng untuk keberlangsungan perusahaan yang bersangkutan, sebab kondisi persaingan yang tidak menentu sewaktu-waktu dapat menjadi ancaman bagi setiap perusahaan. Keberhasilan tujuan perusahaan tidak terlepas dari Sumber Daya Manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan dapat dilihat dan dinilai dari kinerja para karyawannya. Pencapaian tujuan perusahaan dapat diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang ada agar dapat memperoleh hasil yang baik dalam kinerjanya.

Kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Selain itu budaya organisasi juga memberikan dukungan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, perlu ditumbuhkan budaya

kerja yang baik. Budaya kerja akan mampu muncul dalam kinerja seseorang karyawan jika mereka mempunyai dasar nilai-nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya ialah pelatihan. Menurut Bangun (2012:201), pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda, dimana banyak pula kemampuan yang belum mampu dikembangkan sehingga tidak dapat digunakan secara maksimal. Selain pelatihan, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Rivai dan Mulyadi (2012:374) Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Melihat pentingnya ke dua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, dimana pelatihan dan budaya organisasi mempengaruhi kualitas, kemampuan, sikap dan perilaku karyawan. Maka dari itu perusahaan diharapkan mampu memberikan pelatihan yang rutin dan menjunjung tinggi budaya organisasi yang positif agar tercipta kinerja karyawan yang lebih optimal.

PT. Bantimurung Indah merupakan salah satu anak perusahaan Bosowa Group dengan status perusahaan penanaman modal dalam negeri (PMDN) yang

bergerak dalam bidang pengolahan rumput laut yang merupakan pabrik *Semi Refine Cottoni Caregeenan* pertama di Indonesia Timur yang berlokasi di JL. Dr. Sam Ratulangi Km. 31 no.163, kelurahan Allepolea Kecamatan Lau Kabupaten Maros Sulawesi Selatan.

Oleh karena itu kinerja karyawan PT. Bantimurung Indah dituntut untuk terus meningkat sedangkan yang terjadi di lapangan kinerja karyawan dari tahun ke tahun cenderung stagnan bahkan cenderung mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh PT. Bantimurung Indah kurang memberikan pelatihan terhadap karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawan serta lingkungan kerja atau budaya organisasi yang kurang efektif dimana atasan kurang mau mendengarkan aspirasi atau masukan dari bawahan dalam hal ini para karyawan sehingga kedua faktor inilah yang memungkinkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah Maros.

Berkaitan dengan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melihat seberapa besar pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.bantimurung Indah Maros.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah?
3. Apakah pelatihan berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah.
2. Untuk Menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah.
3. Untuk menganalisis pengaruh dominan pelatihan terhadap kinerja karyawan dibandingkan budaya organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan referensi penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman serta dapat menerapkan ilmu pengetahuan secara teori dan praktek mengenai kinerja karyawan.

2. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan akan menambah informasi serta dapat digunakan sebagai bahan referensi penyusunan skripsi dimasa yang akan datang mengenai pengaruh pelatihan dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan evaluasi terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja yang dapat dilihat dari seberapa jauhnya pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

2.1.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan merupakan proses sistematis perubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian atau kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya Meldona dalam (Rokhman and Fatihin, 2014). Pelatihan diterapkan guna mengajarkan sejumlah keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya. Program pelatihan ditempat kerja (*On the Job Training*), pelatihan di kelas, dan pelatihan *vestibule* (balai) sejenis pelatihan dengan simulasi menggunakan peralatan dalam laboratory setting, merupakan metode-metode pelatihan yang telah banyak dilakukan (Widjajakusuma, 2002).

Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli yang berkenaan dengan pendidikan dan pelatihan. Notoatmodjo (2010:5) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Unit yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai lazim disebut PUSDIKLAT

(Pusat Pendidikan dan Pelatihan). Simanjuntak mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Selanjutnya Westerman dan Donoghue memberikan pengertian pelatihan sebagai pengembangan secara sistimatis pola sikap / pengetahuan / keahlian yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memadai.

2.1.2 Fungsi pelatihan

Pelatihan diterapkan guna mengajarkan sejumlah keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun Fungsi Pelatihan yaitu:

1. Sebagai sarana atau wadah bagi karyawan untuk mengembangkan skill atau keahlian yang dimiliki.
2. Sebagai tempat untuk melatih sikap dan mental karyawan.
3. Sebagai sarana pemecahan masalah terhadap kendala-kendala yang sering terjadi di dalam pekerjaan

2.1.3 Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pekerjaannya. Seperti dijelaskan oleh (Sagala and Jauvani, 2010) yaitu, manfaat pelatihan dapat dikategorikan untuk perusahaan dan untuk individual yang pada akhirnya agar tercapainya visi, misi, tujuan perusahaan, dan hubungan antar

manusia serta implementasi kebijakan perusahaan. Adapun manfaat pelatihan tersebut diantaranya:

a. Manfaat bagi karyawan

- 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- 2) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- 3) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- 4) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
- 5) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- 6) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
- 7) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
- 8) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
- 9) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
- 10) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
- 11) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

b. Manfaat bagi perusahaan

1. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.

2. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
3. Memperbaiki moral sumber daya manusia.
4. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
5. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
6. Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
7. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
8. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
9. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
10. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
11. Membantu pengembangan promosi dari dalam.
12. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.

Selain itu adapun manfaat yang akan dijelaskan oleh Edy Sutrisno dalam penelitian (Nurjanah, 2022) ada tiga manfaat pelatihan yang perlu diselenggarakan oleh perusahaan, diantaranya:

- a. Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.

b. Bagi personel yang sudah senior perlu ada penyegaran dengan latihan- latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.

c. Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi labour turn over, dan meningkatkan kepuasan kerja

2.1.4 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun berdasarkan penjelasan Meldona dalam penelitian (V.A.R.Barao *et al.*, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja, bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan maka diikutkan pelatihan, karena dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, melalui pelatihan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
5. Memenuhi kebutuhan kebutuhan perkembangan pribadi,
6. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Sedangkan, menurut Handoko dalam Malvin (2016), ada dua tujuan utama pelatihan karyawan diantaranya:

1. Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
2. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

2.1.5 Metode Pelatihan

Metode pelatihan yaitu, metode pelatihan yang tepat tergantung kepada tujuannya. Tujuan dan sasaran pelatihan yang berbeda akan berakibat pemakaian metode yang berbeda pula. Sunyoto dalam penelitian yunus (2018) mengelompokkan metode-metode pelatihan atas dua kategori, yaitu *informational methods*, dan *experiential methods*.

a. Informational methods

Metode ini biasanya menggunakan pendekatan satu arah, melalui mana informasi-informasi disampaikan kepada para peserta oleh para pelatih. Metode jenis ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal faktual, keterampilan atau sikap tertentu. Para peserta biasanya tidak diberi kesempatan untuk mempraktikkan atau untuk melibatkan diri dalam hal-hal yang diajarkan selama pelatihan. Teknik yang dipakai untuk metode ini antara lain, kuliah, presentasi audiovisual, dan self directed learning. Pelatihan dengan menggunakan metode informasi ini sering dinamakan sebagai pelatihan tradisional, yaitu pelatihan yang bersifat direktif dan berorientasikan pada guru.

b. Experiential methods

Metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel dan lebih dinamis, baik dengan infrastruktur dengan sesama peserta dan langsung mempergunakann alat-alat yang tersedia, misal komputer. Metode ini biasanya dipergunakan untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan-keterampilan, serta kemampuan-kemampuan baik bersifat hardware maupun software. Pelatihan metode ini dianggap sebagai pelatihan yang lebih bersifat fasilitatif dan berorientasikan pada peserta. Misalnya diskusi kelompok, studi kasus, dan sebagainya. Dengan mendorong para peserta untuk memalsukan pengetahuannya sendiri di dalam persentasi-persentasi melalui makalah-makalah maka akan dapat mengubah perilaku mereka.

