

**PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LINTAS
AMAN ANDALAS MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

LISMAYANTI GIRLANG

NPM. 13.832.0160



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/22

**PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LINTAS
AMAN ANDALAS MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area*

Oleh :

LISMAYANTI GIRSANG

NPM. 13.832.0160

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/3/22

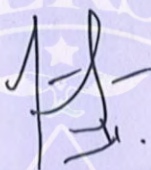
Access From (repository.uma.ac.id)14/3/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan
Nama : **LISMAYANTI BR. GIRLANG**
NPM : 13.832.0160
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



(Dr. Zulkarnain Siregar, MM)

Pembimbing

Mengetahui :



(Dr. Liana Rongot, SE., M.Si)



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 18/Desember/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dan berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan”**, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 18 Desember 2020
Yang Membuat Pernyataan,



Lismayanti Girsang
Npm. 13.832.0160

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lismayanti Girsang

NPM : 13.832.0160

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan**". Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 18 Desember 2020

Yang menyatakan,



Lismayanti Girsang
Npm. 13.832.0160

ABSTRAK

Lismayanti Girsang. 138320160.” Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas di Medan”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) apakah pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Aman Andalas, 2) apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kerja karyawan pada PT. Lintas Aman Andalas, 3) apakah pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Lintas Aman Andalas. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi adalah karyawan yang berjumlah 190 orang dan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*sample random sampling*) berjumlah 129 orang karyawan pada PT. Lintas Aman Andalas. Teknis analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Dari hasil penelitian diperoleh pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 3,380 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,001 < 0,05$. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana positif ditunjukkan dengan nilai 2,393 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,018 < 0,05$. Pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana positif ditunjukkan dengan nilai 9,564 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Pelatihan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Lismayanti Girsang. 138320160. "The Influence of Work Training and Organizational Culture on Employee's Performance at PT. Lintas Aman Andalas Medan.

The research aims to determine : 1) whether work training have a significant positive effect on employee performance at PT. Lintas Aman Andalas, 2) whether organizational culture has a significant positive effect on employee performance at PT. Lintas Aman Andalas, 3) whether work training and organizational culture have a significant positive effect on employees performance at PT. Lintas Aman Andalas. This type of research is associative research. The population is employee amounting to 190 people by using sample technique simple random sampling amounted to 129 employees at PT. Lintas Aman Andalas. Data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis. The research data is sourced from the primary data and the process of collecting data using interviews and questionnaires. From the result of the research, the result of work training have positive and significant effect on employee performance, where positive is shown with value 3,380 and significant is shown with $0,001 < 0,05$. Organizational culture has a positive significant effect on employee performance where positively indicated by value 2,393 and significant is indicated by $0,018 < 0,05$. Work training and organizational culture have a positive significant effect on work performance where positive is indicated by the value of 9,564 and significantly indicated by $0,000 < 0,05$.

Keywords : Work Training, Organization Culture and Employee's Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan rasa syukur penulis ucapkan atas limpahan rahmat dan karunia Allah SWT yang sudah memberikan segala bentuk nikmat dan pertolongan-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Judul penelitian ini tentang **“Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas di Medan”**. Sedangkan maksud dari penyusunan karya ini adalah dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

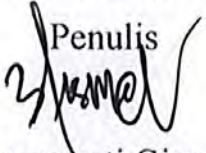
Rangkaian panjang dalam penulisan karya ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak oleh karena keterbatasan penulis dari sisi pengetahuan dan pendanaan. Sehingga tanpa bantuan dari mereka-mereka yang berjasa, mustahil rasanya karya ini dapat terselesaikan. Oleh sebab itu dalam kesempatan yang baik ini, dengan penuh kesadaran, penulis ingin mengabadikan ucapan terimakasih dan rasa penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada kedua orangtua saya dan beserta kedua adik saya yang telah mendukung penuh dan membantu dengan luar biasa setiap harinya, baik dalam bentuk doa atau materi ketika penyusunan skripsi ini dan selama studi studi yang telah saya lalui. Begitupun, rasanya tidak Kemudian berlebihan jika penulis juga ingin mengucapkan terimakasih dan rasa hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dadan Ramdan, M.Eng.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE. M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Ibu Wan Rizca Amelia SE,M.Si, Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unversitas Medan Area
5. Bapak Dr. Zulkarnain Siregar, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan

- bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
 7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
 8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
 9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
 10. Semua teman-teman stambuk 2013 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Sebagai sebuah karya manusia biasa penulis menyadari betul betapa karya ini masih jauh dari kesempurnaan. Betapapun demikian penulis berharap kiranya karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan kepada siapa saja yang ingin mengutipnya menjadi refrensi dalam penelitian selanjutnya.

Medan, 18 Desember 2020

Penulis

Lismayanti Girsang
NPM. 13.832.0160

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KERANGKA TEORITIS	6
A. Landasan Teori	6
1. Kinerja	6
1.1. Pengertian Kinerja	6
1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	7
1.3. Indikator Kinerja	8
2. Pelatihan	9
2.1. Pengertian Pelatihan	9
2.2. Teori-Teori Pelatihan	10
2.3. Indikator Pelatihan	11
3. Budaya Organisasi	12
3.1. Pengertian Budaya Organisasi	12
3.2. Teori -Teori Budaya Organisasi	13
3.3. Indikator Budaya Organisasi	15
B. Penelitian Terdahulu.....	16
C. Kerangka Konseptual	18
D. Hipotesis	18

BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
1. Jenis Penelitian	20
2. Lokasi Penelitian	20
3. Waktu Penelitian	20
B. Populasi dan Sampel	21
1. Populasi	21
2. Sampel	22
C. Defenisi Operasional Variabel	22
D. Jenis dan Sumber Data	24
E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Teknik Analisis Data.....	26
1. Uji Instrumen	26
2. Uji Asumsi Klasik	26
3. Uji Regresi Berganda	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	31
1. Gambaran Umum Perusahaan	31
2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	32
3. Tata Kelola Perusahaan	33
4. Penyajian Data Responden	35
5. Penyajian Data Angket Responden	37
6. Hasil Analisis Data	41
B. Pembahasan	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pelatihan Karyawan dalam 3 Tahun Terakhir	2
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1	Rencana Kegiatan Penelitian	20
Tabel 3.2	Operasional Variabel Penelitian	23
Tabel 3.3	Skala Ordinal	25
Tabel 3.4	Skala Likert	25
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	35
Tabel 4.2	Usia Responden	35
Tabel 4.3	Masa Kerja Responden	36
Tabel 4.4	Pendidikan Responden	36
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Pelatihan (X1)	38
Tabel 4.6	Tabulasi Data Responden Variabel Budaya Organisasi (X2).....	39
Tabel 4.7	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)	40
Tabel 4.8	Estimasi Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)	42
Tabel 4.9	Estimasi Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)	43
Tabel 4.10	Estimasi Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	44
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas	48
Tabel 4.13	Analisis Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4.14	Uji Simultan (Uji F)	51
Tabel 4.15	Uji Parsial (Uji t)	52
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi	53

