

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA (BUMIDA) 1967

Alfiah Zahrah¹ Dedy Syahyuni²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2)}

E-mail: alifiahzahrah14@gmail.com ¹ dedy.ddn@bsi.ac.id. ²

Abstract: Organizations are created from a complex system because there are activities that are carried out to obtain a target. Human resources are the most important factor in a company's vision. Employee performance is the intended human resource. The company will do various things to improve employee performance, such as creating a friendly work climate, providing education and training, and others. This study focuses on finding out how much organizational culture and job training influence the performance of employees of PT. Bumiputera Muda General Insurance (BUMIDA) in 1967. The research method used is a quantitative method with a data collection technique using simple random sampling using a statistical calculation method, namely the Slovin formula. So the number of samples used was 62 respondents with a Likert scale unit. data processing for analysis using SPSS 25 software with multiple linear regression analysis techniques, namely instrument tests, partial tests, and simultaneous hypothesis tests. This study finds that there is a positive and significant influence, partially or simultaneously, between the variables of organizational culture and job training on the performance of employees of PT. Bumiputera Muda General Insurance (BUMIDA) in 1967.

Keywords: Organizational Culture, Job Training, Employee Performance

Abstrak: Organisasi diciptakan dari suatu sistem secara kompleks sebab adanya kegiatan yang dikerjakan guna memperoleh suatu target, sumber daya manusia menjadi faktor paling penting pada sebuah perusahaan guna mendapatkan visi perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sumber daya manusia yang dimaksudkan. Berbagai cara akan dilakukan perusahaan guna memberikan peningkatan pada kinerja karyawan, seperti menciptakan iklim kerja yang bersahabat, pendidikan, pelatihan, serta yang lainnya. Penelitian ini berfokus untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan simple random sampling menggunakan metode hitungan statistik yaitu dengan rumus slovin. Sehingga jumlah sampel yang digunakan sejumlah 62 responden dengan satuan skala likert Dalam pengolahan data untuk analisis menggunakan software SPSS 25 dengan teknik analisis regresi linear berganda yaitu uji instrumen, uji hipotesis secara parsial dan simultan. Penelitian ini menghasilkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan antara variabel budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia termasuk faktor yang sangat penting untuk mendapatkan keberhasilan perusahaan, semua aktivitas operasional perusahaan bermula pada bagaimana sumber daya yang menggerakkannya. Hal tersebut harus menjadi perhatian utama diiringi dengan pengembangan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan perkembangan globalisasi saat ini, menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan setiap perubahan. Untuk mampu mengadaptasi setiap perubahan yang dihadapi sangat ditetapkan dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Oleh karenanya, usaha mengembangkan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus selalu dilakukan oleh perusahaan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang tersusun atas individu yang saling bergabung dan bekerja sama antar lainnya guna mendapatkan tujuan serta hasil yang ditentukan. Organisasi diciptakan dari suatu sistem secara kompleks sebab adanya kegiatan yang dikerjakan guna memperoleh suatu target, sumber daya manusia menjadi faktor paling penting pada sebuah perusahaan guna mendapatkan visi perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sumber daya manusia yang dimaksudkan. Berbagai cara akan dilakukan perusahaan guna memberikan peningkatan pada kinerja karyawan, seperti menciptakan iklim kerja yang bersahabat, pendidikan, pelatihan, serta yang lainnya. Program pelatihan pada karyawan ialah kegiatan untuk memberikan sikap, pengetahuan, maupun keahlian baru sehingga karyawan bisa lebih memiliki tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan menyesuaikan terhadap aturan serta lebih dapat menyelesaikan seluruh tugasnya secara terampil. Program pelatihan yang dilaksanakan diharapkan menghasilkan sumber daya manusia yang bisa menuntaskan tugasnya secara lebih baik lagi serta handal.

PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967 suatu perusahaan yang melaksankan usaha pada bidang asuransi kerugian serta yang lainnya menyesuaikan peraturan yang ada juga mengoptimalkan sumber daya perusahaan guna memperoleh jasa yang memiliki daya saing kuat juga bermutu tinggi guna mengejar/memperoleh keuntungan dalam memberikan peningkatan nilai Perseroan yang memakai berbagi prinsip perseroan terbatas. Pelatihan untuk karyawan menjadi hal yang dibutuhkan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967 sehingga keterampilan, pengetahuan, juga kemampuan yang dimiliki karyawan menyesuaikan standar yang digunakan.

PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967 memiliki budaya organisasi secara baik untuk membantu juga menolong kinerja karyawan sehingga dapat lebih baik, namun pada menerapkan kegiatan kerja karyawan tidak keseluruhan menerapkan serta melaksanakannya, oleh karenanya belum dipenuhinya standar kriteria penilaian pada kinerja beberapa karyawan. Smart memiliki arti masing-masing karyawan wajib Cerdas juga pintar untuk memberikan sikap pada masing-masing kondisi. Humble memiliki arti masing-masing karyawan wajib mampu bersikap rendah hati juga ramah terhadap seluruh orang, Organized memiliki arti masing-masing karyawan merupakan individu yang memiliki organisir secara baik, Discipline memiliki arti masing-masing karyawan dalam bekerja wajib menerapkan juga memiliki sikap disiplin, serta Hardwork memiliki arti masing-masing karyawan wajib dapat serta mau bekerja keras.

Berdasarkan latar belakang tersebut, berbagai faktor yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan ingin dikaji oleh peneliti, memakai variabel Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja yang dianggap bisa memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karenanya penulis ingin melaksanakan penelitian yang memiliki judul “Pengaruh

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Budaya Organisasi

Menurut Tirtayasa budaya organisasi meliputi aspek yang lebih mendalam juga lebih luas sebagai sebuah dasar diciptakannya iklim organisasi secara baik. Individu tidak bisa memberikan perubahan pada budaya instansi tersebut, namun dampak secara signifikan pada budaya dapat diberikan oleh pemimpin yang kuat. Apabila kita bekerja pada instansi yang memiliki nilai budaya yang memberikan kenyamanan maka dapat memberikan konflik nilai, pada hal yang buruk ataupun yang baik. (Soelistya et al., 2020). Budaya organisasi berdasarkan Robbins dan Judge ialah sistem yang dilaksanakan bersama berbagai anggota dimana memiliki arti untuk membedakan organisasinya dengan organisasi lain. (Juniyar Sri Tiyanti et al., 2021)

Pelatihan Kerja

Menurut (Wahyuningsih et al., 2019) menyebutkan bahwasanya pelatihan menjadi suatu proses dalam peningkatan kompetensi karyawan serta bisa mengasah pengetahuan, keahlian, keterampilan, serta kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan efisien juga efektivitas guna memperoleh tujuan pada sebuah perusahaan. Keterampilan dalam pekerjaan seharusnya dikuasai oleh karyawan. Proses pembelajaran yang memakai sebuah metode maupun teknik dengan konseptual disebut sebagai pelatihan yang bisa disebutkan bahwasanya tujuan dari pelatihan guna memberikan pelatihan pada kemampuan juga keterampilan kerja sekelompok orang maupun seseorang (Kustini et al., 2020). Pelatihan menjadi sebuah proses pendidikan yang memakai prosedur terorganisasi serta sistematis dalam jangka pendek, yang memberikan peningkatan karyawan melalui pembelajaran keterampilan teknis serta pengetahuan (Lubis et al., 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Rahadi dan Dedi memiliki definisi dalam *performance*, prestasi kerja, serta hasil kerja. Kinerja bisa diketahui dalam dua segi menurut konseptual yaitu kinerja karyawan secara individu juga kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan keseluruhan hasil kerja yang ingin diperoleh organisasi, sedangkan kinerja karyawan yakni hasil kerja individu pada organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara yakni definisi yang bersumber dari kata *job performance*. Kinerja merupakan hasil kerja (*output*) maupun prestasi kerja berupa kuantitas ataupun kualitas yang akan didapat karyawan pada satuan waktu untuk mengerjakan tugas kerja menyesuaikan tanggung jawab karyawan. Kinerja berdasarkan Hasibuan menjadi sebuah hasil kerja yang dihasilkan seseorang ketika mengerjakan berbagai tugas yang diberi pada waktu, kesungguhan, kecakapan, juga pengalaman. Dalam hasil kerja ataupun tingkat pencapaian dari target yang akan diperoleh karyawan untuk melaksanakan tugas menyesuaikan dengan tanggung jawab pada suatu waktu menyesuaikan terhadap penilaian rasio hasil kerja nyata terhadap standar kuantitas ataupun kualitas yang diberikan masing-masing karyawan. (Khaeruman et al., 2021) Kinerja karyawan berdasarkan Robbins yaitu hasil yang diperoleh karyawan menurut sebuah kriteria yang diterapkan pada sebuah pekerjaan. (Chairunnisah et al., 2021)