2.1.6 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan yang diungkapkan menurut siregar dalam penelitian (Nurjanah, 2022) adalah sebagai berikut :

a. Partisipasi karyawan

Partisipasi karyawan yang ditunjukkan secara signifikan ketika mengikuti pelatihan untuk peningkatan mutu karyawan, Misalnya berpartisipasi dalam memberikan kritik dan saran kepada perusahaan.

b. perubahan karyawan

Perubahan yang ditunjukkan oleh karyawan setelah mengikuti pelatihan tersebut, Misalnya kinerja karyawan meningkat setelah melakukan atau mengikuti pelatihan yang diberikan.

c. Tenaga pelatihan yang berkualitas

Dasar pemberian teori yang berasal dari pemateri handal dan ahli dibidangnya, Misalnya mendatangkan mentor yang ahli dibidangnya.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat di pahami sebagai persepsi anggota organisasi tentang norma yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi bersangkutan, dimana budaya organisasi mempersepsikan perilaku individu masing-masing anggota organisasi akan di pengaruhi persepsi dan perilaku anggota lain dalam sistem organisasi tersebut. Ketika pihak manajemen organisasi memandang bahwa kualitas merupakan suatu hal yang mesti di lakukan dalam aktivitas kerja organisasi akan di dorong oleh values kualitas dalam aktivitas kerja mereka (Ma'rifah.2005)

Robbins dan Timoty dalam penelitian (Nugraheni *et al.*, 2019) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Davis dalam Moeheriono (2012) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2012). Budaya organisasi adalah sebuah

keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini (Sedarmayanti,2014).

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal (Mangkunegara dikutip oleh Pratiwi, 2012).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai-nilai ,sikap keyakinan yang dianut secara bersama-sama dan menjadi karakteristik atau cirikhas organisasi serta di jalankan oleh seluruh anggota organisasi

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Ada beberapa fungsi budaya organisasi menurut (Pabundu, 2010) yaitu:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan organisasi
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik dapat diatur secara efektif
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap
5. Sebagai integratos karena adanya sub budaya baru. Dapat mempersatukan kegiatan para anggota yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda

6. Membentuk perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi
7. Sebagai sarana menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan
9. Sebagai alat komunikasi antar atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi
10. Sebagai penghambat berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

2.2.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi Menurut Mondy dan Noe (2015) yaitu :

a. Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam perusahaan mempunyai dampak yang positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi efektif, manajer dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan.

b. Motivasi

Upaya-upaya manajemen memotivasi karyawannya juga membentuk budaya tersendiri dalam budaya perusahaan, apakah karyawan selalu dimotivasi oleh uang, bagaimana perusahaan memandang keras karyawan, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan lingkungan kerja. Bagaimana perusahaan memotivasi karyawan untuk menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya

manusia yang ada di perusahaan itu, yang selanjutnya akan mempengaruhi berbagai kebijakan sumber daya manusia.

c. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi juga mempengaruhi budaya perusahaan, ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal yang selanjutnya mempengaruhi tingkatan otoritas pengambilan keputusan, kebebasan tanggung jawab dan proses komunikasi yang terjadi.

d. Proses-proses Administrasi

Proses-proses administratif meliputi proses pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses-proses ini akan mempengaruhi budaya, karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan. Bagaimanaperusahaan memandang prestasi karyawan, perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan menekankan kerja kelompok atau individu.

e. Struktur Organisasi

Struktur mungkin kaku atau fleksible. Selain itu dalam organisasi mungkin pula terjadi centralisasi dan konfirmasi tinggi ataupun rendah. Semuanya ini akan mempengaruhi budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan konformitas yang tinggi, akan berlakukebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatunya harus dibuat dengan aturan tertulis. Dalam struktur yang fleksible dan konformitas yang tinggi, mungkin karyawan lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.

f. Gaya Manajemen

Berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan. Dalam hal ini bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin, serta pengendalian, yang dilakukan akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan itu.

2.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Robbins dan Coulter (2012) mengemukakan beberapa indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil risiko harus ada di dalam organisasi dan memperhatikan detail diartikan bahwa dalam organisasi harus memperhatikan segala ketepatan, analisis dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal di sekitar.
2. Orientasi pada hasil diartikan fokus pada hasil atau pendapatan dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
3. Orientasi individu diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
4. Orientasi pada tim diartikan kemampuan bekerja sama dalam tim.
5. Keagresifan bahwa individu atau orang-orang yang berada di dalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
6. Stabilitas diartikan bahwa aktivitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo untuk terus bertumbuh dan berkembang.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Defenisi kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas dari hasil pencapaian oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di berikan atau di bebaskan kepadanya. Kinerja Karyawan dalam organisasi mengarah kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah di tetapkan.Sebagai hasilnya akan di ketahui bahwa seseorang karyawan masuk kedalam tingkatan kinerja tertentu,dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*Individual Performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*Corporate Performance*) juga baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang akan dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018)

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organiasasi sesuai dengan wewewnang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagai mana seseorang di harapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya serta kualitas,kuantitas dan waktu yang di gunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2010)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai denengan tanggung

jawab yang di berikan padanya (Mangkunegara,2010).Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah sebuah pencapaian prestasi dan hasilkerja seorang karyawan atau pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di bebaskan kepedanya guna mencapai tujuan organisasi .

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan

Sutrisno, (2015) mengemukakann ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: faktor disiplin dilingkungannya, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- a. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas
- b. Abilities, yaitu sifat-sifat perseonel yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas

(Mangkunegara, 2015) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan lebih muda mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai

terarah untuk mencapai tujuan kerja. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi berbagai faktor, yaitu :

- a. Sasaran
- b. Standar
- c. Umpan balik
- d. Peluang
- e. Sarana
- f. Kompetensi
- g. Motivasi

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indicator kinerja menurut (Mangkunegara, 2015) meliputi diantaranya adalah:

a. Kuantitas hasil kerja

Merupakan berapa lama individu karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari hasil kerja, misalnya karyawan mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam sehari.

b. Kualitas hasil kerja

lalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, misalnya karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.

c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Tingkat suatu aktivitas di selesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia

untuk aktifitas orang lain, misalnya karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu atau tidak melewati batas waktu yang diberikan.

d. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit, misalnya penggunaan jumlah karyawan yang sesuai pada unit yang dibutuhkan.

e. Kehadiran dan ketepatan waktu

Kehadiran dan ketepatan waktu merupakan adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan, misalnya karyawan datang tepat waktu dan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Devie	2021	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Arwana Citramulia Tbk Plant 3 Gresik	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Arwana Citramulia Tbk Plant 3 dan Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Arwana Citramulia Tbk Plant 3

2	Ulum, Prajitiasari and Gusminto	2018	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang	Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang dengan optimal.
3	Zetira and , Raniasari Bimanti Esthi, SE	2019	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Travelindo Lampung	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan 1, Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Travelindo Lampung. 2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