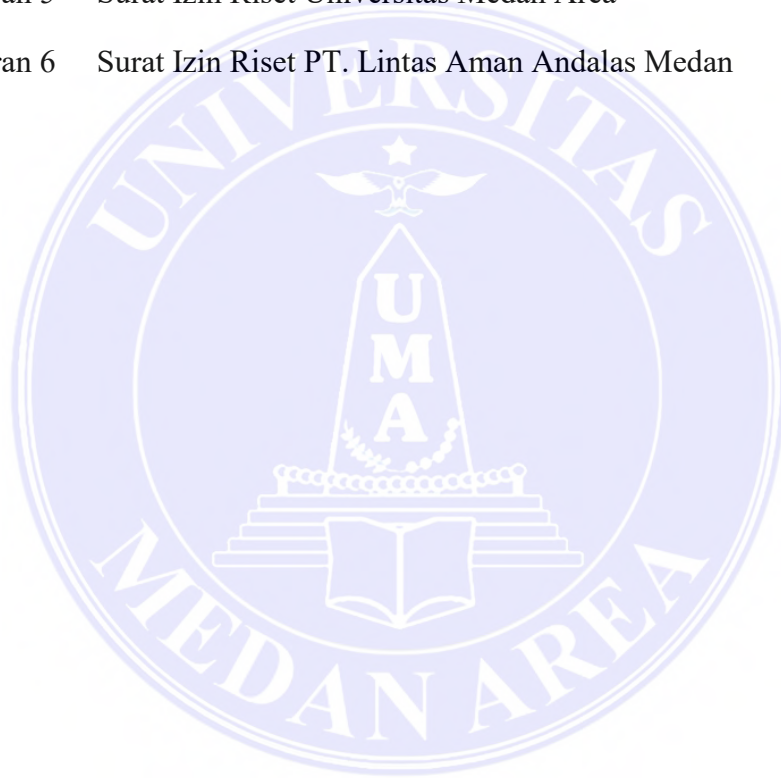
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	18
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Lintas Aman Andalas	32
Gambar 4.2	Histogram	46
Gambar 4.3	Normal Probability Plot.....	47
Gambar 4.4	Grafik Scatterplot	49



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Distribusi Sampel
- Lampiran 3 Hasil Uji Statistik
- Lampiran 4 Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 5 Surat Izin Riset Universitas Medan Area
- Lampiran 6 Surat Izin Riset PT. Lintas Aman Andalas Medan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan ialah sebuah organisasi yang terdiri atas berbagai gabungan individu yang saling bekerja sama satu dengan lainnya dalam memperoleh hasil dan tujuan yang sudah direncanakan. Organisasi dibentuk dari sebuah sistem yang kompleks karena di situ terdapat aktivitas yang ditujukan supaya mencapai target tertentu. Pada sebuah perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang menjadi faktor penting dalam memperoleh visi perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah tentang kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan tingkah laku nyata yang diwujudkan tiap-tiap karyawan yang menjadi prestasi kerja yang diinginkan sejalan dengan tugasnya dalam perusahaan (Rivai, 2005). Beragam cara akan dilalui oleh perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan, contohnya adalah melalui pelatihan, pendidikan, mewujudkan iklim kerja yang bersahabat dan lain-lain.

Program pelatihan terhadap karyawan adalah aktivitas dalam mentransfer keahlian dan pengetahuan atau sikap baru supaya para karyawan menjadi lebih mampu mengerjakan tugas-tugasnya dan terampil serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang ada. Hasil yang diinginkan dari program pelatihan ialah terwujudnya sumber daya manusia yang handal dan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya lebih baik lagi. Sementara itu, bagi mereka yang belum mendapatkan pelatihan, dikhawatirkan akan lama beradaptasi dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Optimalisasi dalam melaksanakan kinerja bisa ditentukan dengan sistem pelatihan yang dilaksanakan pada perusahaan. Darmawan, Supartha dan Rahyuda (2017) menjelaskan pelatihan merupakan aktivitas mentraining karyawan baru atau karyawan lama, keahlian dasar yang mereka perlukan dalam melakukan tugas mereka. Pelatihan adalah sebuah upaya untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia pada bidang pekerjaan tertentu.

PT. Lintas Aman Andalas adalah salah satu perusahaan yang berdiri di bidang jasa penyediaan layanan keamanan. Dalam rangka menunjang kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas diperlukan adanya pelatihan bagi karyawan sehingga kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan standar yang berlaku. Budaya organisasi yang terdapat di perusahaan adalah sebuah tradisi yang telah ada sejak lama dan digunakan serta diimplementasikan dalam kehidupan rutinitas kerja diharapkan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pada perusahaan ini pelatihan ditujukan untuk para pekerja, baik yang baru maupun yang telah bekerja sangat penting ikut dalam kegiatan pelatihan sebab terdapat tuntutan yang bisa saja berubah akibat berubahnya iklim kerja, strategi, dan lain-lain.

Tabel 1.1
Data Pelatihan Karyawan dalam 3 Tahun Terakhir

Tahun	Jumlah yang Ikut Pelatihan	Jumlah Karyawan Baru	Jumlah Karyawan Lama	Jumlah Pelatih	Jumlah Pembina
2015	18	15	3	2	1
2016	25	20	5	2	1
2017	42	40	2	2	1

Sumber data PT. Lintas Aman Andalas

Di samping pelatihan kerja, ada pula budaya organisasi yang dapat menunjang kinerja karyawan. Seluruh institusi memiliki sebuah budaya dan dalam tradisi itu memiliki dampak yang berarti pada sikap dan tingkah laku anggota-anggota institusi tersebut, budaya ini terus berlangsung dari awal generasi diturunkan ke generasi penerusnya. Menurut Robbins (2008) budaya organisasi merujuk kepada sebuah sistem nilai bersama yang diyakini oleh anggota organisasi yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut dan berbeda dengan organisasi yang lain.

Mengacu pada penjelasan terdahulu penulis merasa tertarik ingin meneliti tentang : **“Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas di Medan**.**

B. Rumusan Masalah

Sesuai uraian terdahulu, maka penulis menyusun rumusan masalah yaitu :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas di Medan ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas di Medan ?
3. Apakah Pelatihan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas di Medan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan penelitian yang dilaksanakan ialah :

- 1) Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas di Medan.
- 2) Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas di Medan.
- 3) Untuk mengetahui apakah Pelatihan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas di Medan.

D. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang didapat dari penelitian ini ialah :

1. Bagi penulis

Untuk mempelajari lebih mendalam tentang pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas di Medan.

2. Bagi akademisi

Riset ini diharapkan mampu menambah manfaat bacaan hasil penelitian sebagai perbendaharaan skripsi di perpustakaan Universitas Medan Area.

3. Bagi perusahaan

Riset ini diharapkan bermanfaat sebagai saran masukan untuk perusahaan dalam mengevaluasi pelatihan, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

4. Bagi peneliti lain

Riset ini mampu berguna menjadi sumber referensi sehubungan dengan masalah penelitian pelatihan, kultur organisasi serta kinerja karyawan.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja

1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah unsur yang paling signifikan pada sebuah perusahaan apabila dihubungkan dengan aktivitas dan kegiatan yang dilaksanakan. Menurut Safitri (2013) kinerja ialah tingkat keberhasilan atau akumulasi hasil seseorang dalam kurun waktu tertentu di dalam menyelesaikan tugas berbanding dengan segala kemungkinan, misalnya standar hasil kerja, tujuan atau target yang sudah ditetapkan lebih dulu serta sudah disepakati bersama. Pada dasarnya adalah aktivitas dimana organisasi mendapatkan informasi mengenai kualitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan pengukuran kinerja, kemungkinan diketahui hasil kerja yang telah dibuat oleh seorang karyawan.

Melalui kinerja, mampu diketahui hasil yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan. Adapun Sinambela Sesuai (2012) berpendapat bahwa dalam mendeskripsikan kinerja pegawai sangat penting, karena dengan kinerja ini dapat dimengerti berapa jauh kapabilitas pegawai dalam mengerjakan tugas yang diamanahkan untuknya.

Menurut Pangarso dan Susanti (2016) bahwa pengertian kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat diperoleh individu kelompok orang dalam sebuah organisasi baik dalam ukuran kuantitatif ataupun kualitatif, sejalan dengan otoritas dan pekerjaan atau tugas masing- masing,

dalam usaha memperoleh visi organisasi yang berkaitan dengan legal. tidak menabrak aturan hukum serta sejalan dengan etika dan moral.