Penelitian Terdahulu

Pertama riset yang dilaksanakan peneliti bernama (Zukmadini et al., 2020) yang memiliki judul “Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan”. Hasil yang didapatkan mengatakan bahwasannya variabel budaya organisasi memberi pengaruh signifikan serta positif kepada kinerja karena menurut hasil uji t nilai thitung ada 2.393 yang mana nilai ttabel dalam α 5% yakni 1.978 artinya positif. Signifikan bisa didapatkan karena nilai sig $0.018 < 0.05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwasanya pengoptimalan kinerja karyawan diberi pengaruh pada variabel budaya organisasi. Pelatihan memberikan dampak signifikan serta positif kepada kinerja sebab menyesuaikan hasil uji t nilai thitung diperoleh 3.380 yang mana nilai ttabel pada α 5% yaitu 1.978 artinya positif. Signifikan dapat diperoleh dari nilai sig $0.001 < 0.05$. Data yang didapat menjelaskan bahwasanya pengoptimalan kerja karyawan bisa dipengaruhi dari variabel pelatihan.

Kedua riset yang dilaksanakan oleh (Balau et al., 2021) yang judulnya “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Pure Foods International Bitung”. Hasil yang diperolehnya mengatakan bahwasannya dari hasil uji determinasi, bisa dilihat bahwasanya nilai R Square yakni sejumlah 0,315. Hal tersebut memiliki arti bahwasanya pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan di PT. Sinar Pure Foods International Bitung yakni sejumlah 31,5%, yang mana 68,5% sisanya diberi penjelasan dari berbagai variabel yang pada penelitian ini tidak diteliti

Selanjutnya riset yang dilaksanakan oleh (Semarak et al., 2020) Penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kenko No Kai”. Didapatkan hasil riset yang mana menurut hasil uji t (parsial) dijumpai bahwasanya pelatihan memberi pengaruh padakinerja karyawan. Menurut keputusan ujian t (sebagian) diperoleh budaya organisasi memberi pengaruh kepada kinerja karyawan.

Berikutnya riset yang dilaksanakan oleh (Sartika & Rizka Akbar, 2023) Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kobe Boga Utama Kota Tangerang”. Hasil penelitian dikatakan bahwa Pelatihan (X1) terhadap Kinerja karyawan(Y) didapatkan nilai signifikansi dalam pengaruh X1 pada Y sejumlah $0,001 < 0,05$ serta nilai t hitung $3,357 > t$ tabel 1,989 oleh karenanya didapatkan kesimpulan yakni H_a diterima serta H_o ditolak yang berarti variabel pelatihan memberikan pengaruh signifikan juga positif kepada kinerja karyawan. Budaya organisasi (X3) pada Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai signifikansi dalam pengaruh X3 pada Y yakni sejumlah $0,000 > 0,05$ serta nilai t hitung sejumlah $3,011 > t$ tabel 1,989. Oleh karenanya, didapatkan kesimpulan bahwasanya H_a diterima serta H_o ditolak yang artinya kinerja karyawan diberi pengaruh secara signifikan serta positif oleh variabel budaya organisasi (X3).

Adapun riset yang dilaksanakan oleh (Indriani et al., 2023) yang judulnya “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) CP Dompu”, berlandaskan hasil riset tersebut diperoleh hasil secara simultan, pelatihan kerja serta budaya organisasi pada kinerja pegawai sejumlah $0,804 < 0,05$ serta nilai f hitung $0,220 > f$ tabel 3,24, oleh karenanya didapatkan kesimpulan bahwasanya tidak ada pengaruh dengan simultan variabel pelatihan kerja serta budaya organisasi pada kinerja karyawan.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

H1 : Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan

Adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967

H2 : Pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

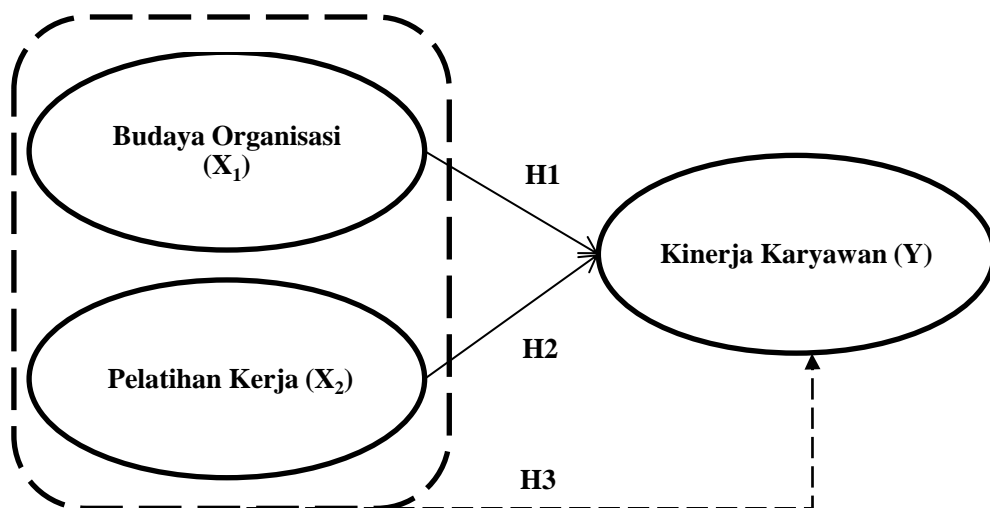
Adanya pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967