				Karyawan PT.Travelindo Lampung. 3. Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.Travelindo Lampung.
4	Wicaksono <i>et al.</i>	2021	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta	Pelatihan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Wulan Sari Girsang	2019	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No.17 Medan	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

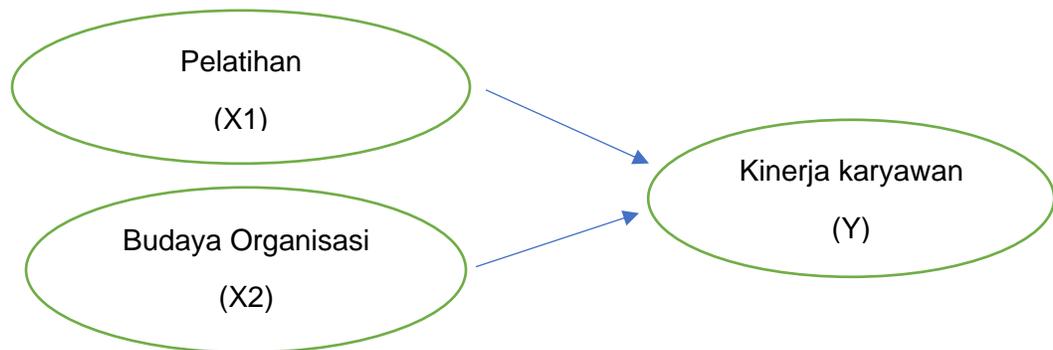
2.5 Kerangka pikir

pelatihan yang baik dapat membuat keseimbangan yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan karena dengan pelatihan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yaitu situasi dimana para karyawan bisa meningkatkan dan mengembangkan skill yang dimilikinya lewat pelatihan yang di berikan.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dapat menciptakan motivasi yang baik bagi karyawan dalam memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi.

Pelatihan dan Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena nilai-nilai yang dianut oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Gambar 1. Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka dapat diajukan suatu hipotesis sebagai langkah awal dalam memecahkan masalah penelitian ini adalah diduga bahwa :

- 1 . Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

- 2 . Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen kinerja Karyawan.
3. Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan budaya organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena peneliti ingin mengkonfirmasi konsep dan teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Penelitian ini tentang pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan di PT.Bantimurung Indah.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT.Bantimurung Indah yang berlokasi di JL. Dr. Sam Ratulangi Km. 31 no.163, kelurahan Allepolea Kecamatan Lau Kabupaten Maros Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan mulai dari April sampai dengan September 2022.

3.3 Populasi Dan Sampel

1.3.1 Populasi

Sugiono (2016), Mengemukakan Populasi adalah wilayah generasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya yaitu seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Kabupaten Maros, yang berjumlah 54 orang .

1.3.2 Sampel

Sugiono (2016), mengemukakan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh atau metode sensus sehingga jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebesar 54 orang, dimana subjek yang diteliti merupakan orang atau karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun dengan alasan karena karyawan yang sudah bekerja lama pasti sudah beradaptasi dan mengenal dengan baik lingkungan kerja mereka sehingga mampu menjawab mengisi kuesioner dengan baik yang berkaitan dengan pekerjaannya.

3.4 Sumber Data

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu :

A. Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian, cara yang digunakan dalam memperoleh data primer dan data sekunder yaitu dengan cara memberikan kuisisioner ke responden yang merupakan Karyawan pada PT. Bantimurung Indah.

B. Data Sekunder

Data Sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat orang lain). Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi PT. Bantimurung Indah, situs web, internet dan seterusnya.

3.5 Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Abdulrahman dan Sambas Ali 2010).

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan yaitu dengan cara mengkaji teori dan referensi yang berkaitan dengan variabel penelitian. Studi kepustakaan ini sangat penting dalam melakukan penelitian karena penelitian tersebut tidak lepas dari literatur-literatur ilmiah.

2. Study Lapang (*Field Research*)

Studi lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, salah satunya metode Angket (kuesioner), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden yang kemudian dijawab sesuai dengan keadaan sebenarnya. Dalam hal ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Bantimurung Inda. Skala yang digunakan adalah skala likert, skala ini digunakan dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang.

Tabel 2. Skala Pengukuran likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh melalui kuesioner yang telah di isi oleh responden, kemudian selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan teknik pengolahan data guna menghasilkan suatu kesimpulan dari permasalahan dalam penelitian ini.

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Yaitu suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan sebagai instrument penelitian yang digunakan, suatu alat pengukur dikatakan valid jika alat tersebut dipakai untuk mengukur sesuai kegunaannya yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam dengan nilai Sig 0,05 pada suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Pengujian validitas yaitu:

- 1) Apabila hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya terdapat korelasi antara variable X dengan variable Y maka valid
- 2) Apabila hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ artinya tidak terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y dikatakan tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Yaitu ukuran suatu kestabilan serta konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dalam bentuk kuesioner. Menurut Ghazali (2016) :

- 1) Jika nilai cronbarch $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliable atau konsisten

2) Jika nilai cronbarch < 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliable atau konsisten.

2. Analisis Data

a. Regresi Linier berganda

Yaitu hubungan secara linier antara variabel independen (X_1 , X_2) dengan variabel dependen (Y), yang digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah berhubungan positif atau negatif. Persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = variabel dependen

X_1 dan X_2 = variabel independen

a = konstanta (nilai Y apabila X_1 , $X_2 = 0$)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

b. Koefisien Korelasi

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka berpedoman pada ketentuan berikut : yaitu dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total (Sugiono, 2013).

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = angka korelasi

n = jumlah periode

X = variabel independen

Y = variabel dependen

Tabel 3. Pedoman interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

c. Koefisien Determinasi

Yaitu untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam presentase. Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

R = nilai kuadrat koefisien korelasi

3.7 Uji Hipotesis

1) Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui diterima atau ditolak suatu hipotesis dengan menggunakan t hitung dan t tabel dengan taraf signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$).Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).
Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
- b) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
- c) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- d) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka secara independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.8 Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan secara operasional dari variabel-variabel yang digunakan. Berikut akan diuraikan mengenai definisi operasional variabel dan pengukurannya yaitu :

Tabel 4. Defenisi operasional Variabel

No	Nama Variabel	Defenisi variabel	Indikator penelitian variabel	Jenis data variabel
1	Pelatihan (X1)	Proses atau cara guna meningkatkan keahlian atau kemampuan Karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti melakukan pelatihan untuk mengembangkan skill karyawan dengan mendatangkan mentor atau tenaga ahli dibidangnya	1.Partisipasi karyawan 2.Perubahan karyawan 3.Mentor berkualitas	kualitatif
2	Budaya Organisasi (X2)	sebuah sistem makna bersama dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya, seperti membangun hubungan yang harmonis baik itu antar karyawan maupun karyawan dengan atasan sehingga karyawan tidak segan menyampaikan aspirasinya terhadap pekerjaannya.	1.Inovasi dan pengambilan resiko 2.Orientasi hasil 3.Orientasi individu 4.Orientasi tim 5.Keagresifan anggota 6.Stabilitas	Kualitatif

3	Kinerja Karyawan (Y)	hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.misalnya kinerja karyawan dalam satu tahun yang dihitung berdasarkan kuantitas dan kualitas kerja karyawan terhadap tugas-tugas yang di berikan kepada karyawan.	1.Kuantitas kerja 2.Kualitas kerja 3.Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan 4.Efektifitas 5.Kedisiplinan	Kualitatif
---	----------------------	---	---	------------

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

PT. Bantimurung Indah yang kini berkantor di Desa Allepolea, kabupaten Maros Baru yang jaraknya 31 km dari ibu kota provinsi Sulawesi Selatan.