Kinerja merupakan perilaku kerja atau hasil prestasi kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan untuknya. Kinerja adalah sebuah istilah umum yang dipakai pada sebagian atau semua perilaku atau tindakan dari sebuah organisasi dalam kurun masa dengan merujuk kepada berbagai standar misalnya biaya-akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Harapan utama dari evaluasi kinerja ialah untuk mendorong individu pegawai untuk memperoleh tujuan organisasi dan untuk mencukupi standar tindakan yang sudah disepakati di awal, dengan demikian memunculkan perilaku serta hasil yang diharapkan. (Rival, 2005)

1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa kinerja ialah sebuah hasil kerja yang diperoleh individu dalam melakukan rangkaian tugas yang diberikan untuknya berdasarkan atas kemampuan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Selain itu, organisasi penting melihat beragam unsur yang bisa berpengaruh pada kerja karyawan, pada konteks ini dibutuhkan peranan organisasi untuk mengoptimalkan kinerja dengan mewujudkan budaya organisasi dan dibuat sebuah kegiatan pelatihan kerja yang dalam aktivitas tersebut diwujudkan sejalan dengan keperluan dari perusahaan. Tujuannya agar memotivasi terwujudnya sikap dan perilaku yang profesional dan integritas tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sejalan dengan tugas dan fungsi masing-masing.

Siagian (2008) menjelaskan bahwa seluruh faktor dari orang pegawai termasuk pimpinan menjadi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti tingkat komitmen, motivasi, pengetahuan, keahlian, keterampilan berfikir dan lainnya. Demikian pula terdapat faktor yang berbeda dan berasal dari diluar kendali para pegawai secara secara perorangan misalnya : cara kerja yang kurang baik, organasasi yang gemuk, komunikasi yang buruk, fasilitas yang tidak memadai, cara *rewards* dan *punishment*, dan lainnya.

Pada saat yang sama, terdapat beragam faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan (Sugiyono, 2013), yaitu:

- a. Harapan tentang imbalan
- b. Motivasi
- c. Keahlian
- d. Keperlua
- e. Persepsi mengenai tugas
- f. Imbalan Internal
- g. Eksternal
- h. Persepsi tentang besarnya imbalan serta kepuasan kerja

1.3. Indikator Kinerja

Sedangkan indikator atau kinerja karyawan dalam pandangan Hasibuan (2007) dapat diartikan dalam empat teori yang akan dipakai dalam riset ini adalah :

- a. Kualitas, baik atau tidak hasil pekerjaan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan organisasi atau perusahaan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah dari pekerjaan seseorang ketika menyelesaikan tugas yang sudah diberikan dari organisasi atau perusahaan.
- c. Kreatif, ialah bagaimana cara karyawan ketika menghadapi masalah-masalah pada pekerjaan dengan keahlian, dengan demikian, karyawan tidak putus asa jika mendapatkan masalah pada pekerjaannya.
- d. Kemampuan, ialah wawasan karyawan pada bidang yang berkaitan dengan tugasnya.

2. Pelatihan

2.1. Pengertian Pelatihan

Menurut Dessler (2005) pelatihan memegang peranan urgen pada aktivitas tata kelola kinerja. Pelatihan ialah aktivitas yang terhubung yang dipakai oleh pengusaha agar memastikan bahwa karyawan digunakan agar memperoleh harapan organisasinya.

Pelatihan ialah sebuah aktivitas yang berhubungan dengan kegiatan ekonomi, untuk menolong para karyawan dalam menguasai sebuah wawasan praktis dan implementasinya, serta menoptimalkan *skill*, kemampuan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk memperoleh visinya (Hendjrachman dan Husna, 2001).

Adapun menurut Mangkuprawira (2007), menjelaskan yaitu, “Pelatihan adalah sebuah aktivitas mentransfer pengetahuan dan *skill* khusus,

dan perilaku supaya karyawan menjadi ahli dan mampu menyelesaikan tanggungjawabnya menjadi semakin baik, sejalan dengan kriteria**.

Berdasarkan definisi terdahulu, maka dapat diasumsikan bahwa Pelatihan merupakan sebuah aktivitas dalam memperoleh keahlian tentang pekerjaan untuk melalui rangkaian prosedur yang sistematis yang dilaksanakan oleh orang yang pakar yang tujuannya untuk mengoptimalkan *skill* dan wawasan bagi karyawan.

2.2. Teori-Teori Pelatihan

Pelatihan ialah aktivitas di mana banyak orang memperoleh keahlian tertentu dalam membantu memperoleh visi dari sebuah organisasi. Pelatihan lebih condong pada pengenalan jangka pendek, pelatihan berdampak pada kerja, dan apabila pelatihan yang dilaksanakan pada perusahaan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan optimal secara otomatis (Dessler, 2005).

Sedangkan Hariandja (2002), berpendapat bahwa alasan dibuatnya pelatihan kerja terhadap karyawan ialah pegawai yang masih baru diterima sering kali tidak mengerti dengan baik cara melaksanakan pekerjaan, beragam perubahan dalam iklim kerja dan tenaga kerja, mengoptimalkan daya saing perusahaan dan melakukan perbaikan produktivitas karyawan, mereka beradaptasi dengan beragam aturan yang ada. Pelatihan kerja ialah aktivitas pembelajaran yang diarahkan untuk karyawan supaya melakukan kerja dengan baik.

Kamsir (2016) menambahkan bahwa pelatihan adalah aktivitas dalam membentuk dan memberibekal untuk karyawan dengan cara meningkatkan

skill, kecakapan, wawasan dan perilakunya. Adapun dalam pandangan Sedarmayanti (2013) pelatihan dan pengembangan ialah upaya meminimalisir dan menghilangkan adanya kesenjangan antara kecakapan karyawan dengan apa yang diinginkan oleh organisasi.

Sasaran atau tujuan mesti jelas dan bisa diukur. Menurut (Mangkunegara. 2013) harapan dari pelatihan kerja karyawan ialah :

- a. Mengoptimalkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Mengoptimalkan produktivitas kinerja.
- c. Mengoptimalkan mutu kerja.
- d. Mengoptimalkan ketetapan rencana sumber daya manusia.
- e. Mengoptimalkan sikap etika dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan supaya pegawai dapat berprestasi dengan baik.
- g. Mengoptimalkan keselamatan dan kesehatan kerja.
- h. Menghindari keusangan (*Obsolescence*).
- i. Mengoptimalkan perkembangan pegawai.

2.3. Indikator Pelatihan

Menurut Ishak dan Hendri (2008) Pelatihan ialah sebuah aktivitas untuk memperoleh *skill* keterampilan tentang pekerjaan. Adapun indikator dalam mengukur pelatihan ialah:

- a. Menambah wawasan
- b. Memperoleh keterampilan
- c. Materi yang dapat dipahami
- d. Fasilitas

Indikator-indikator pelatihan kerja yang digunakan dalam penelitian dalam pandangan Mangkunegara (2013) ialah :

- a. Jenis Pelatihan kinerja
- b. Tujuan Pelatihan kinerja
- c. Materi
- d. Strategi yang dipakai
- e. Syarat peserta
- f. Syarat pelatih
- g. Waktu

3. Budaya Organisasi

3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan wujud tanggapan yang ada, diterima dengan implisit dari kelompok dan menetapkan bagaimana kelompok itu memikirkan, merasakan, dan tanggap pada lingkungannya yang berbeda. (Kreitner dan Kinicki. 2005).

Sopiah (2008) mengungkapkan yaitu budaya organisasi ialah kumpulan nilai dan tata tingkah laku yang diperoleh, kepunyaan bersama dari seluruh anggota organisasi dan diturunkan pada generasi ke generasi selanjutnya.

Budaya adalah nilai dan norma dan hal-hal yang menjadi pedoman bagi tingkah laku anggota organisasi (Luthans, 2002).

Adapun budaya organisasi dalam pandangan Fahmi (2013) ialah sebuah rutinitas yang sudah terjadi sejak lama dan digunakan serta

dilaksanakan pada aktivitas kehidupan kerja menjadi salah satu motivator dalam mengoptimalkan mutu kinerja para karyawan atau pimpinan perusahaan.

Sesuai dengan definisi di atas maka dapat diasumsikan bahwa Budaya organisasi adalah nilai dan norma atau peraturan yang telah ada pada suatu organisasi sejak semula.