H3 : Budaya organisasi dan pelatihan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan

Adanya pengaruh antara budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Data yang diolah, 2024

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dipakai guna menunjukkan hubungan pengaruh dari variabel independen yakni budaya organisasi, dan pelatihan kerja pada variabel dependen yaitu kinerja. Metode kuantitatif dipakai karena data berbentuk angka yang dianalisis memakai statistik. Pada metode ini sampel serta populasi tertentu yang dipakai dalam penelitian, pengumpulan data memakai instrumen penelitian yang memiliki tujuan guna melakukan pengujian hipotesis yang sudah ditentukan. Umumnya, dalam penelitian kuantitatif dilaksanakan dengan mengambil sampel dengan acak, oleh karenanya kesimpulan dari hasil penelitian bisa di generalisasikan dalam populasi dimana sampel tersebut diambil.

Variabel dan Definisi Operasional
Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Skala Ukur
1	Budaya Organisasi (X1)	1. Orientasi pada tim 2. Stabilitas serta keagresifan 3. Orientasi terhadap individu 4. Orientasi pada hasil 5. Pengambilan risiko serta inovasi 6. Memperhatikan detail	Skala Likert
2	Pelatihan Kerja (X2)	1. Tujuan dan sasaran pelatihan 2. Kualifikasi peserta 3. Kualifikasi pelatih 4. Materi pelatihan 5. Metode pelatihan	Skala Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Komitmen 5. Efektifitas	Skala Likert

Source by: Dikelola peneliti 2024

Metode Analisis Data

Teknik analisis data memakai pengujian instrumen kualitas data, uji hipotesis, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, lalu uji t, uji f serta uji koefisien determinasi. Data yang dikumpulkan lalu diolah dengan kemudian dimasukkan ke SPSS (Statistical Package for Social Sciences). SPSS yang dipakai dalam melaksanakan analisis data dan melaksanakan perhitungan statistik menggunakan versi 25 dari program tersebut.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan data primer yang mencakup budaya organisasi, pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Data diperoleh melalui kuesioner (*google form*), dengan sampel penelitian yang diambil memakai cara sampling acak sederhana (*simple random sampling*) menggunakan metode hitungan statistik yaitu dengan rumus Slovin melalui penentuan tingkat error 10% sehingga jumlah sampel yang digunakan sejumlah 62 orang karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda.

Uji Kualitas Data
Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

X1	Butir Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0,589	0,254	Valid
	2	0,452	0,254	Valid
	3	0,538	0,254	Valid
	4	0,429	0,254	Valid
	5	0,541	0,254	Valid
	6	0,324	0,254	Valid
	7	0,304	0,254	Valid
	8	0,589	0,254	Valid
	9	0,452	0,254	Valid
	10	0,538	0,254	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Bedasarkan tabel r uji 2 (dua) arah pada $N=62/df=60$. Nilai r tabel yang didapatkan yakni 0,254. Keseluruhan item pertanyaan pada budaya organisasi (X1) memiliki output *valid*, sebab r hitung lebih besar dari r tabel sehingga data didapatkan kesimpulan indikator budaya organisasi bisa dipakai pada penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Pelatihan Kerja (X2)

X2	Butir Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja	1	0,745	0,254	Valid
	2	0,810	0,254	Valid
	3	0,701	0,254	Valid
	4	0,767	0,254	Valid
	5	0,627	0,254	Valid
	6	0,774	0,254	Valid
	7	0,674	0,254	Valid
	8	0,702	0,254	Valid
	9	0,626	0,254	Valid
	10	0,631	0,254	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Bedasarkan tabel r uji 2 (dua) arah dengan $N=62/df=60$. Nilai r tabel yang didapatkan yakni 0,254. Keseluruhan item pertanyaan pada pelatihan kerja (X2) memiliki output *valid*, sebab r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sehingga data disimpulkan indikator pelatihan kerja dapat dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Y	Butir Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,775	0,254	Valid
	2	0,603	0,254	Valid
	3	0,696	0,254	Valid
	4	0,640	0,254	Valid
	5	0,669	0,254	Valid
	6	0,693	0,254	Valid
	7	0,672	0,254	Valid
	8	0,762	0,254	Valid
	9	0,648	0,254	Valid
	10	0,742	0,254	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel r uji 2 (dua) arah dengan $N=62/df=60$. Nilai r tabel yang diperoleh yaitu 0,254. Keseluruhan item pertanyaan pada kinerja karyawan (Y) memiliki output *valid*, sebab r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sehingga data disimpulkan indikator kinerja karyawan bisa dipergunakan untuk penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,811	10