Perusahaan didirikan secara resmi pada tanggal 20 Agustus 1976 di kabupaten Maros oleh H. Muiadi. Pendirian perusahaan ini didasarkan dengan akte notaris No. 40 tahun 1976 oleh Prof. Teng Tjin Lein, SH dan telah terdaftar pada kantor Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia (BKPM).

PT. Bantimurung Indah didirikan dengan modal perseroan sebesar 250 juta rupiah dan didirikan untuk 75 tahun modal perseroan di atas terdiri dari 1000 lembar saham dimana tiap saham bernilai Rp. 250.00,-.

Pendirian perusahaan ini telah mendapat persetujuan dan pengesahan dari Departemen Kehakiman RI.No.Y.A 5/552/12 tanggal 25 November 1976, dimana kegiatan usahanya adalah industri pembuat kerupuk udang.

Melalui surat persetujuan kedua adanya koordinasi penanaman Modal Dalam Negeri No. 53/A/SP.01.BPKM/VIII/77 pertanggal 23 Agustus 1977 akhirnya PT. Bantimurung Indah menjadi PMDN yang melaksanakan terencana komersial pada bulan Maret 1976.

Sepuluh tahun kemudian berdasarkan akte notaris Abdullah Ashar, SH No. 75 tahun 1955 tepatnya pada tanggal 25 Februari 1990, PT. Bantimurung Indah mengalami pengalihan saham dari H. Muiadi kepada H. M. Aksa Muhammad sebagai Direktur Utama dan Ny. Hj. Ramlah Aksa sebagai Komersial Utama dari PT. Bosowa Group, penanaman modal awal senilai Rp. 100.000.000,-.

PT. Bantimurung Indah bergerak dalam dua bidang yaitu industri udang dan industri rumput laut. Sejalan dengan itu dilihat dari progres pengembangan rumput laut lebih menguntungkan, maka sejak tahun 1993 sampai sekarang PT. Bantimurung Indah tidak lagi memproduksi kerupuk udang dan lebih menfokuskan kegiatannya dalam usaha pengelolaan rumput laut. Saat ini PT. Bantimurung Indah memproduksi

rumput laut jenis *Alkali Treated Cottani*, semi *Refined Carrageenan* dan *Dried Seaweed* baik dari jenis *E. Cottani* maupun *E. Spinosum*. Semua produk-produk tersebut di ekspor ke Inggris, Prancis, Spanyol, Argentina dan Amerika Serikat PT. Bantimurung Indah dalam pendiriannya memiliki maksud dan tujuan sebagai yang tercatat pada akte pendirian pasal 2 yaitu :

1. Berusaha demi industri, termaksud mendirikan pabrik untuk membuat bahan makanan dan minuman.
2. Berdagang dan menyalurkan barang tersebut dalam pemasaran.
3. Berusaha dalam pengadaan ekspor dan perdagangan lokal
4. Berusaha dalam bidang perikanan dan perkebunan
5. Berusaha dalam bidang transportasi umum, pembongkaran dan anleverasing.
6. Segala sesuatu dalam arti kata yang seluas-luasnya sepanjang tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku.

4.1.2 Visi Misi Perusahaan

Visi PT. Bantimurung Indah adalah “ Menjadi perusahaan Industri terkemuka di Asia”.

Misi PT. Bantimurung Indah adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan nilai perusahaan sesuai keinginan
2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat pesisir
3. Menggunakan teknologi yang lebih efisien, aman dan ramah lingkungan
4. Membangun lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi karyawan secara profesional.

4.1.3 Sumber Daya Perusahaan

PT. Bantimurung Indah adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri rumput laut, PT. Bantimurung Indah merupakan perusahaan budidaya rumput laut untuk komoditas ekspor. Rumput laut merupakan salah satu

komoditas unggulan dari kementerian kelautan dan perikanan untuk dikembangkan dalam mendukung perekonomian masyarakat, dalam perkembangannya yang begitu cepat dan pesat karena tuntutan zaman dan juga persaingan industry yang terus berkembang dengan cepatnya.

Dalam peraturan pemerintah No. 55 tahun 1990 Bab III pasal 4 disebutkan tanggung jawab pengelolaan perusahaan dilakukan oleh direksi sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar perusahaan.

Tujuan perusahaan sesuai dengan yang tercantum dalam anggaran dasar perusahaan yang telah di ubah dengan Akta No. 31 tanggal 9 Januari, No. 191 tanggal 29 Mei, dan No. 40 tanggal 8 Juni 1991.

Ketiganya dibuat dihadapan Ny. Poertaningsih Adiwarsito, SH,. Notaris di Jakarta dan telah di setujui oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan SK No. C2-2102/HT tanggal 12 Juni 1991. Tujuan perusahaan adalah turut melaksanakan, menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya dan khususnya di bidang industri lainnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan menjalankan usaha dibidang :

- a. Produksi Menambang atau mengelolah bahan-bahan mentah tertentu menjadi bahan pokok yang di perlukan guna mengelolah bahan-bahan pokok tersebut.
- b. Perdagangan adalah kegiatan pemesanan dan distribusi berbagai macam barang-barang hasil produksi lainnya atau barang-barang lainnya menggunakan bahan pokok industri seperti rumput laut agar- agar sebagai bahan pokok, dengan cara atau dengan jalan tertentu serta melakukan kegiatan-kegiatan perdagangan baik dalam maupun luar.
- c. Usaha lainnya, melakukan usaha atau kegiatan lainnya yang merupakan sarana lengkap atau menunjang guna mencapai tujuan perusahaan.

4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

PT Bantimurung Indah di pimpin oleh seorang *CEO (Chief Executive Officer)* sekaligus pemilik perusahaan Bosowa Group. *CEO (Chief Executive Owners)*

menunjuk *CE (Chief Executive)* untuk mewakilinya dalam mengawasi dan mengkoordinir perusahaan, *CE (Chief Executive)* menunjuk Head pada masing-masing anak perusahaan untuk mewakilinya mengawasi perusahaan, Head membawahi 4 Departemen, yaitu Departemen keuangan, Departemen Produksi, Departemen Pengadaan, dan *Departemen Human Resource Development (HRD)*.

Departemen keuangan dipimpin oleh chief keuangan, chief administrasi umum. Departemen produksi ditangani oleh chief produksi.

Chief keuangan membawahi bagian accounting, pembukuan bendahara/kasir dan administrasi pajak. Chief Administrasi umum dan personalia membawahi bagian Administrasi, operator komputer dan satpam sedangkan chief logistik/pengadaan membawahi bagian pembelian bahan baku.

Chief produksi membawahi bagian koordinasi Mesin. Chief Quality Assurance (QA) membawahi bagian Quality Control, obat/bahan kimia dan administrasi laboratorium, berikut adalah struktur organisasi PT Bantimurung Indah Kabupaten Maros.

Adapun pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing Departemen di atas yaitu:

1. CE (Chief Executive)

Bertugas mengawasi dan mengkoordinir head yang bertugas atas kelancaran kegiatan perusahaan.

2. HEAD

Bertugas mengawasi dan mengkoordinir kegiatan operasional departemen-departemen yang berada di dalam pengawasannya.