3.2. Teori -Teori Budaya Organisasi

Pada seluruh organisasi, kultur kerja sering diharapkan baik sebab baiknya budaya kerja akan berkorelasi dengan berhasil tidaknya visi sebuah organisasi. Melalui budaya organisasi yang baik, organisasi akan mudah menyelesaikan masalah yang terjadi dan dapat memperoleh visi dari sebuah organisasi dengan cara mengandalkan kelebihan yang dimiliki (Setiyawan dan Waridin, 2006). Organisasi atau perusahaan secara umum terdiri dari sejumlah orang yang mempunyai beragam latar belakang, sifat, emosi, dan kepribadian. Hasil dari akumulasi dan interaksi beragam orang tersebut menjadikan sebuah kultur organisasi. Dengan bahasa yang sederhana, kultur organisasi dapat diartikan menjadi sebuah kesatuan orang-orang (*beliefs*), dan norma-norma yang sama.

Fungsi budaya organisasi adalah peran yang memisahkan antara perusahaan yang satu dengan lainnya, menetapkan visi secara bersama yang lebih penting dan sekedar visi perorangan, menjaga keseimbangan sosial organisasi, mengoptimalkan identitas bagi anggota organisasi, memberi

definisi dan tata cara pengawasan yang memberi acuan kepada sikap dan tingkah laku (Robbins, 2008). Adapun manfaat dari kultur organisasi, ialah :

- a. Berfungsi menjadi batasan-batasan, yang artinya mewujudkan perbedaan pada sebuah organisasi terhadap organisasi yang lain.
- b. Mencakup rasa ciri khas dari sebuah organisasi.
- c. Mendukung lahirnya komitmen untuk sesuatu yang sangat besar dari harapan perorangan, dan
- d. Budaya organisasi mengoptimalkan keseimbangan tatanan sosial

kultur organisasi ialah sistem makna atau norma dan keyakinan yang diyakini bersama pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku dan menjadi ciri khas sebuah organisasi yang satu dengan lainnya. Kultur organisasi berikutnya menjadi pengenalan atau karakter dasar organisasi yang dirawat dan dipelihara (Mas'ud, 2004).

Tingkatan kultur organisasi yang dimaksud adalah tingkatan fenomena budaya yang nampak terhadap yang melihatnya dan hal ini bisa dalam bentuk mulai dan level yang paling konkret sehingga bisa nampak dan terasa sampai kepada level yang ada pada pendapat yang belum disadari sebagai unsur budaya. Terdapat beberapa elemen dasar budaya perusahaan, unsur-unsur budaya organisasi adalah berikut ini :

- a. *Artifacts*, ialah hal-hal yang bisa dilihat, dirasakan, didengar, apabila seseorang berinteraksi dengan sebuah kelompok baru atau dengan kultur yang tidak dikenalnya. *Artifacts* menjadi struktur organisasi dan aktivitas yang terlihat misalnya jasa, produk, dan perilaku orang dalam kelompok.

- b. *Espoused Values*, beragam alasan mengenai mengapa orang rela berkorban terhadap apa yang ia lakukan. Kultur mayoritas organisasi bisa mengidentifikasi nilai dan norma yang didukung kepada penemu budaya. Mencakup sasaran, strategi, dan filosofi.
- c. *Basic Underlying Assumption*, kepercayaan yang dipandang telah ada pada anggota suatu organisasi. Kultur menentukan metode yang sesuai dalam melaksanakan hal-hal di organisasi, selalu saja dengan asumsi yang tidak dikatakan tetapi anggota organisasi mempercayai kesesuaian dengan perilaku itu.

3.3. Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator budaya organisasi yang dipakai pada riset ini mengikut pendapat Suyono (2004) menjelaskan ada beberapa indikator dalam mewujudkan mkultur organisasi adalah :

- a. Kepemimpinan (*Leadership*), organisasi mesti mempunyai pimpinan yang dapat dicontoh dan di dengar oleh karyawan.
- b. Komunikasi, aktivitas komunikasi mesti dilakukan dengan konsisten dan teratur sehingga bedanya budaya (kebiasaan-kebiasaan) yang berasal dari oaring yang berbeda *back ground* akan merasakan integrasi yang sama dengan visi organisasi.
- c. Motivasi ialah memberikan daya gerak dan mewujudkan gairah kerja individu supaya mereka dapat bekerja efektif, bekerja sama, dan terhubung dengan semua usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator budaya organisasi juga dikemukakan oleh Mas'ud, (2004) yang mencakup :

- a. Praktek birokrasi. terdiri atas :
 - 1) Taat akan peraturan, yaitu terdapat aturan yang menetapkan promosi sesuai prestasi kerja, dan mendapat insentif pada prestasi kinerja yang didapat oleh karyawan.
 - 2) Jelasnya tujuan, yaitu mudahnya karyawan untuk mengetahui dan mengartikan visi organisasi yang hendak dicapai organisasi agar dapat dilaksanakan dalam implementasi aktivitas sehari-hari.
- b. Praktek tradisional, terdiri atas:
 - 1) Pekerjaan ialah punya pribadi, yaitu pengetahuan karyawan mengenai hak pekerjaan yang dilaksanakannya pada organisasi agar menuntut kerja sama dan batas yang jelas pada perilaku karyawan.
 - 2) Kriteria penilaian tidak berdasar prestasi, yaitu penguatan terhadap adanya batasan evaluasi pada karyawan tidak berdasar prestasi yang didapatnya.
 - 3) Nepotisme, adalah penilaian karyawan bagi adanya perilaku nepotisme atau memerlukan kawan dekat/keluarga pada suatu organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Di bawah ini ringkasan dan hasil riset terdahulu dapat diamati dalam tabel

2.1 :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

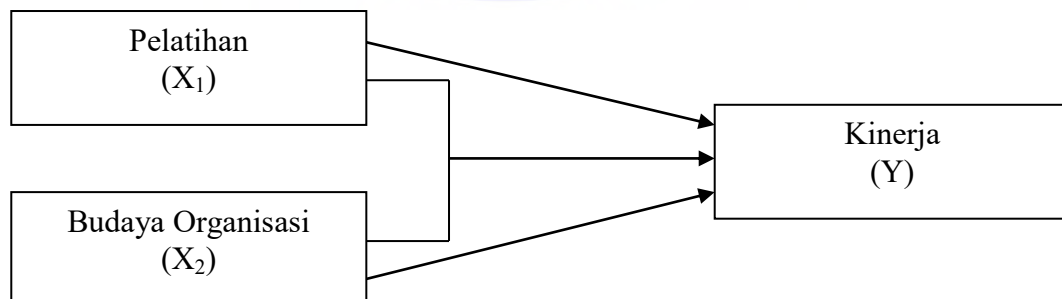
No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Malini (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100	Berdasarkan uji hipotesis t, didapat hasil sebagai berikut : 1) Nilai t hitung (2,156) > t tabel (2,052) artinya Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, 2) Nilai t hitung (2,082) > t tabel (2,052) yang berarti bahwa ada pengaruh pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan dari hasil uji hipotesis F, didapat nilai F hitung (21,212) > F tabel (3,35), ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi dan variabel Pelatihan Kerja secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Shaliha (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Makassar.	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa hasil uji t variabel budaya organisasi sebesar 4,261 > 1,972. Dan untuk variabel pelatihan kerja sebesar 3,680 > 1,972. Dengan demikian budaya organisasi dan pelatihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Pemerintah Kota Makassar.
3	Herminingsih dan Kreestianawati (2016)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa uji t untuk variabel pelatihan sebesar 2,925 > 1,99 dan nilai signifikan 0,005 lebih kecil dari 0,05. Variabel motivasi sebesar 6,079 > 1,99, nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil variabel budaya organisasi 1,999 > 1,99, dan nilai signifikan 0,049 < 0,05. Artinya, variabel pelatihan, motivasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

C. Kerangka Konseptual

Pada bagian ini, penulis ingin memahami hubungan antara pelatihan dan kultur organisasi bagi kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas. Kinerja ialah hasil kerja secara mutu dan jumlah yang diperoleh oleh individu pegawai dalam melakukan perannya sejalan dengan tugas yang diamanahkan untuknya. Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan agar sesuai dengan standar perusahaan, sedangkan budaya organisasi mempersepsikan karakteristik budaya yang ada pada perusahaan melalui nilai yang diperlukan karyawan saat bekerja, berkomunikasi dengan temannya, dengan cara dan administrasi, dan berkomunikasi dengan pimpinan agar bisa mengoptimalkan kerja karyawan. Karena itu, menurut Napitupulu (2019) komunikasi menjadi faktor penentu dalam mewujudkan keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi.

