

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARWANA CITRAMULIA TBK PLANT 3 GRESIK

Eunike Orchieedea Amara Devie

International Business Management, Universitas Ciputra

E-mail: eorchieedea@student.ciputra.ac.id

Abstract: PT Arwana Citramulia Tbk is national ceramic manufacturing company. Monthly report shows that PT Arwana Citramulia Tbk Plant 3 can't achieve the target quality that has been determined so it can be mean that employee's performance has not been optimized. The purpose of this research is to know the effect of organizational culture and training on employee's performance. The population in this research is production employees of PT Arwana Citramulia Plant 3 totally 97 peoples. The sample in this research amount to 77 respondents by using purposive sampling method. Data collection is done manually by spreading 77 questionnaires. The method of quantitative statistical analysis with data by using SPSS 2.0. This method uses Likert scale. Hypothesis test uses validity test and reliability test. The evaluation of classical assumption test uses normality test, heteroskedastisity test, and multicollinearity test. The analysis method uses multiple linear regression, F-Test, T-test, and correlation coefficient (R) or determination (R^2). The result of this research shows that organizational culture affects employee's performance and training affects employee's performance.

Keywords: Organizational Culture, Training, Employee Performance

Abstrak: PT Arwana Citramulia Tbk adalah perusahaan manufaktur keramik nasional. Laporan bulanan perusahaan menunjukkan bahwa PT Arwana Citramulia Tbk Plant 3 tidak dapat mencapai target kualitas yang telah ditentukan sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan produksi PT Arwana Citraamulia Tbk Plant 3 yang berjumlah 97 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan secara manual dengan menyebarkan 77 kuesioner. Metode analisis statistik kuantitatif dengan data menggunakan SPSS 2.0. Metode ini menggunakan *skala likert*. Pengujian hipotesis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien korelasi (R) atau determinasi (R^2). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Arwana Citramulia Tbk adalah perusahaan produsen keramik yang berdiri pada tanggal 22 Februari 1993 di Tangerang. Nama merek produk yang dihasilkan adalah Arwana dan Uno. Produk keramik yang dihasilkan oleh PT Arwana Citramulia Plant 3 telah bersertifikat Standar Nasional Indonesia (SNI). Perusahaan memiliki departemen produksi yang memiliki tugas untuk memproduksi keramik dengan target kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Target kualitas produksi yang harus dicapai oleh departemen produksi adalah target kualitas ekspor, target kualitas *economy*, dan target kualitas KW 4. Target kualitas ekspor bagi produk Arwana dan Uno kuantitasnya adalah 85% dari volume produksi. Target kualitas *economy* bagi produk Arwana dan Uno sebesar 12% dari volume produksi harian. Target kualitas KW 4 yang ditoleransi perusahaan maksimal 3% dari total volume produksi harian. Berdasarkan data laporan periode bulan Maret 2019 sampai dengan bulan Juni 2019 perusahaan belum dapat mencapai target kualitas produksi yang telah ditentukan. Tidak tercapainya target kualitas produksi menunjukkan bahwa kinerja karyawan perusahaan belum optimal. Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah diberikan kepada karyawan (Nurdin & Rohendi, 2016).

Kinerja karyawan menurut Ulum *et al.*, 2018 dipengaruhi oleh budaya organisasi dan pelatihan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Suseno (2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Jemi *et al.*, (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Arwana Citramulia Plant 3 dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Arwana Citramulia Plant 3.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Menurut Uha (2015), kinerjakaryawan adalah hasil-kerja perseorangan di dalam-organisasi. Menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai karyawan di periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Indikator kinerja karyawan menurut Sutrisno (2009) dalam Nurdin & Rohendi (2016) : 1. Hasil Kerja ; 2. Pengetahuan Pekerjaan ; 3. Inisiatif ; 4. Kecekatan Mental ; 5. Sikap ; 6. Disiplin Waktu dan Absensi