3. PDCA

Bertugas untuk mengawal penyusunan rencana kerja perusahaan tiap tahunnya dan mengumpulkan data dari masing-masing departemen untuk dilaporkan setiap bulanya sudah sejauh mana pencapaian target yang dihasilkan oleh perusahaan dan memantau proses berjalannya suatu program kerja.

4. FINANCE

Bertugas mengumpulkan laporan dari accounting, pembukuan,

bendahara/kasir, administrasi pajak, kemudian memeriksa dan melaporkannya kepada PDCA dan *Head. Devisi Finance* membawahi:

- a. *Marketing* membawahi ekspor yang bertugas mencari informasi pasar, mengirim barang sesuai dengan pesanan ke konsumen serta mengurus berkas pengiriman.
- b. *Accounting*, bertugas menyusun anggaran kas perusahaan, membuat laporan keuangan perusahaan, membuat laporan kondisi keuangan perusahaan, membuat laporan pembayaran pajak serta mencari pemecahan atas masalah keuangan perusahaan.
- c. Verifikasi, bertugas mencatat pengeluaran perusahaan, pengiriman dan penerimaan surat transaksi perusahaan, pembayaran hutang perusahaan dan penerimaan tagihan piutang.
- d. Kasir, bertugas untuk membayar gaji karyawan, dan mencatat transaksi bank.
- e. *Warehouse*, bertugas mencatat dan mengawasi proses pencatatan masuk keluarnya barang di gudang.

5. Plant

Bertugas melakukan pengawasan selama proses produksi mulai dari penerimaan bahan baku sampai barang siap di ekspor. Devisi plant membawahi:

- a. Produksi, bertugas mengawasi dan mengkoordinir kegiatan produksi, serta membuat laporan dan mencatat hasil kegiatan untuk di laporkan kepada *Chief* produksi untuk di teruskan kepada *Head*.
- b. *Maintenance*, bertugas mengontrol kelayakan mesin-mesin dan peralatan yang di gunakan baik melakukan perawatan maupun perbaikan serta melaporkan hasil kegiatannya kepada *Head*.
- c. Laboratorium, bertugas menganalisa bahan baku, hasil produksi dan bahan pembantu yang di gunakan apakah telah selesai dengan standar mutu atau perlu perbaikan, kemudian membuat hasil kegiatan untuk di laporkan ke *Chief* untuk di pertanggung jawabkan selanjutnya kepada *Head*.

6 . Procurement

Bertugas mengawasi dan mengkoordinir kegiatan pembelian bahanbaku, gudang/timbangan dan melaporkan hasil kegiatan kepada *head*. Devisi *Procurment* membawahi:

- a. *Purchasing*, bertugas mencatat dan membuat laporan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan pembelian bahan baku dan memeriksa stok bahan baku.
- b. Logistik, bertugas mencatat barang yang masuk ke gudang dan menimbang barang hasil produksi kemudian di simpan di gudang.

7. HRD (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT)

Bertugas mengawasi dan mengkoordinir kegiatan administrasi, operator komputer, dan satpam serta mempertanggung jawabkan hasilnya kepada *head*. Devisi HRD (*Human Resource Development*) membawahi:

- Umum, bertugas membuat laporan tentang jumlah pegawai yang ada dan masih di butuhkan, mengusulkan penerimaan/pemberhentian karyawan, mengawasi absen karyawan harian, serta membuat laporan-laporan kegiatan perusahaan dalam computer sebagai dokumen perusahaan.
- Satpam/Security, bertugas menjaga keamanan perusahaan dan mengawas setiap tamu perusahaan.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden yang dianalisis adalah karyawan pada PT. bantimurung Indah. Berdasarkan data responden yang berjumlah sebanyak 54 orang pegawai yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini, adapun karakteristik responden dengan diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini tujuan agar mengetahui secara jelas mengenai responden sebagai objek penelitian. Karakteristik responden disusun dalam tabel frekuensi agar memudahkan dalam mengidentifikasi ciri-ciri responden.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang berhasil dihimpun datanya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Responden berdasarkan jenis kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	53.7	53.7	53.7
	Perempuan	25	46.3	46.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Dari tabel 5 di atas mengenai data responden berdasarkan jenis kelamin, maka ditemukan data jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang atau sebesar 53,7% sedangkan responden perempuan sebanyak 25 orang atau sebesar 46,3%. Ini artinya bahwa responden yang dominan adalah laki-laki dikarenakan laki-laki memiliki tenaga yang baik dalam bekerja.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Responden berdasarkan umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30	7	13.0	13.0	13.0
	31 - 40	9	16.7	16.7	29.6
	41 - 50	19	35.2	35.2	64.8
	>50	19	35.2	35.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa responden berdasarkan usia 20 – 30 tahun sebanyak 7 orang atau 13% kemudian usia 31 – 40 tahun sebanyak 9 orang atau 16,7% dan usia tahun 41 – 50 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 35,2% sedangkan usia 51 tahun keatas sebanyak 19 orang atau sebesar 35,2%. Ini artinya bahwa pada tingkat 31 – 40 dan usia 50 keatas paling dominan dikarena diusia ini masih cukup produktif dan tentunya lebih memiliki pengalaman kerja yang cukup baik dalam melakukan kegiatan operasional perusahaan.

c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Lama bekerja juga dapat menentukan karyawan. Semakin lama karyawan tersebut bekerja, maka tingkat kinerja dan pengalaman semakin baik. Karakteristik responden berdasarkan tingkat masa kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Responden berdasarkan masa kerja

		Masa_Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1 - 10	38	70.4	70.4	70.4
	11 - 20	3	5.6	5.6	75.9
	21 - 30	13	24.1	24.1	100.0
Total		54	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka dapat digambarkan bahwa data responden berdasarkan masa kerja yaitu terdiri dari 1 – 10 tahun sebanyak 38 orang atau sebesar 70% dan lama kerja dari 11 – 20 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 5,6% sedangkan 21 – 30 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 24,1%. Ini artinya bahwa karyawan yang lama kerja di PT. Bantimurung Indah, itu kategori 1- 10 sebanyak 38 orang.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai tanggapan responden dari pernyataan yang berasal dari pelatihan di PT. Bantimurung Indah, maka peneliti akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah. Adapun tabel tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 8. Tanggapan responden pelatihan

Interval	X1.1	X1.2	X1.3	Sampel
Sangat Setuju	17	19	18	54
Setuju	37	35	36	54
Netral	-	-	-	54
Tidak Setuju	-	-	-	54
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	54

Dari tabel 8, maka dapat dilihat tanggapan responden pada variabel pelatihan yang beragam. Pada pernyataan pertama yang menjawab sangat setuju bahwa pelatihan itu penting, sebanyak 17 orang dan yang menjawab setuju bahwa pelatihan itu penting sebanyak 37 orang. Selanjutnya pada pernyataan kedua bahwa pelatihan meningkatkan kinerja yaitu yang menanggapi sangat setuju sebanyak 19 orang dan yang menanggapi setuju sebanyak 35 orang. Pernyataan ketiga bahwa materi pelatihan membantu didalam melakukan pekerjaannya yaitu 18 orang yang menyatakan sangat setuju, 36 orang yang menyatakan setuju.