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Menurut hasil uji reliabilitas diperoleh intepretasinya adalah variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,811 dalam kategori baik atau *reliabel*, sebab apabila Cronbach's alpha lebih besar daripada 0,70.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,881	10

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Menurut hasil uji reliabilitas diperoleh intepretasinya adalah variabel pelatihan kerja (X2) sebesar 0,881 dalam kategori baik atau *reliabel*, sebab apabila Cronbach's alpha lebih besar dibandingkan 0,70

Tabel 7. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,898	10

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Menurut hasil uji reliabilitas diperoleh intepretasinya adalah variabel kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,898 dalam kategori baik atau *reliabel*, sebab apabila Cronbach's alpha lebih besar dibandingkan 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

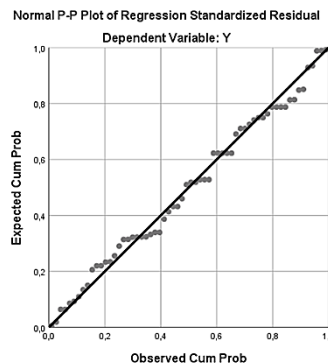
Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas one sample kolmogov smirnov ditemukan bahwa nilai signifikan adalah 0,20 lebih besar dibandingkan tingkat signifikan yang ditentukan yakni 0,05. Oleh karenanya didapatkan kesimpulan bahwasanya pada persamaan regresi ini nilai residual mempunyai distribusi normal. Hal tersebut sesuai dengan gambar P-P plot yakni:

Gambar 2. Uji P-P Plot



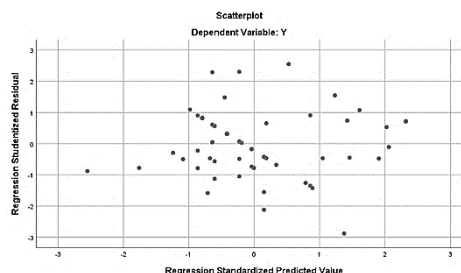
Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Menurut gambar P-P Plot tersebut, memperlihatkan penyebaran secara meratanya pada sekitar garis diagonal dari titik-titik plot. Hal tersebut menjelaskan bahwasanya data yang didapatkan mempunyai distribusi secara normal.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan memakai Scatterplot antara nilai prediksi serta residual dari variabel terikat yang sudah dilakukan standarisasi. Pada gambar scatterplot berikut bisa dilihat hasil dari uji heteroskedastisitas yakni:

Gambar 3. Uji Scatterplot



Ketika gejala heteroskedastisitas tidak dimiliki pada regresi maka regresi disebut baik. Didapatkan hasil pada penelitian ini bahwasanya tidak ada gejala heteroskedastisitas, yang dimana dari gambar di atas pada scatter plot, menyebarnya titik-titik plot, tidak membentuk pola tertentu, serta tidak berkumpul pada satu titik.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0,624	1,602
Pelatihan Kerja (X2)	0,624	1,602

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Menurut hasil uji multikolinearitas bahwasanya nilai tolerance untuk variabel bebas yaitu pelatihan kerja serta budaya organisasi sejumlah 0,624 di atas 0,10. Sehingga, didapatkan kesimpulan bahwasanya tidak ada gejala multikolinieritas. Kemudian nilai variance inflation factor (VIF) sebesar 1,602 di bawah 10,0.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1,229	3,311
Budaya Organisasi (X1)	0,438	0,126
Pelatihan Kerja (X2)	0,520	0,098

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Output SPSS diatas menunjukkan hasil uji regresi yang didapatkan persamaan seperti dibawah ini:

$$Y = 1,229 + 0,438 X_1 + 0,520 X_2 + e$$

1. Nilai constant sebesar 1,229 ialah konstanta maupun kondisi ketika variabel pada kinerja karyawan belum diberi pengaruh dari variabel lainnya yakni budaya organisasi (X1) dan pelatihan kerja (X2), variabel kinerja karyawan (Y) tidak akan mengalami perubahan apabila variabel independen tidak ada.
2. Nilai variabel budaya organisasi (X1) sejumlah 0,438 menunjukkan bahwasanya memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan yang artinya masing-masing kenaikan satuan 100% budaya organisasi sehingga dapat memberi pengaruh kinerja karyawan sejumlah 43,8% yang memiliki asumsi bahwasanya variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Nilai variabel pelatihan kerja (X2) sejumlah 0,520 menunjukkan yakni memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan yang artinya masing-masing kenaikan satuan 100% budaya organisasi sehingga dapat memberi pengaruh kinerja karyawan sejumlah 52,0% yang memiliki asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji t