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini secara skematis bisa dilihat pada skema di bawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Sugiyono (2013) berpendapat bahwa hipotesis adalah dugaan sementara bagi rumusan masalah pada riset ini. Biasanya dirangkai dalam bentuk pertanyaan.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas di Medan.
- 2) Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas di Medan.
- 3) Pelatihan dan Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas di Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Model riset ini ialah penelitian Asosiatif. Umar (2011) berpendapat bahwa riset asosiatif adalah riset yang bertujuan untuk mengetahui korelasi dalam dua variabel atau lebih.

2. Lokasi Penelitian

Agar memperoleh data yang diperlukan pada penelitian ini, peneliti melakukan riset dengan langsung di objek penelitian yaitu PT. Lintas Aman Andalas, yang berlokasi di Jl. H. Anif No. 06, Cemara. Medan Estate, Percut Sei Tuan, Telepon (061) 80033555.

3. Waktu Penelitian

Kegiatan riset ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai hingga bulan Desember 2018.

Tabel 3.1
Rencana Kegiatan Penelitian

No	Waktu Kegiatan	Agustus				September				November				Desember					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Penyusunan Proposal																		
2	Bimbingan dan Seminar Proposal																		
3	Analisis Data																		
4	Bimbingan dan Seminar Hasil																		
5	Pengajuan Sidang Meja Hijau																		

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiono (2005) berpendapat bahwa populasi ialah wilayah pengumuman yang terdiri dari atas subjek/objek yang memiliki mutu dan ciri-ciri khusus tertentu yang ditentukan oleh penulis agar dipelajari dan lalu ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah jumlah pegawai sebanyak 190 orang PT. Lintas Aman Andalas.

2. Sampel

Sugiono (2006) berpendapat bahwa sampel ialah bagian dari karakteristik yang dipunyai oleh populasi itu sendiri. Penelitian yang akan diambil pada PT. Lintas Aman Andalas meakai cara sampling acakan sederhana (*simple random sampling*).

Penyajian sampel pada riset ini menggunakan metode hitungan sampel yang dijelaskan oleh Slovin, yaitu berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = tingkat kesalahan.

(sumber : Sugiyono, 2010).

Melalui penentuan tingkat error 5% dan tingkat populasi yang diketahui, jadi sampel yang dibuat responden pada riset ini adalah seperti berikut :

$$n = \frac{190}{1+190(0,05)^2}$$

$$n = \frac{190}{1+0,475}$$

$$n = 128,8$$

berdasarkan hasil di atas, jadi diketahui bahwa sampel dalam riset ini adalah 128,8 digenapkan jadi 129 orang. Jadi total sampel riset ini ialah sebanyak 129 orang karyawan PT. Lintas Aman Andalas.

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel bertujuan dalam memprediksi sejauh mana variabel dalam satu atau banyak faktor lain dan juga agar memudahkan saat menyelesaikan riset yang hendak dikerjakan. Pada penelitian ini yang jadi defenisi operasional variabel dan indikatornya bisa dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Pelatihan (X ₁)	Pelatihan adalah proses untuk mendapat keterampilan mengenai pekerjaan baik melalui serangkaian prosedur yang sistematis yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis pelatihan kerja 2. Tujuan pelatihan kerja 3. Materi 4. Metode yang digunakan 5. Kualifikasi peserta 6. Kualifikasi pelatih 7. Waktu 	Skala Ordinal
Budaya Organisasi (X ₂)	Budaya organisasi adalah nilai dan pola perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Komunikasi 3. Motivasi 4. Disiplin 5. Tanggungjawab 	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah perilaku kerja dan hasil prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kreatif 4. Kemampuan 5. Waktu 	Skala Likert

Sumber : Mangkunegara (2013), Suyono (2004) dan Hasibuan (2007)

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai pada riset ini ialah jenis kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu dalam bentuk data jawaban sampel dari pertanyaan yang kemudian ditabulasi dalam bentuk angka-angka yang kemudian diolah memakai aplikasi SPSS 19 *for windows*.

Sumber data yang dipakai ialah sumber data sekunder dan primer.

1. Sumber data primer ialah data didapat dengan cara langsung pada objek penelitian mereka adalah karyawan PT. Lintas Aman Andalas melalui penyebaran kuisioner yang masih harus diolah lagi agar memperoleh data yang akan dipergunakan.
2. Sumber data sekunder ialah data-data berkaitan dengan literatur, catatan, jurnal, sumber pustaka perusahaan, yang berkaitan dengan permasalahan dan sejarah perusahaan dalam skripsi yang diteliti ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Cara penghimpunan data yang dipakai ialah cara menghimpun data primer dengan memakai :

1. Penelitian lapangan yaitu riset lanjutan yang dilaksanakan dengan lebih luas dengan cara menggali secara langsung kepada subjek riset. Survey lapangan terdiri atas :
 - a. Observasi (Pengamatan) ialah cara penghimpunan data melalui pengadaan observasi mengenai problem dalam penelitian secara langsung, pada konteks ini adalah pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Wawancara (Interview) adalah metode penghimpunan data dengan cara memberikan tanya jawab kepada orang-orang yang terkait, dalam riset ini ialah karyawan PT. Lintas Aman Andalas.
- c. Daftar pertanyaan (Kuesioner) ialah dengan menyusun pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk angket yang diberikan kepada karyawan PT. Lintas Aman Andalas.
2. Riset studi pustaka ialah cara menghimpun data melalui pemeriksaan atau melihat dengan langsung catatan-catatan, dokumen, dan literatur yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Sekaran (2006) menjelaskan bahwa skala ialah sebuah alat atau prosedur dalam membedakan individu dalam hal terkait variabel minat yang dipelajari. Pada penelitian ini digunakan skala ordinal dan skala Likert.

Tabel 3.3
Skala Ordinal

Pertanyaan	Bobot
Benar-benar sangat membantu	5
Sangat membantu	4
Cukup membantu	3
Tidak membantu	2
Tidak membantu sama sekali	1

Tabel 3.4
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Pada riset ini bisa dipakai validitas dengan cara korelasi *Pearson Product Moment*. Metode Bivariate Person ialah analisis yang dilaksanakan dengan menghubungkan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total ialah akumulasi dan skor seluruhnya pada item. Item-item pertanyaan yang berhubungan signifikan dengan akumulasi skor membuktikan item-item tersebut dapat memberi dukungan pada pengungkapan apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian adalah berikut ini :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05): instrumen valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya diterapkan pada variabel yang valid saja. Menurut Parulian (2011) cara yang selalu dipakai dalam riset untuk menguji reliabilitas ialah metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbachs Alpha $>$ r tabel, maka instrumen reliable.
- 2) Jika nilai Cronbachs Alpha $<$ r tabel, maka instrumen tidak reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

Agar meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh ialah linier dan dapat digunakan (valid) agar mencari ramalan, maka akan

dapat diberikan pengujian normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan tujuan mengetahui apakah pada model regresi. variabel pengganggu mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2005). Uji normalitas bisa diterapkann dengan cara analisa statistic dan analisa grafik. Analisa grafik agar mengetahui normalitas data diterapkan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal probability plot. Pada grafik histogram, sebuah data dianggap normal apabila bentuk kurva mempunyai kemiringan yang cenderung seimbang baik pada sebelah kiri ataupun sebelah kanan. Pada kurva normal probability plot, data dipandang normal jika distribusi data menyebar pada garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal.

Analisa statistik diterapkan melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini dilaksanakan agar memastikan secara statistik apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal. Data dipandang normal jika hasil penelitian mencapai nilai signifikan diatas 0.05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan agar mengidentifikasi ada atau tidak korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik mestinya tidak terdapat korelasi di antara variabel bebasnya (Ghozali, 2005). Untuk menguji ada atau tidak multikolinearistas bisa diterapkan dengan cara :

- 1) Nilai R^2 dalam estimasi model regresi.