Tabel 9. Tanggapan responden budaya organisasi

Interval	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Sampel
Sangat Setuju	19	5	31	17	17	17	54
Setuju	35	20	23	22	37	37	54

Netral	-	29	-	15	-	-	54
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	54
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	54

Dari tabel 9, maka dapat dilihat tanggapan responden pada variabel budaya organisasi yang juga beragam. Pada pernyataan pertama bahwa pekerjaannya menuntut untuk dilakukan secara baik dan benar yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dan yang menjawab setuju sebanyak 35 orang. Selanjutnya pada pernyataan kedua bahwa karyawan mampu bekerja secara mandiri atau individual yaitu yang menanggapi sangat setuju sebanyak 5 orang dan yang menanggapi setuju sebanyak 20 orang kemudian Netral sebanyak 29 orang. Pernyataan ketiga karyawan mampu bekerja sama di dalam tim kerja yaitu 31 orang yang menyatakan sangat setuju, 23 orang yang menyatakan setuju. Pernyataan keempat bahwa karyawan harus mampu bersaing didalam bekerja, yaitu 17 orang yang menanggapi sangat setuju, 22 orang yang menanggapi setuju serta 15 orang yang menanggapi Netral. Pada pernyataan kelima bahwa sesama karyawan harus saling *support*, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang dan 35 orang yang menyatakan setuju. Pada pernyataan keenam bahwa karyawan selalu dituntut untuk tepat waktu dalam bekerja yang menanggapi sangat setuju sebanyak 17 orang dan setuju sebanyak 37 orang.

Tabel 10. Tanggapan responden kinerja karyawan

Interval	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Sampel
Sangat Setuju	32	18	19	-	5	19	54
Setuju	22	36	35	12	37	35	54
Netral	-	-	-	16	12	-	54
Tidak Setuju	-	-	-	21	-	-	54
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	5	-	-	54

Dari tabel 10, maka dapat dilihat tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan yang juga beragam. Pada pernyataan pertama bahwa karyawan harus selalu disiplin dalam bekerja yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dan yang menjawab setuju sebanyak 22 orang. Selanjutnya pada pernyataan kedua bahwa karyawan harus menerima siap menerima sanksi jika melakukan pelanggaran yaitu yang menanggapi sangat setuju sebanyak 18 orang dan yang menanggapi setuju sebanyak 36 orang. Pernyataan ketiga bahwa karyawan senang dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan yaitu 19 orang yang menyatakan sangat setuju, 35 orang yang menyatakan setuju. Pernyataan keempat bahwa tugas atau pekerjaan yang diberikan terlalu membebani karyawan, yaitu 12 orang yang menanggapi setuju, 16 orang yang menanggapi netral dan ada 21 orang yang menanggapi tidak setuju serta 5 yang menanggapi sangat tidak setuju. Pada pernyataan kelima bahwa karyawan harus siap dengan tugas tambahan yang diberikan jika diperlukan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang dan 37 orang yang menyatakan setuju dan 12 orang yang menyatakan netral. Pada pernyataan keenam bahwa pekerjaan yang diberikan selalu berusaha untuk diselesaikan dengan cepat dan benar, yang menanggapi sangat setuju sebanyak 19 orang dan setuju sebanyak 35 orang.

4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada kuisisioner variabel pelatihan terdiri dari tiga butir pernyataan pada masing-masing kuisisioner variabel, adapun hasil outputnya melalui SPSS berikut ini :

Tabel 11. Hasil output SPSS uji validitas pelatihan

Pernyataan	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
Pelatihan			
1	0,856	0,279	Valid
2	0,422	0,279	Valid
3	0,806	0,279	Valid

Berdasarkan hasil 11 output SPSS analisis validitas pada variabel pelatihan yang terdiri dari tiga butir pernyataan, maka dapat disimpulkan dimana nilai keseluruhan pada item pernyataan yaitu $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuisioner dinyatakan valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 12. Hasil output SPSS uji validitas budaya organisasi

Pernyataan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi			
1	0,798	0,279	Valid
2	0,712	0,279	Valid
3	0,856	0,279	Valid
4	0,931	0,279	Valid
5	0,856	0,279	Valid
6	0,845	0,279	Valid

Berdasarkan hasil 12 output SPSS analisis validitas pada variabel budaya organisasi yang terdiri dari enam butir pernyataan, maka dapat disimpulkan dimana nilai keseluruhan pada item pernyataan yaitu $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuisioner dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan penelitian.

Tabel 13. Hasil output SPSS uji validitas kinerja karyawan

Pernyataan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan			
1	0,845	0,279	Valid
2	0,826	0,279	Valid
3	0,422	0,279	Valid
4	0,856	0,279	Valid
5	0,422	0,279	Valid
6	0,422	0,279	Valid

Berdasarkan hasil 13 output SPSS analisis validitas pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari enam butir pernyataan, maka dapat disimpulkan dimana nilai

keseluruhan pada item pernyataan yaitu r Hitung $>$ r Tabel maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuisisioner dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan penelitian.

b. Hasil Analisis Reliabilitas

Hasil analisis reliabilitas untuk mengukur tingkat keandalan pada masing-masing kuisisioner variabel pada penelitian ini, berikut hasil output SPSS uji reliabilitas :

Tabel 14. Hasil output SPSS uji reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,724	$> 0,60$	Reliabel / Handal
Budaya Organisasi	0,845	$>0,60$	Reliabel / Handal
Kinerja karyawan	0,711	$>0,60$	Reliabel / Handal

Berdasarkan hasil output SPSS *reliability statistics* di atas, maka ditemukan nilai Cronbach's Alphas pada variabel pelatihan sebesar $0,724 >$ dari $0,60$ kemudian variabel budaya organisasi $0,845 > 0,60$ dan variabel kinerja karyawan sebesar $0,711 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan kuisisioner variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan penelitian.

4. Hasil Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang ada di dalam Unstandardized Coefficients Beta pada tabel berikut:

Tabel 15. Hasil output SPSS analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.354	1.155		6.367	.000

PELATIHAN (X1)	1.793	.185	1.431	9.685	.000
BUDAYA ORGANISASI (X2)	-.259	.063	-.610	-4.131	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Dari tabel diatas, dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom Unstandardized Coefficients Beta, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,354 + 1,793 X1 - 0,259 X2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal:

1. Nilai konstanta sebesar 7,354 menunjukkan bahwa jika tidak ada penambahan nilai dari variabel pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,354.

2. Jika variabel X1 (pelatihan) naik sebesar 1%, maka akan mempengaruhi kenaikan variabel Y (Kinerja karyawan) sebesar 1,793, artinya pengaruh variabel X1 terhadap Y itu positif dan berbanding lurus.

3. Variabel X2 (budaya organisasi), dengan asumsi variabel bebas lain tetap maka besar pengaruh X2 (budaya organisasi) terhadap Y (Kinerja karyawan) adalah 0,259 artinya jika variabel X2 mengalami kenaikan maka variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 0,259, maka pengaruh variabel X2 terhadap Y yaitu berpengaruh negatif dan berbanding terbalik.

b. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan menggunakan data variabel data X1, X2 dan Y sebagaimana terlampir pada skripsi ini.

Tabel 16. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

No	Variabel	Corelations	Interval	Keterangan
----	----------	-------------	----------	------------

1	Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	0,906	0,80 - 1,000	Sangat Kuat
2	Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,906	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 16, maka diperoleh tingkat hubungan variabel budaya pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,906 ini artinya bahwa hubungannya “Sangat kuat” karena berada pada nilai interval koefisien korelasi 0,80 – 1,000. Sedangkan budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan sebesar 0,906 ini artinya bahwa hubungannya “Sangat kuat” karena berada pada nilai interval koefisien korelasi sebesar 0,80 – 1,000

c. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan data yang telah di olah SPSS 22, maka di dapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 17. Hasil output SPSS Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.813	.547

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X2), PELATIHAN (X1)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,820 Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 82,0%. Sedangkan sisanya 18,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor selain pelatihan dan budaya organisasi.

d. Uji t (Parsial)

Pengujian parsial (Uji t) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh signifikansi satu variabel bebas secara individu dalam menerangkan variabel terikat. Pada tabel dibawah dapat kita lihat hasil uji t tersebut.