Budaya Organisasi

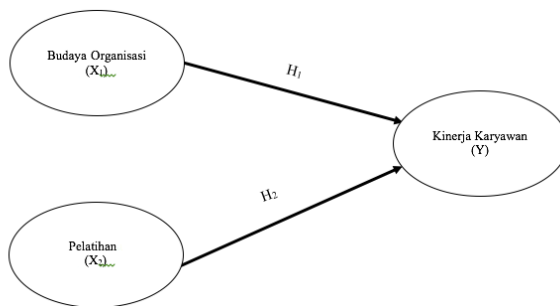
Budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi keyakinan yang dilakukan anggota yang dapat membedakan organisasi satu dengan yang lain (Robbin & Judge, 2015). Menurut Sagita *et al.*, (2018) budaya organisasi merupakan pedoman bagi karyawan untuk bersosialisasi pada lingkungan eksternal dan internal perusahaan. Budaya organisasi menurut Amnuai (2006, dalam Herminingsih & Kreestianawati, 2016) adalah keyakinan dan asumsi yang dianut dan dapat dikembangkan oleh anggota organisasi untuk mengatasi masalah internal dan eksternal.

Menurut Robbin & Judge (2015) tujuh indikator budaya organisasi adalah : 1. Inovasi dan Pengambilan Risiko ; 2. Memperlihatkan Detail ; 3. Orientasi pada Hasil ; 4. Orientasi pada Orang ; 5. Orientasi pada Tim ; 6. Keagresifan ; 7. Stabilitas

Pelatihan

Pelatihan adalah proses tentang bagaimana karyawan melakukan pekerjaan melalui pembelajaran operasional dan teknis sehingga menghasilkan hasil yang lebih efektif dan efisien (Pride *et al.*, 2015). Dimensi pelatihan menurut Rivai & Sagala (2014) adalah: 1. Kesesuaian Materi Pelatihan ; 2. Peserta Pelatihan ; 3. Fasilitas Pelatihan ; 4. Tenaga Pengajar ; 5. Waktu Pelatihan

Model Analisis



Gambar 1

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Nizam & Paschal (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sagita *et al.*, (2018) dan Nurdin & Rohendi (2016) yang menyatakan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik akan mengakibatkan karyawan memahami nilai dasar dalam organisasi dan akan meningkatkan kinerja mereka.

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Citramulia Tbk Plant 3 Gresik

Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Halawi dan Haydar (2018) menunjukkan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung juga oleh Sugiarti *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Arwana Citramulia Tbk Plant 3 Gresik

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan pengumpulan data numerik untuk menjelaskan fenomena sosial dengan menggunakan statistik tertentu (Silalahi, 2015).

Populasi dan sampel

Penelitian ini menggunakan data populasi yaitu karyawan produksi PT Arwana Citramulia Tbk Plant 3 yang berjumlah 97 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability* sampling dengan cara *purposive sampling*. Kriteria pemilihan sampel yaitu merupakan karyawan produksi, karyawan tetap, telah bekerja minimal 2 tahun, dan telah mendapatkan pelatihan minimal 3 kali dalam masa kerjanya. Untuk mengetahui jumlah sampel dalam penelitian ini, maka digunakan rumus Slovinc dalam Sugiyono (2018) sehingga didapatkan sampel sebanyak 77 orang.

Teknik pengumpulan data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil dari jawaban responden yang telah mengisi kuesioner yang diberikan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Pengukuran variabel budaya organisasi (X_1), pelatihan (X_2), dan kinerja karyawan (Y) menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* ukuran interval 1-4. Pilihan jawaban dan skor yang diberikan adalah Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki skor 1, Tidak Setuju (TS) memiliki skor 2, Setuju (S) memiliki skor 3, dan Sangat Setuju (SS) memiliki skor 4.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode uji validitas. Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2014). Data dapat dikatakan valid jika nilai signifikansi pada korelasi Pearson adalah kurang dari 0,05. Sementara jika nilai signifikansinya menunjukkan angka $> 0,05$ maka data akan dikatakan tidak valid.

Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk memahami kestabilan alat ukur dengan menggunakan kuisisioner atau angket (Priyanto, 2014). Ketentuan dalam uji reabilitas adalah berdasarkan *Cronbach Alpha*. Dipastikan reliabel bila *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas. Menurut Priyatno (2014) bahwa uji normalitas data memiliki tujuan guna memahami adanya data terdistribusi dengan normal ataupun tidak. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel terdistribusi normal, jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak terdistribusi normal. Yang kedua adalah uji heteroskedastisitas. Menurut Priyatno (2014) bahwa tujuan dari uji heteroskedastisitas untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari residual model regresi. Dalam penelitian menggunakan uji *glejser* yaitu dengan melihat signifikansinya. Data dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika korelasi antara variabel independen dengan residual nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Lalu yang terakhir adalah uji multikolinearitas. Menurut Priyatno (2014), uji multikolinearitas terjadinya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel independen yang terdapat dalam model regresi. Kriteria pengujian multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *variable inflation factor* (VIF) pada model regresi. Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 (Ghozali, 2001 dalam Priyatno, 2014). Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data-data yang dikumpulkan. Priyatno (2014) menyatakan bahwa uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan a : konstanta $\beta_1 \beta_2$: koefisien regresi
 X₁ : Budaya Organisasi X₂ : Pelatihan e : standard error

Penelitian ini menggunakan uji F. Menurut Ferdinand (2014) uji F dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Hipotesis penelitian akan diterima jika nilai signifikansi <0,05 (Priyatno, 2014).

Penelitian ini menggunakan uji t. Menurut Priyatno (2014), tujuan uji t adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis penelitian akan diterima apabila nilai signifikansi <0,05. Penelitian ini menggunakan koefisien korelasi (R) atau determinasi (R²). Menurut Kusuma dan Puspita (2016), koefisien korelasi adalah metode yang digunakan untuk menentukan kekuatan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Priyatno (2014), nilai R berkisar antara 0-1. Jika nilai mendekati 1, maka hubungan semakin kuat, tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Menurut Priyatno (2014) koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai dengan satu.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan 77 responden yang terdiri atas 68 responden laki-laki dan 9 responden perempuan. Usia responden didapatkan bahwa didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 30-35 tahun sebanyak 23 orang, 36-40 tahun sebanyak 19 orang, 41-50 tahun sebanyak 14 orang, kurang dari 30 tahun sebanyak 12 orang, dan lebih dari 51 tahun sebanyak 9 orang. Data responden menunjukkan bahwa usia dari 77 responden terdiri dari 14 orang yang bekerja kurang dari 3 tahun, 18 orang yang telah bekerja selama 3-5 tahun, 22 orang yang telah bekerja selama 5-10 tahun, 11 orang yang telah bekerja selama 10-15 tahun, dan 12 orang yang telah bekerja selama lebih dari 15 tahun.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 1 pada lampiran menunjukkan bahwa hasil uji validitas menunjukkan seluruh instrumen dari variabel budaya organisasi memiliki nilai sig. 0,00 atau <0,05 sehingga seluruh *instrument* dari variabel budaya organisasi dinyatakan *valid*. Validitas pada variabel pelatihan menunjukkan bahwa seluruh *instrument* dari variabel pelatihan memiliki nilai sig. 0,00 atau <0,05 sehingga seluruh *instrument* dari variabel pelatihan dinyatakan *valid*. Validitas pada kinerja karyawan menunjukkan seluruh *instrument* dari variabel kinerja karyawan memiliki nilai sig. 0,00 atau <0,05 sehingga seluruh *instrument* dari variabel kinerja karyawan dinyatakan *valid*.

Berdasarkan Tabel 2 pada lampiran menunjukkan hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa *Cronbach Alpha* budaya organisasi sebesar 0,865, *Cronbach Alpha* pelatihan sebesar 0,864, dan *Cronbach Alpha* kinerja karyawan sebesar 0,811. Seluruh instrumen pada penelitian ini memiliki *Cronbach Alpha* di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dari penelitian ini reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 3 pada lampiran, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi di atas 0,05.