Tabel 11. Uji t

Coefficients ^a			
Model	t	Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	3,462	0,001	H1 diterima
Pelatihan Kerja (X2)	5,315	0,000	H2 diterima

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Maka diketahui t tabel adalah 2,001, sehingga didapatkan kesimpulan yakni:

1. Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan sejumlah 0,001 serta t hitung sejumlah 3,462. Didapatkan kesimpulan bahwa nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ serta t hitung lebih besar t tabel $3,462 > 2,001$ sehingga hipotesis (H1) yang menunjukkan “Adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967”, diterima.
2. Variabel pelatihan kerja mempunyai t hitung sejumlah 5,315 serta nilai signifikan sebesar 0,000. Didapatkan kesimpulan bahwasanya bahwa t hitung lebih besar t tabel $3,462 > 2,001$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis (H2) yang menunjukkan “Adanya pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967”, diterima.

Uji F

Tabel 12. Uji F

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
Regression	50,275	0,000 ^b

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan nilai F sejumlah 50,275 berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dapat diartikan bahwa hipotesis (H3) yang menyebutkan bahwasanya variabel pelatihan kerja serta budaya organisasi memberi pengaruh dengan simultan berpengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967, diterima. Hal ini disebabkan nilai F hitung $> F$ tabel, $50,275 > 3,15$ serta nilai signifikansi sejumlah 0,000 yang mana nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 menjadi syarat penerimaan hipotesis (H3).

Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 13. Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	0,794 ^a	0,630

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25, 2024

Hasil uji koefisien determinasi (R²) model summary didapatkan R square sejumlah 0.630 yang bisa dijelaskan nilai pengaruh variabel pelatihan kerja serta budaya organisasi pada kinerja karyawan sejumlah 0,630 maupun 63,0 % dan sisanya 37,0% diberi pengaruh faktor lain maupun variabel lainnya yang pada penelitian ini tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pertama (H1) yang diterima bisa memberikan jawaban tujuan dari penelitian ini secara jelas, disisi lain sesuai terhadap penelitian sebelumnya yang dilaksanakan (Zukmadini et al., 2020), dimana didapatkan hasil bahwasanya kinerja karyawan diberi pengaruh secara signifikan serta positif oleh variabel budaya organisasi. Yang mana semakin tinggi kerjasama dan baiknya sifat seorang pimpinan dalam memimpin akan mampu meningkatkan kinerja setiap karyawannya. Hasil yang didapatkan menjelaskan bahwasanya dalam pengoptimalan kinerja karyawan bisa dipengaruhi dari variabel budaya organisasi. (Zukmadini et al., 2020)

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis kedua (H2) yang diterima memberikan jawaban penelitian ini secara jelas, disisi lain juga menyesuaikan terhadap penelitian sebelumnya yang dilaksanakan (Semarak et al., 2020), dimana pada penelitian tersebut menyatakan yakni variabel pelatihan kerja memberi pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan. Yang mana semakin optimal program pelatihan dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan perusahaan itu sendiri (Semarak et al., 2020).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dengan simultan ini juga memberikan jawaban tujuan penelitian yang sudah dijelaskan di atas, yang mana ada pengaruh positif serta signifikan dari variabel budaya organisasi serta pelatihan kerja pada kinerja karyawan. Disisi lain juga sesuai terhadap penelitian sebelumnya yang dilaksanakan (Sartika & Rizka Akbar, 2023), dimana diperoleh hasil bahwa pelatihan kerja serta budaya organisasi memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Kobe Boga Utama Kota Tangerang.