Tabel 18. Hasil output SPSS Hasil uji T

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.354	1.155		6.367	.000
PELATIHAN (X1)	1.793	.185	1.431	9.685	.000
BUDAYA ORGANISASI (X2)	-.259	.063	-.610	-4.131	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan tabel 18. data hasil olahan dari uji t, maka diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan mendapatkan statistik uji t = 9,685 dengan selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar 0,000, maka t hitung yang dihasilkan adalah 9,685 sedangkan t tabel adalah 2,007. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,685 > 2,007$) selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis pertama terbukti dan diterima.

2. Variabel budaya organisasi mendapatkan statistik uji t = 4.131 dengan signifikansi 0,005. Hasil uji t dari budaya organisasi nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4.131 > 2,007$) selanjutnya nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan yaitu budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua terbukti dan diterima.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan yang mengindikasikan bahwa para karyawan sepakat dan setuju bahwa pelatihan yang dilakukan oleh PT. Bantimurung Indah itu penting, sebab dari segi metode ,mentor maupun materi yang diberikan sangat membantu para karyawan dalam bekerja dan menemukan solusi terhadap permasalahan yang biasa terjadi di lapangan.Hampir tidak ada keraguan bahwa dengan melakukan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.Pelatihan merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan atau organisasi dalam upaya mengembangkan kemampuan atau *skill* para anggota atau karyawan yang ada, sehingga setiap karyawan dapat mengerjakan tugas atau kerjaan yang diberikan secara baik dan maximal, sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai serta disisi lain produktivitas karyawan akan meningkat pula seiring meningkatnya kinerja karyawan.Oleh karena itu sebaiknya PT. Bantimurung Indah sebaiknya melakukan pelatihan 2 atau 3 kali dalam setahun untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Disisi lain Budaya organisasi PT. Bantimurung Indah juga memiliki pengaruh, namun pengaruh yang diberikan adalah pengaruh yang negatif, yang memiliki makna bahwa budaya organisasi PT. Bantimurung Indah tidak sejalan atau berbanding terbalik, dimana ketika pengaruh budaya organisasi berkurang justru malah akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah , Hal ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi PT. Bantimurung Indah masih belum cukup efektif yang disebabkan komunikasi yang terbangun didalam organisasi belum terlalu baik.Budaya organisasi dapat berjalan baik apabila ada hubungan yang baik pula yang terbangun diantara karyawan.Semua karyawan harus memiliki perasaan saling membutuhkan dan keikhlasan dalam bekerja sehingga dengan perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab agar mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga seluruh karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi.Oleh karena itu sebaiknya PT. Bantimurung Indah menjaga dan lebih mengembangkan lagi budaya organisasi yang efektif seperti menjaga komunikasi yang baik dan sehat, baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel pelatihan mendapatkan statistik uji $t = 9,685$ dengan selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar $0,000$, maka t hitung yang dihasilkan adalah $9,685$ sedangkan t tabel adalah $2,007$. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,685 > 2,007$) selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis pertama terbukti dan diterima.
2. Variabel budaya organisasi mendapatkan statistik uji $t = 4.131$ dengan signifikansi $0,005$. Hasil uji t dari budaya organisasi nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4.131 > 2,007$) selanjutnya nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan yaitu budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua terbukti dan diterima.
3. Terdapat pengaruh pelatihan yang lebih dominan. Artinya Pengaruh pelatihan Lebih besar dibandingkan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat ditarik saran dalam penelitian ini adalah

1. Bagi Instansi

Berdasarkan pada penelitian bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bantimurung Indah. Semoga penelitian ini bisa dijadikan sebagai tolak ukur dan bahan evaluasi dalam pengambilan keputusan khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Disisi lain para karyawan merasa sangat terbantu dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, mereka beranggapan bahwa pelatihan itu sangat penting baik itu dalam mengembangkan kemampuan mereka maupun membantu dalam menemukan

solusi terhadap kendala yang sering terjadi atau dihadapi pada saat bekerja dilapangan serta mempertahankan etos kerja yang menjadi budaya organisasi didalam perusahaan.Oleh karena itu alangkah lebih baiknya jika perusahaan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbanyak melakukan pelatihan yang lebih efektif lagi dan mempertahankan etos kerja serta menjaga pola komunikasi yang sehat.

2. Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, dan diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan inspirasi bagi penulis maupun bagi instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Devie, E.O.A. (2021) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Arwana Citramulia Tbk Plant 3 Gresik', *Performa*, 4(3), pp. 406–415. doi:10.37715/jp.v4i3.1652.
- Mangkunegara (2015) *Evaluasi Kinerja Daya Manusia*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Nugraheni, H.S. *et al.* (2019) 'Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja', *Jurnal Administrasi Bisnis*, p. 9.
- Pabundu (2010) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ramadan,S (2021) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros*.Universitas Muslim Maros
- Rokhman, W. and Fatihin, A. (2014) 'Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap efektifitas kinerja karyawan', *Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1), pp. 126–139. Available at: <http://dx.doi.org/10.21043/equilibrium.v2i1.715>.
- Sagala, R.V. and Jauvani, E. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori praktik ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sugiono (2013) *metode penelitian administrasi*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiono (2016) *Metodologi Penelitian Kualitatif,Kuantitatif dan R&D Edisi 16*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Sutrisno, E. (2015) *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Ulum, M., Prajitiasari, E.D. and Gusminto, E.B. (2018) 'Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang', *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), p. 184. doi:10.19184/ejeba.v5i2.8682.
- Wicaksono, W. *et al.* (2021) 'Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta', *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), p. 220.

doi:10.32493/jjsdm.v5i1.13156.

Widjajakusuma, M.I. yusanto D.M.K. (2002) *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani.

Zetira, F.O. and , Rianasari Bimanti Esthi, SE., Ms. (2019) 'Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Ses Sukses'.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1

TABULASI KUESIONER

No	PELATIHAN (X1)			TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	
1	4	4	5	13
2	4	5	4	13
3	5	4	5	14
4	4	4	4	12
5	5	4	5	14
6	4	4	4	12
7	4	5	4	13
8	4	4	4	12
9	4	5	4	13
10	4	4	4	12
11	4	4	4	12
12	4	4	4	12
13	5	4	5	14
14	5	4	5	14
15	4	5	4	13
16	4	4	4	12
17	5	4	5	14
18	4	5	4	13
19	4	4	4	12
20	4	5	4	13
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	4	4	4	12
24	5	5	5	15
25	4	4	4	12
26	4	4	4	12
27	4	5	4	13
28	4	5	4	13
29	4	4	4	12
30	5	4	5	14
31	4	4	4	12
32	4	4	4	12

33	4	4	4	12
34	4	5	4	13
35	4	4	4	12
36	5	5	5	15
37	4	5	4	13
38	4	5	4	13
39	5	4	5	14
40	4	4	4	12
41	4	5	4	13
42	5	4	5	14
43	5	4	5	14
44	4	5	4	13
45	5	5	5	15
46	4	4	4	12
47	5	4	5	14
48	5	4	5	14
49	5	4	5	14
50	4	4	4	12
51	4	5	4	13
52	5	5	5	15
53	5	5	5	15
54	4	4	4	12