- 2) Menganalisis matriks hubungan variabel-variabel independen.
- 3) Memakai *variance inflation faktor* dan nilai *tolerance*. Nilai multikolenieristas terjadi jika VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10.

Pengujian multikolenieristas data pada riset ini memakai *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Model regresi berganda harus bebas dari gejala multikolenieristas supaya dapat dipakai pada penelitian.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam menguji apakah pada sebuah model regresi sudah terjadi ketidaksamaan varian residual sebuah observasi ke observasi yang lain (Ghozali, 2005). Model regresi yang tepat ialah model regresi yang mempunyai kesamaan *variance residual* atau homokedastisitas. Mengukur terdapat atau tidak heteroskedastisitas bisa dilaksanakan melalui dua cara. Cara pertama bisa dilakukan melalui pendekatan grafik yaitu melihat grafik *Scatterplot*. Cara memprediksi pola *Scatterplot* ialah berikut ini :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Cara kedua ialah pendekatan statistik, yaitu dengan memakai uji Glejser. Data tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikan lebih besar 0,05.

3. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi adalah sebuah cara yang dipakai dalam mengartikan korelasi matematis antara variabel output (*dependent*) dengan sebuah atau beberapa variabel input (*independent*). Model regresi dikatakan dengan dalam persamaan berikut ini :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi masing-masing variabel

X₁ = faktor pelatihan

X₂ = faktor budaya organisasi

e = tingkat kesalahan

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dipakai dalam mengukur berapa besar kemampuan model untuk menerangkan variabel terikat pada riset ini. Jika R² semakin besar (mendekati 1), maka bisa diasumsikan bahwa varian variabel bebas ialah besar terhadap variabel terikat. Ini berarti model yang dipakai semakin kuat dalam menerangkan varian variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah semua variabel bebas (X) secara simultan berdampak pada variabel terikat (Y) dengan tingkat keyakinan 95%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik bertujuan dalam menguji pengaruh satu variabel bebas (X) secara parsial bagi variabel terikat (Y) dengan anggapan bahwa variabel lain diasumsikan konstan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

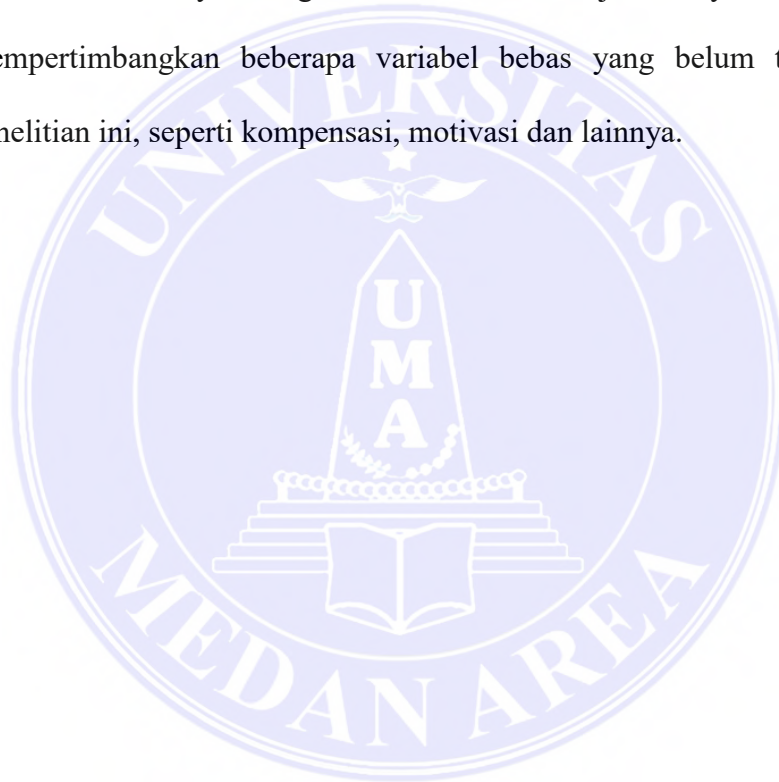
Berdasarkan hasil paparan serta pembahasan penelitian data terdahulu maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel pelatihan diperoleh Nilai t_{hitung} (3.380) > nilai t_{table} (1.978) artinya positif. Nilai sig 0.001 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas.
2. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel budaya organisasi diperoleh Nilai t_{hitung} (2.393) > nilai t_{tabel} (1.978) artinya positif Nilai sig 0.018 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas.
3. Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh Nilai F_{hitung} (9.564) > F_{tabel} (3.068) artinya positif. Sementara nilai sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas.

B. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu mempertimbangkan hasil analisis pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai dasar peningkatan kinerja karyawan pada masa yang akan datang.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai pelatihan, budaya organisasi dan kinerja karyawan sebaiknya mempertimbangkan beberapa variabel bebas yang belum tercakup pada penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi dan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Y., Supartha, W.G., & Rahyuda, A.G. 2017. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol 6. No. 3.
- Dessler, G. 2005. *Human Resource Manajement*, 10th ed., Pearson Prentice Hall. USA.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hariandja, M. T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hendjrachman dan S. Husna. 2001. *Manajemen Keuangan Teori dan Penerapan (Keputusan Jangka Panjang)*. Yogyakarta. BPFE.
- Herminingsih dan Kreestianawati. 2016. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial. Volume 5. Nomor 3, halaman 241-257.
- Ishak, A dan Hendri T. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Universitas Trisakti.
- Kamsir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik.)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Buku Kesatu. Edisi Kelima. Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans E.A., 2002. *Organizational Behavior*. Sixth Edition. Singapore : McGraw Hill Book Co.
- Malini. H. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100*. Jurnal KOLEGIAL-Vol. 3, No.1.
- Mangkunegara, Anwar, P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Mas'ud. F. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang. Undip.

- Napitupulu, Dedi Sahputra. 2019. *Komunikasi Organisasi Pendidikan Islam*. At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam, Vol. 11, No. 2, halaman 127-136.
- Pangarso, A dan Susanti, P. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan No. 2.
- Rival, V. 2005. *Performance Appraisal : Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks. Jakarta.
- Safitri, E. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 1 No. 4.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju
- Setiyawan, Purnomo Budhi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi PSUP Dokter Kariadi Semarang*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol. 2. No.2. Juli. Hal. 181-198. Unissula. Semarang.
- Shaliha, M. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Makassar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : C.V Andi Offset (Penerbit Andi).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suyono, Bambang. 2004. *Menumbuhkan Budaya Kerja yang Kompetitif* Jurnal *Bisnis dan Manajemen*. STIE IBMT. Vol. 1. No. 1.
- Umar Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta Rajawali.

Medan, September 2018

Kepada Yth. Bapak/Ibu Karyawan
PT. LINTAS AMAN ANDALAS
di

Medan

Perihal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LISMAYANTI br. GIRSANG

NPM : 13.832.0160

Saya adalah Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis, Medan. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian : **“Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas di Medan.****

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisisioner ini. Saya menyadari bahwa permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dan semua jawaban/opini yang telah Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(LISMAYANTI br. GIRSANG)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/22

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap setuju dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

Keterangan : BBSM (Benar-benar Sangat Membantu) SM (Sangat Membantu), CM (Cukup Membantu), TM (Tidak Membantu), TMSS (Tidak Membantu Sama Sekali).

SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju)

Identitas Responden

1. No. Responden	:	
2. Usia	:	() 20 – 30 tahun () 31 – 40 tahun () 40 – 50 tahun () > 50 tahun
3. Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
4. Masa Kerja	:	() 20 – 30 tahun () 31 – 40 tahun () 40 – 50 tahun () > 50 tahun
5. Tingkat Pendidikan	:	<input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> D3 <input type="checkbox"/> SLTA <input type="checkbox"/> Lainnya

PELATIHAN (X₁)

No	PERNYATAAN	OPSI				
		BBSM	SM	CM	TM	TMSS
1	Apakah jenis pelatihan yang diberikan membantu bidang kerja Anda dan tugas bagian lainnya ?					
2	Apakah pelatihan yang dilaksanakan membantu Anda memahami tujuan yang ingin dicapai ?					