Implikasi Penelitian

Implikasi dari penelitian ini adalah budaya organisasi memberi kontribusi secara sangat signifikan pada kinerja karyawan, karena itu berbagai dorongan serta contoh yang baik harus diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya dengan memberi wawasan yang dibutuhkan dalam menangani permasalahan yang terjadi pada kantor dan cara menyelesaikannya. Sedangkan untuk variabel pelatihan kerja juga memberikan kontribusi secara signifikan pada kinerja karyawan, hal ini berarti pelatihan kerja dalam menuntaskan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan serta mematuhi setiap hukum dan peraturan yang terdapat pada tempat kerja sangat memberi pengaruh pada kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Budaya organisasi dan Pelatihan kerja memberi pengaruh positif secara simultan (bersamaan) pada kinerja pegawai kantor karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967. Dikatakan berpengaruh didukung hasil uji secara simultan antara budaya organisasi dan pelatihan kerja pada kinerja karyawan yang mendapatkan nilai F hitung sejumlah (50,275) lebih besar dibandingkan F tabel sejumlah (3,15) yang nilai signifikan sejumlah (0,000) yakni kurang dari (0,05) dengan pengaruh sebesar 63,0%. Sehingga Hipotesis ketiga sudah dibuktikan yakni adanya pengaruh signifikan positif dengan bersamaan budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA) 1967.

Saran dan Keterbatasan

Berikut uraian saran dari peneliti yang disampaikan berlandaskan pada hasil temuan yang telah didapat yaitu pimpinan sebaiknya memberikan arahan dan komunikasi yang efektif kepada karyawan agar mereka lebih memperhatikan detail dalam pekerjaan dengan akurasi, kecepatan, dan kecermatan. Selain itu, penting untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam menyelesaikan tugas secara rinci dan mendorong mereka untuk memelihara serta menjaga fasilitas yang telah disediakan oleh tempat kerja.

Perusahaan juga harus memastikan bahwa karyawan bekerja dengan teliti dan sesuai standar yang telah ditetapkan, sehingga instruksi yang diberikan dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi interpretasi hasil. Pertama,

penelitian hanya berfokus pada satu kantor PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda Jakarta Selatan dengan observasi terhadap 62 orang, sehingga tidak sepenuhnya mewakili kinerja karyawan di seluruh kantor PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda (BUMIDA). Kedua, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan pelatihan kerja, yang memengaruhi kinerja karyawan.

Padahal, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ketiga, metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner memiliki keterbatasan, seperti kemungkinan jawaban responden tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya, serta keterbatasan waktu dalam pengumpulan data dari responden yang diperlukan.

REFERENSI

- Balau, R. N., Tumbel, T. M., & Kalangi, J. A. F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Pure Foods International Bitung. *Productivity*, 2(3), 240–244.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Indriani, U., Amirulmukminin, A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) CP Dompur. *JUEB: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 13–20. <https://doi.org/10.57218/jueb.v2i3.808>
- Juniyar Sri Tiyanti, V., Wilujeng, S., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 7, 1.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi–BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303-311
- Lubis, A. N., & Suhada, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 314-320.
- Sartika, J., & Rizka Akbar, I. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kobe Boga Utama Kota Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 1053–1064. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Semarak, J., Karyawan, K., Pt, P., No, K., & Semarak, J. (2020). *7097-15366-1-Sm 2*. 3(3), 11–28.
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati. (2020). Budaya Organisasi dalam Praktik. In *Nizamia Learinig Center* (Vol. 5, Issue 3).
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Zukmadini, A. Y., Karyadi, B., & Kasrina, K. (2020). Edukasi Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) dalam Pencegahan COVID-19 Kepada Anak-Anak di Panti Asuhan. *Jurnal Pengabdian Magister Pendidikan IPA*, 3(1). <https://doi.org/10.29303/jpmipi.v3i1.440>

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.75	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 2. Daftar R Tabel