No	BUDAYA ORGANISASI (X2)						TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	3	4	3	4	4	22
2	4	3	5	4	4	4	24
3	5	4	5	5	5	5	29
4	4	3	4	3	4	4	22
5	5	4	5	5	5	5	29
6	4	3	4	3	4	4	22
7	4	3	5	4	4	4	24
8	4	3	4	3	4	4	22
9	4	3	5	4	4	4	24
10	4	3	4	3	4	4	22
11	5	4	4	4	4	4	25
12	4	3	4	3	4	4	22
13	5	4	5	5	5	5	29
14	5	4	5	5	5	5	29
15	4	3	5	4	4	4	24
16	4	3	4	3	4	4	22
17	5	4	5	5	5	5	29
18	4	3	5	4	4	4	24
19	4	3	4	3	4	4	22
20	4	3	5	4	4	4	24
21	5	4	4	4	4	4	25
22	4	3	4	3	4	4	22
23	4	3	4	3	4	4	22
24	5	5	5	5	5	5	30
25	4	3	4	3	4	4	22
26	4	3	4	3	4	4	22
27	4	3	5	4	4	4	24
28	4	3	5	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	4	5	5	5	5	29
31	4	3	4	3	4	4	22
32	4	3	4	3	4	4	22
33	4	3	4	3	4	4	22
34	4	3	5	4	4	4	24

35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	3	5	4	4	4	24
38	4	3	5	4	4	4	24
39	5	4	5	5	5	5	29
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	3	5	4	4	4	24
42	5	4	5	5	5	5	29
43	5	4	5	5	5	5	29
44	4	3	5	4	4	4	24
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	4	4	4	24
47	5	4	5	5	5	5	29
48	5	4	5	5	5	5	29
49	5	4	5	5	5	5	29
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	3	5	4	4	4	24
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	5	5	5	5	30
54	4	4	4	4	4	4	24

TOTAL X2	KINERJA KARYAWAN (Y)						TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	4	4	4	3	4	4	23
2	5	4	5	2	4	5	25
3	5	5	4	4	3	4	25
4	4	4	4	3	4	4	23
5	5	5	4	4	3	4	25
6	4	4	4	3	4	4	23
7	5	4	5	2	4	5	25
8	4	4	4	3	4	4	23
9	5	4	5	2	4	5	25
10	4	4	4	3	4	4	23
11	5	4	4	2	4	4	23
12	4	4	4	3	4	4	23
13	5	5	4	4	3	4	25
14	5	5	4	4	3	4	25
15	5	4	5	2	4	5	25
16	4	4	4	3	4	4	23
17	5	5	4	4	3	4	25
18	5	4	5	2	4	5	25
19	4	4	4	3	4	4	23
20	5	4	5	2	4	5	25
21	4	5	4	3	4	4	24
22	4	4	4	3	4	4	23
23	4	4	4	3	4	4	23
24	5	5	5	1	5	5	26
25	4	4	4	3	4	4	23
26	4	4	4	3	4	4	23
27	5	4	5	2	4	5	25
28	5	4	5	2	4	5	25
29	4	4	4	2	4	4	22
30	5	5	4	4	3	4	25
31	4	4	4	3	4	4	23
32	4	4	4	3	4	4	23

33	4	4	4	3	4	4	23
34	5	4	5	2	4	5	25
35	4	4	4	2	4	4	22
36	5	5	5	1	5	5	26
37	5	4	5	2	4	5	25
38	5	4	5	2	4	5	25
39	5	5	4	4	3	4	25
40	4	4	4	2	4	4	22
41	5	4	5	2	4	5	25
42	5	5	4	4	3	4	25
43	5	5	4	4	3	4	25
44	5	4	5	2	4	5	25
45	5	5	5	1	5	5	26
46	4	4	4	2	4	4	22
47	5	5	4	4	3	4	25
48	5	5	4	4	3	4	25
49	5	5	4	4	3	4	25
50	4	4	4	2	4	4	22
51	5	4	5	2	4	5	25
52	5	5	5	1	5	5	26
53	5	5	5	1	5	5	26
54	4	4	4	2	4	4	22

Lampiran II

DISTRIBUSI NILAI R TABEL PADA SIGNIFIKANSI 5% DAN 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran III

T Tabel Untuk Alpha α 5% t

Df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023

40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.010
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007

Lampiran IV

Output SPSS

Frequency Table

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	53.7	53.7	53.7
	Perempuan	25	46.3	46.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30	7	13.0	13.0	13.0
	31 - 40	9	16.7	16.7	29.6
	41 - 50	19	35.2	35.2	64.8
	>50	19	35.2	35.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

		Masa_Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 10	38	70.4	70.4	70.4
	11 - 20	3	5.6	5.6	75.9
	21 - 30	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

REKAP UJI VALIDITAS ALL VARIABLES

		skot_total
item_1	Pearson Correlation	.856**
PELATIHAN	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
item_2	Pearson Correlation	.422**
PELATIHAN	Sig. (2-tailed)	.001
	N	54
item_3	Pearson Correlation	.804**
PELATIHAN	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
item_4	Pearson Correlation	.798**
BUDAYA ORGANISASI	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
item_5	Pearson Correlation	.712**
BUDAYA ORGANISASI	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
item_6	Pearson Correlation	.856**
BUDAYA ORGANISASI	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
item_7	Pearson Correlation	.931**
BUDAYA ORGANISASI	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
item_8	Pearson Correlation	.856**
BUDAYA ORGANISASI	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
item_9	Pearson Correlation	.856**
BUDAYA ORGANISASI	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
item_10	Pearson Correlation	.845**
KINERJA KARYAWAN	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
item_11	Pearson Correlation	.826**
KINERJA KARYAWAN	Sig. (2-tailed)	.000

	N	54
item_12	Pearson Correlation	.422**
KINERJA KARYAWAN	Sig. (2-tailed)	.001
	N	54
item_13	Pearson Correlation	.856**
KINERJA KARYAWAN	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54
item_14	Pearson Correlation	.422**
KINERJA KARYAWAN	Sig. (2-tailed)	.001
	N	54
item_15	Pearson Correlation	.422**
KINERJA KARYAWAN	Sig. (2-tailed)	.001
	N	54
skot_total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	54

Scale: UJI RELIABILITAS ALL VARIABLES

Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	9.20	.392	.806	.257
item_2	8.65	.874	.151	.979
item_3	9.19	.380	.815	.239

Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_4	21.52	3.537	.877	.772
item_5	22.31	3.201	.724	.803
item_6	21.30	4.175	.459	.850
item_7	21.11	5.044	.043	.913
item_8	21.56	3.535	.911	.767
item_9	21.56	3.535	.911	.767

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_10	22.74	1.705	.679	.584
item_11	23.00	1.887	.548	.635

item_12	22.98	2.358	.162	.761
item_13	23.02	1.868	.580	.624
item_14	22.46	2.329	.373	.692
item_15	22.46	2.329	.373	.692

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.813	.547

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X2), PELATIHAN (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.566	2	34.783	116.336	.000 ^b
	Residual	15.248	51	.299		
	Total	84.815	53			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X2), PELATIHAN (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.354	1.155		6.367	.000
	PELATIHAN (X1)	1.793	.185	1.431	9.685	.000
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	-.259	.063	-.610	-4.131	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