3	Apakah materi pelatihan membantu Anda dalam menangani pekerjaan?					
4	Apakah materi yang disampaikan sudah lengkap untuk pekerjaan Anda ?					
5	Apakah metode yang digunakan membantu memudahkan Anda memahami pelatihan ?					
6	Apakah Anda merasa pelatihan bermanfaat untuk pekerjaan ?					
7	Apakah pelatihan membantu mengembangkan bakat dan pengetahuan Anda ?					
8	Apakah kualifikasi Instruktur sesuai untuk bidang pekerjaan Anda ?					
9	Apakah waktu pelatihan sudah cukup untuk membantu Anda memahami tujuan pelatihan ?					
10	Apakah suasana yang tercipta dan fasilitas yang diberikan membantu program pelatihan berjalan lancar ?					

BUDAYA ORGANISASI (X₂)

No	PERNYATAAN	OPSI				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Atasan selalu mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan karyawan					
2	Atasan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan					
3	Atasan selalu memberikan pengarahan dan penjelasan mengenai tugas baru					
4	Saya selalu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan atasan					
5	Saya merasa aman dan nyaman dalam pekerjaan yang saya laksanakan					
6	Saya dan rekan kerja saling membantu menangani permasalahan dalam pekerjaan					
7	Saran dan kritik dari atasan maupun rekan kerja memotivasi saya untuk lebih maju					
8	Komunikasi yang terjalin dalam perusahaan membuat karyawan merasa saling menghargai dan menghormati					
9	Saya senantiasa memperhatikan waktu dalam bekerja dan bersedia bekerja lembur bila diperlukan					
10	Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja dan arahan pimpinan					

KINERJA (Y)

No	PERNYATAAN	OPSI				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tidak terburu-buru agar meminimalisir kesalahan					
4	Saya senantiasa memperhatikan waktu dalam bekerja dan bersedia bekerja lembur bila diperlukan					
5	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan					
6	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja					
7	Menurut saya, inisiatif pegawai sangat diperlukan menyelesaikan berbagai masalah dalam pekerjaan					
8	Pelatihan yang diberikan meningkatkan kreatifitas dan efektifitas kerja saya					
9	Sarana dan prasarana yang lengkap serta lingkungan yang nyaman membuat pekerjaan saya lebih optimal					
10	Keterampilan dan pengetahuan mendukung kerja sama tim yang baik dalam mencapai tujuan kerja bersama					

Tabulasi Data Angket Responden

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

32	5	5	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
33	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
34	4	5	4	5	2	5	2	5	2	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5								
35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4							
36	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5							
37	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5							
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4						
39	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4				
40	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5					
41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4					
42	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
43	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
44	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5		
45	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5			
46	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5				
47	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4		
48	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4		
49	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4		
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4			
51	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5		
52	5	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		
53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4		
55	3	3	3	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5		
56	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
57	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
58	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
60	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

61	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5		
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5		
64	3	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4		
65	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
66	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
67	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
68	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4		
69	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	2	4	4	4	4		
70	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
71	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	
72	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
73	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	
74	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
75	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
76	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
77	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
79	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	
80	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	
81	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
82	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	
83	3	3	5	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
84	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	
85	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
86	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
87	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
88	3	5	3	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3		
89	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

90	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	3	5	4	5	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
92	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
93	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
94	5	3	3	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
95	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
96	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
97	3	3	4	4	3	3	3	5	5	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
98	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
99	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
100	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
101	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4		
102	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
103	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
104	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	
105	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
106	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
107	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
108	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
109	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	
110	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
111	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
112	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

1 1 3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4		
1 1 4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
1 1 5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4		
1 1 6	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3		
1 1 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3		
1 1 8	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3		
1 1 9	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5		
1 2 0	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5		
1 2 1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4		
1 2 2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	
1 2 3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	
1 2 4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5		
1 2 5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	
1 2 6	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	
1 2 7	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
1 2 8	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	
1 2 9	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	

Data Responden**Usia**

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	122	94.6	94.6	94.6
	31-40 tahun	4	3.1	3.1	97.7
	41-50 tahun	3	2.3	2.3	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	117	90.7	90.7	90.7
	Perempuan	12	9.3	9.3	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	39	30.2	30.2	30.2
	> 6 tahun	2	1.6	1.6	31.8
	1-3 tahun	82	63.6	63.6	95.3
	4-6 tahun	6	4.7	4.7	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	4	3.1	3.1	3.1
	S1	4	3.1	3.1	6.2
	SLTA	121	93.8	93.8	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Data Angket Responden**Q1**

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.1	3.1	3.1
	3	29	22.5	22.5	25.6
	4	66	51.2	51.2	76.7
	5	30	23.3	23.3	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q2

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.3	2.3	2.3
	3	20	15.5	15.5	17.8
	4	72	55.8	55.8	73.6
	5	34	26.4	26.4	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q3

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	34	26.4	26.4	27.9
	4	65	50.4	50.4	78.3
	5	28	21.7	21.7	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q4

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	7.8	7.8	7.8
	3	25	19.4	19.4	27.1
	4	56	43.4	43.4	70.5
	5	38	29.5	29.5	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q5

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.3	2.3	2.3
	3	23	17.8	17.8	20.2
	4	60	46.5	46.5	66.7
	5	43	33.3	33.3	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q6

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.1	3.1	3.1
	3	25	19.4	19.4	22.5
	4	59	45.7	45.7	68.2
	5	41	31.8	31.8	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q7

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	13	10.1	10.1	11.6
	4	75	58.1	58.1	69.8
	5	39	30.2	30.2	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q8

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	13	10.1	10.1	11.6
	4	73	56.6	56.6	68.2
	5	41	31.8	31.8	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q9

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	24	18.6	18.6	19.4
	4	56	43.4	43.4	62.8
	5	48	37.2	37.2	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q10

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.3	2.3	2.3
	3	25	19.4	19.4	21.7
	4	66	51.2	51.2	72.9
	5	35	27.1	27.1	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q11

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	14	10.9	10.9	12.4
	4	82	63.6	63.6	76.0
	5	31	24.0	24.0	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q12

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	9	7.0	7.0	7.8
	4	79	61.2	61.2	69.0
	5	40	31.0	31.0	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q13

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	9	7.0	7.0	7.8
	4	79	61.2	61.2	69.0
	5	40	31.0	31.0	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q14

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	10	7.8	7.8	8.5
	4	67	51.9	51.9	60.5
	5	51	39.5	39.5	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q15

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	3	2.3	2.3	3.1
	4	82	63.6	63.6	66.7
	5	43	33.3	33.3	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q16

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.3	2.3	2.3
	3	10	7.8	7.8	10.1
	4	73	56.6	56.6	66.7
	5	43	33.3	33.3	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q17

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	8	6.2	6.2	7.0
	4	77	59.7	59.7	66.7
	5	43	33.3	33.3	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q18

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	10	7.8	7.8	8,5
	4	71	55.0	55.0	63.6
	5	47	36.4	36.4	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q19

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	4	3.1	3.1	4.7
	4	80	62.0	62.0	66.7
	5	43	33.3	33.3	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q20

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	8.5	8.5	8.5
	4	72	55.8	55.8	64.3
	5	48	35.7	35.7	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q21

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	7.8	7.8	7.8
	4	78	60.5	60.5	68.2
	5	41	31.8	31.8	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q22

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	7.8	7.8	7.8
	4	78	60.5	60.5	68.2
	5	41	31.8	31.8	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q23

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	6	4.7	4.7	5.4
	4	73	56.6	56.6	62.0
	5	49	38.0	38.0	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q24

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	5.4	5.4	5.4
	4	76	58.9	58.9	64.3
	5	46	35.7	35.7	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q25

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.6	1.6	1.6
	3	3	2.3	2.3	3.9
	4	83	64.3	64.3	68.2
	5	41	31.8	31.8	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q26

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.3	2.3	2.3
	3	7	5.4	5.4	7.8
	4	76	58.9	58.9	66.7
	5	43	33.3	33.3	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q27