2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Tabel 4 pada lampiran menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,404 (nilai signifikansi > 0,05) dan variabel pelatihan sebesar 0,845 (nilai signifikansi > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 5 pada lampiran menunjukkan bahwa nilai VIF untuk budaya organisasi dan pelatihan sebesar 1,493 atau kurang dari 10 serta nilai *tolerance* sebesar 0,670 atau lebih dari 0,1 sehingga tidak menunjukkan gejala multikolinieritas

Uji F

Berdasarkan Tabel 6 pada lampiran dapat dilihat nilai sig. uji F sebesar 0,000 ($\leq 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan pelatihan (X_2) layak untuk menjelaskan kinerja karyawan (Y).

Uji t

Berdasarkan tabel 7 pada lampiran variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai t signifikan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel pelatihan (X_2) memiliki nilai t signifikan dibawah sebesar 0,05 sebesar 0,000 yang dapat diartikan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 8 pada lampiran menunjukkan bahwa perhitungan persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 9,562 + 0,376X_1 + 0,356 X_2$$

Keterangan :

Y :Kinerja Karyawan

X_1 :Budaya Organisasi

X_2 :Pelatihan

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang dilakukan diketahui bahwa nilai konstanta (a) adalah 9,562 yang diartikan jika budaya organisasi dan pelatihan nilainya adalah 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 9,562.

Pada hasil persamaan regresi linier menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_1) bernilai positif yaitu 0,376 yang berarti setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,376 satuan dengan asumsi pelatihan nilainya tetap. Koefisien variabel budaya organisasi bernilai positif sehingga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Arwana Citramulia Tbk Plant 3 Gresik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sagita *et al.*, (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil persamaan regresi linier menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pelatihan (X_2) bernilai positif yaitu 0,356 yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,356 satuan dengan asumsi budaya organisasi nilainya tetap.

Koefisienpelatihan bernilai positif sehingga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Arwana Citramulia Tbk Plant 3 Gresik. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Halawi & Haydar (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²)

Nilai koefisien korelasi (R) pada Tabel 9 pada lampiran nilainya berkisar antara 0-1, tepatnya sebesar 0,509. Kekuatan hubungan yang terjadi antar variabel pada hasil uji R penelitian termasuk ke dalam kategori cukup kuat. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini 0,496 atau 49,6% menunjukkan presentase pengaruh variabel bebas (budaya organisasi dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 49,6%. Sebesar 50,4% variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Arwana Citramulia Tbk Plant 3
- b. Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Arwana Citramulia Tbk Plant 3

Saran

1. Saran Bagi Perusahaan

- a. PT Arwana Citramulia Tbk Plant 3 perlu lebih memerhatikan budaya organisasi yang dimiliki dengan melakukan kontrol melalui atasan dan atasan dapat menjadi panutan bagi bawahan untuk penerapan budaya organisasi yang lebih baik. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arwana Citramulia Tbk Plant 3
- b. PT Arwana Citramulia Tbk Plant 3 perlu lebih memfokuskan, memperbaiki, dan meningkatkan kualitas pelatihan dengan perbaikan rencana pelatihan tahunan yang lebih berfokus untuk meningkatkan keterampilan karyawan bukan hanya untuk kebutuhan manajemen dan dilakukan evaluasi di setiap pelatihan agar perusahaan dapat mengerti dan mengontrol berhasil atau tidaknya pelatihan yang dilakukan.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel independen yang berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi dan lingkungan kerja.