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Lampiran 3. Daftar T Tabel

Tabel T

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582

37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423

Lampiran 4. Output SPSS Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	-,045	,049	,247	-,023	,003	,042	1,000**	-,045	,049	,589**
	Sig. (2-tailed)		,726	,707	,053	,858	,982	,746	,000	,726	,707	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	-,045	1	,577**	,011	,439**	-,054	-,126	-,045	1,000**	,577**	,452**
	Sig. (2-tailed)	,726		,000	,930	,000	,675	,330	,726	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	,049	,577**	1	,057	,380**	,023	-,049	,049	,577**	1,000**	,538**
	Sig. (2-tailed)	,707	,000		,662	,002	,861	,704	,707	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	,247	,011	,057	1	,041	,107	,049	,247	,011	,057	,429**
	Sig. (2-tailed)	,053	,930	,662		,750	,409	,705	,053	,930	,662	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	-,023	,439**	,380**	,041	1	-,085	-,041	-,023	,439**	,380**	,541**
	Sig. (2-tailed)	,858	,000	,002	,750		,509	,754	,858	,000	,002	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	,003	-,054	,023	,107	-,085	1	,324*	,003	-,054	,023	,324*
	Sig. (2-tailed)	,982	,675	,861	,409	,509		,010	,982	,675	,861	,010
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.7	Pearson Correlation	,042	-,126	-,049	,049	-,041	,324*	1	,042	-,126	-,049	,304*
	Sig. (2-tailed)	,746	,330	,704	,705	,754	,010		,746	,330	,704	,016
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.8	Pearson Correlation	1,000**	-,045	,049	,247	-,023	,003	,042	1	-,045	,049	,589**
	Sig. (2-tailed)	,000	,726	,707	,053	,858	,982	,746		,726	,707	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.9	Pearson Correlation	-,045	1,000**	,577**	,011	,439**	-,054	-,126	-,045	1	,577**	,452**
	Sig. (2-tailed)	,726	,000	,000	,930	,000	,675	,330	,726		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.10	Pearson Correlation	,049	,577**	1,000**	,057	,380**	,023	-,049	,049	,577**	1	,538**
	Sig. (2-tailed)	,707	,000	,000	,662	,002	,861	,704	,707	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1	Pearson Correlation	,589**	,452**	,538**	,429**	,541**	,324*	,304*	,589**	,452**	,538**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,016	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5. Output SPSS Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,577**	,620**	,528**	,425**	,440**	,287*	,394**	,319*	,378**	,745**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,000	,024	,002	,011	,002	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	,577**	1	,542**	,584**	,468**	,674**	,442**	,473**	,422**	,459**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	,620**	,542**	1	,487**	,157	,448**	,411**	,340**	,294*	,272*	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,222	,000	,001	,007	,020	,033	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	,528**	,584**	,487**	1	,512**	,450**	,399**	,535**	,381**	,457**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,002	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	,425**	,468**	,157	,512**	1	,426**	,219	,520**	,210	,452**	,627**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,222	,000		,001	,087	,000	,102	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.6	Pearson Correlation	,440**	,674**	,448**	,450**	,426**	1	,638**	,408**	,610**	,402**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001		,000	,001	,000	,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.7	Pearson Correlation	,287*	,442**	,411**	,399**	,219	,638**	1	,433**	,864**	,364**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,024	,000	,001	,001	,087	,000		,000	,000	,004	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.8	Pearson Correlation	,394**	,473**	,340**	,535**	,520**	,408**	,433**	1	,466**	,909**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,007	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.9	Pearson Correlation	,319*	,422**	,294*	,381**	,210	,610**	,864**	,466**	1	,550**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,011	,001	,020	,002	,102	,000	,000	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.10	Pearson Correlation	,378**	,459**	,272*	,457**	,452**	,402**	,364**	,909**	,550**	1	,631**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,033	,000	,000	,001	,004	,000	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2	Pearson Correlation	,745**	,810**	,701**	,767**	,627**	,774**	,674**	,702**	,626**	,631**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Output SPSS Hasil Uji Validitas Kinerja

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,334**	,541**	,481**	,505**	,371**	,371**	,668**	,352**	,646**	,775**
	Sig. (2-tailed)		,008	,000	,000	,000	,003	,003	,000	,005	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	,334**	1	,349**	,156	,352**	,327**	,463**	,381**	,453**	,377**	,603**
	Sig. (2-tailed)	,008		,006	,225	,005	,010	,000	,002	,000	,003	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	,541**	,349**	1	,443**	,416**	,327**	,213	,554**	,197	,533**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006		,000	,001	,010	,096	,000	,125	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	,481**	,156	,443**	1	,269*	,300*	,423**	,411**	,414**	,407**	,640**
	Sig. (2-tailed)	,000	,225	,000		,034	,018	,001	,001	,001	,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	,505**	,352**	,416**	,269*	1	,396**	,332**	,524**	,309*	,501**	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,001	,034		,001	,008	,000	,015	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y6	Pearson Correlation	,371**	,327**	,327**	,300*	,396**	1	,619**	,415**	,601**	,407**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,003	,010	,010	,018	,001		,000	,001	,000	,001	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y7	Pearson Correlation	,371**	,463**	,213	,423**	,332**	,619**	1	,248	,974**	,246	,672**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,096	,001	,008	,000		,052	,000	,054	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y8	Pearson Correlation	,668**	,381**	,554**	,411**	,524**	,415**	,248	1	,234	,974**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,001	,000	,001	,052		,067	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y9	Pearson Correlation	,352**	,453**	,197	,414**	,309*	,601**	,974**	,234	1	,285*	,648**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,125	,001	,015	,000	,000	,067		,025	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y10	Pearson Correlation	,646**	,377**	,533**	,407**	,501**	,407**	,246	,974**	,285*	1	,742**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,001	,000	,001	,054	,000	,025		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y	Pearson Correlation	,775**	,603**	,696**	,640**	,669**	,693**	,672**	,762**	,648**	,742**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).