Keterbatasan

Penelitian ini terbatas oleh jawaban responden yang tidak dapat dikontrol oleh peneliti dan penyebaran kuesioner dilakukan dengan menitipkan kuesioner ke divisi Wakil Manajemen Mutu sesuai peraturan perusahaan sehingga peneliti tidak bisa membantu menjelaskan dan menilai kejujuran serta keseriusan responden dalam menjawab pertanyaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen (5th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haydar, N. & Halawi, A. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *International Humanities Studies*. Vol 3 No. 2
- Jemi, J., Tarigan, I., & Syawaluddin, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*. Vol. 4 No.2
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kreestianawati. dan Herminingsih, A. (2016). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Vol. 5 No. 3
- Nizam, I. dan Paschal, A.O. (2016). Effects of Organisational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication. Vol 4. No. 1
- Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*. Vol 4 No. 1
- Pride, W. M., Hughes, R.J., & Kapoor, J.R. (2015). *Pengantar Bisnis, Ed. 11*. Jakarta: Salemba Empat
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Ed. 3*. Jakarta: PT Rajawali Press
- Sagita., et all (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). Vol 57. No 1.
- Sugiarti,S., Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta. *Epigram*, Vol. 13 No. 1
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:CV Alfabeta.
- Uha, I. N. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Ulum, M., Prajitiasari, E.D., & Gusminto, E.B. (2018). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daeran Air Minum Lumajang. *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 5 No.2
- Wibowo, A., & Suseno, Y. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 11 No. 1

LAMPIRAN

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Korelasi Pearson	Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi			
X _{1.1}	.740	.00077	VALID
X _{1.2}	.702	.00077	VALID
X _{1.3}	.758	.00077	VALID
X _{1.4}	.729	.00077	VALID
X _{1.5}	.645	.00077	VALID
X _{1.6}	.725	.00077	VALID
X _{1.7}	.641	.00077	VALID
X _{1.8}	.659	.00077	VALID
X _{1.9}	.684	.00077	VALID
Pelatihan			
X _{2.1}	.716	.00077	VALID
X _{2.2}	.655	.00077	VALID
X _{2.3}	.581	.00077	VALID
X _{2.4}	.676	.00077	VALID
X _{2.5}	.783	.00077	VALID
X _{2.6}	.725	.00077	VALID
X _{2.7}	.656	.00077	VALID
X _{2.8}	.707	.00077	VALID
X _{2.9}	.744	.00077	VALID
Kinerja Karyawan			
Y _{1.1}	.533	.00077	VALID
Y _{1.2}	.586	.00077	VALID
Y _{1.3}	.738	.00077	VALID
Y _{1.4}	.704	.00077	VALID
Y _{1.5}	.672	.00077	VALID
Y _{1.6}	.702	.00077	VALID
Y _{1.7}	.639	.00077	VALID
Y _{1.8}	.529	.00077	VALID
Y _{1.9}	.597	.00077	VALID

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary				
Cases	Valid	N		%
		Excluded ^a		
Total	77	0	0	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		N of Items
.885		9

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary				
Cases	Valid	N		%
		Excluded ^a		
Total	77	0	0	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		N of Items
.864		9

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary				
Cases	Valid	N		%
		Excluded ^a		
Total	77	0	0	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha		N of Items
.811		9

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0,404	Tidak terdapat heterokedastisitas
Pelatihan (X ₂)	0,845	Tidak terdapat heterokedastisitas
Dependent Variable : Kinerja Karyawan		

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.504	1.336		1.874	.065		
	Budaya Organisasi	-.043	.051	-.119	-.840	.404	.670	1.493
	Pelatihan	.011	.054	.028	.196	.845	.670	1.493

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 6 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	313.542	2	156.771	38.379	.000 ^b
Residual	302.276	74	4.085		
Total	615.818	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Tabel 7 Uji t

Variabel	t	Sig.
Budaya Organisasi (X ₁)	4.228	.000
Pelatihan (X ₂)	3.850	.000
Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)		

Tabel 8 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	9,562
	Budaya Organisasi (X ₁)	.376
	Pelatihan (X ₂)	.356

Tabel 9 Uji Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square
1	.509	.496
a. Predictor: (Constant), Budaya organisasi, Pelatihan		
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		