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.6	1.6	1.6
	4	87	67.4	67.4	69.0
	5	40	31.0	31.0	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q28

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	6.2	6.2	6.2
	4	76	58.9	58.9	65.1
	5	45	34.9	34.9	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q29

	Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.3	2.3	2.3
	4	85	65.9	65.9	68.2
	5	41	31.8	31.8	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Q30

Model	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	4.7	4.7	4.7
4	71	55.0	55.0	59.7
5	52	40.3	40.3	100.0
Total	129	100.0	100.0	

Uji Variabel Pelatihan (X1)

Correlations

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	x1
Pearson Correlation	1	.550**	.452**	.418**	.248**	.429**	.188*	.081	.384**	.180*	.680**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000	.033	.362	.000	.041	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.550**	1	.336**	.347**	.313**	.253**	.175*	.204*	.242**	.055	.592**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.004	.047	.021	.006	.538	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.452**	.336**	1	.492**	.207*	.261**	.188*	.093	.180*	.260**	.600**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.018	.003	.033	.295	.042	.003	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.418**	.347**	.492**	1	.336**	.256**	.068	.030	.072	.259**	.590**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.003	.441	.736	.418	.003	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.248**	.313**	.207*	.336**	1	.306**	.375**	.217*	.425**	.237**	.629**
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.018	.000		.000	.000	.014	.000	.007	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.429**	.253**	.261**	.256**	.306**	1	.305**	.358**	.386**	.258**	.655**
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.003	.003	.000		.000	.000	.000	.003	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.188*	.175*	.188*	.068	.375**	.305**	1	.350**	.318**	.209*	.520**
Sig. (2-tailed)	.033	.047	.033	.441	.000	.000		.000	.000	.017	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.081	.204*	.093	.030	.217*	.358**	.350**	1	.340**	.175*	.464**
Sig. (2-tailed)	.362	.021	.295	.736	.014	.000	.000		.000	.047	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.384**	.242**	.180*	.072	.425**	.386**	.318**	.340**	1	.282**	.612**
Sig. (2-tailed)	.000	.006	.042	.418	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.180*	.055	.260**	.259**	.237**	.258**	.209*	.175*	.282**	1	.500**
Sig. (2-tailed)	.041	.538	.003	.003	.007	.003	.017	.047	.001	.001	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.680**	.592**	.600**	.590**	.629**	.655**	.520**	.464**	.612**	.500**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129

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

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

Uji Variabel Pelatihan (X2)

Correlations

	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	x2
Pearson Correlation	1	.369**	.267**	.192*	.160	.113	.197*	.222*	.133	.232**	.471**
Sig. (2-tailed)		.000	.002	.029	.070	.201	.025	.011	.132	.008	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.369**	1	.204*	.186*	.176*	.132	.077	.228**	.003	.258**	.425**
Sig. (2-tailed)	.000		.020	.035	.047	.136	.386	.010	.974	.003	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.267**	.204*	1	.548**	.529**	.303**	.399**	.309**	.286**	.237**	.657**
Sig. (2-tailed)	.002	.020		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.007	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.192*	.186*	.548**	1	.473**	.478**	.342*	.466**	.252**	.307**	.693**
Sig. (2-tailed)	.029	.035	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.160	.176*	.529**	.473**	1	.501**	.359**	.284**	.445**	.342**	.683**
Sig. (2-tailed)	.070	.047	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.113	.132	.303**	.478**	.501**	1	.306**	.482**	.379**	.333**	.663**
Sig. (2-tailed)	.201	.136	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.197*	.077	.399**	.342**	.359**	.306**	1	.532**	.479**	.299**	.644**
Sig. (2-tailed)	.025	.386	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.222*	.228**	.309**	.466**	.284**	.482**	.532**	1	.506**	.354**	.717**
Sig. (2-tailed)	.011	.010	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.133	.003	.286**	.252**	.445**	.379**	.479**	.506**	1	.333*	.614**
Sig. (2-tailed)	.132	.974	.001	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.232**	.258**	.237**	.307**	.342**	.333**	.299**	.354**	.333**	1	.598**
Sig. (2-tailed)	.008	.003	.007	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.471**	.425**	.657**	.693**	.683**	.663**	.644**	.717**	.614**	.598**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129

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

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

Uji Variabel Pelatihan (Y)

Correlations

	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	y
Pearson Correlation	1	.293**	.175*	.129	.279**	.208*	.458**	.353**	.346**	.310**	.592**
Sig. (2-tailed)		.001	.048	.144	.001	.018	.000	.000	.000	.000	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.293**	1	.361**	.440**	.042	.180*	.160	.212*	.182*	.210*	.514**
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.634	.042	.070	.016	.039	.017	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.175*	.361**	1	.473**	.184*	.148	.370**	.232**	.204*	.077	.533**
Sig. (2-tailed)	.048	.000		.000	.037	.093	.000	.008	.020	.384	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.129	.440**	.473**	1	.302**	.335**	.295**	.354**	.231**	.244**	.629**
Sig. (2-tailed)	.144	.000	.000		.001	.000	.001	.000	.008	.005	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.279**	.042	.184*	.302**	1	.536**	.439**	.146	.372**	.163	.573**
Sig. (2-tailed)	.001	.634	.037	.001		.000	.000	.098	.000	.066	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.208*	.180*	.148	.335**	.536**	1	.320*	.381**	.310**	.278**	.625**
Sig. (2-tailed)	.018	.042	.093	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.458**	.160	.370**	.295**	.439**	.320**	1	.501**	.560**	.236**	.699**
Sig. (2-tailed)	.000	.070	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.007	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.353**	.212*	.232**	.354**	.146	.381**	.501**	1	.512**	.543**	.693**
Sig. (2-tailed)	.000	.016	.008	.000	.098	.000	.000		.000	.000	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.346**	.182*	.204*	.231**	.372**	.310**	.560**	.512**	1	.310**	.647**
Sig. (2-tailed)	.000	.039	.020	.008	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.310**	.210*	.077	.244**	.163	.278**	.236**	.543**	.310**	1	.556**
Sig. (2-tailed)	.000	.017	.384	.005	.066	.001	.007	.000	.000		.000
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129
Pearson Correlation	.592**	.514**	.533**	.629**	.573**	.625**	.699**	.693**	.647**	.556**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)**Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	10

Item Total Statistic

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	36.66	15.461	.569	.756
Q2	36.54	16.234	.471	.766
Q3	36.68	16.109	.476	.766
Q4	36.66	15.602	.432	.773
Q5	36.50	15.768	.504	.762
Q6	36.54	15.484	.532	.758
Q7	36.43	16.857	.397	.775
Q8	36.42	17.167	.332	.782
Q9	36.43	15.966	.488	.764
Q10	36.57	16.715	.356	.780

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi Pelatihan (X2)**Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	10

Item Total Statistic

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q11	38.33	12.565	.325	.820
Q12	38.20	12.850	.283	.824
Q13	38.20	11.787	.552	.796
Q14	38.12	11.453	.588	.792
Q15	38.13	11.881	.593	.793
Q16	38.22	11.468	.543	.797
Q17	38.17	11.846	.536	.798
Q18	38.16	11.382	.619	.789
Q19	38.16	12.007	.501	.802
Q20	38.16	12.038	.479	.804

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	10

Item Total Statistic

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q21	38.59	9.900	.454	.791
Q22	38.58	10.355	.375	.799
Q23	38.50	10.236	.393	.797
Q24	38.52	9.939	.514	.783
Q25	38.56	10.124	.445	.791
Q26	38.59	9.681	.488	.787
Q27	38.53	9.954	.616	.775
Q28	38.53	9.657	.591	.775
Q29	38.53	10.079	.549	.781
Q30	38.47	10.219	.427	.793

Analisis Regreso dengan SPSS 19**Variabel Entered/Removed^b****UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/22

Model	Variabel Entered	Variabel Removed	Method
1	x2, x1 ^a		Enter

a. All requested variables entered

b. Dependent variable : y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.432	.418	.72669

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.042	2	1.021	9.564	.000 ^a
1 Residual	13.447	126	.107		
Total	15.489	128			

a. Predictors : (Constant), x2, x1

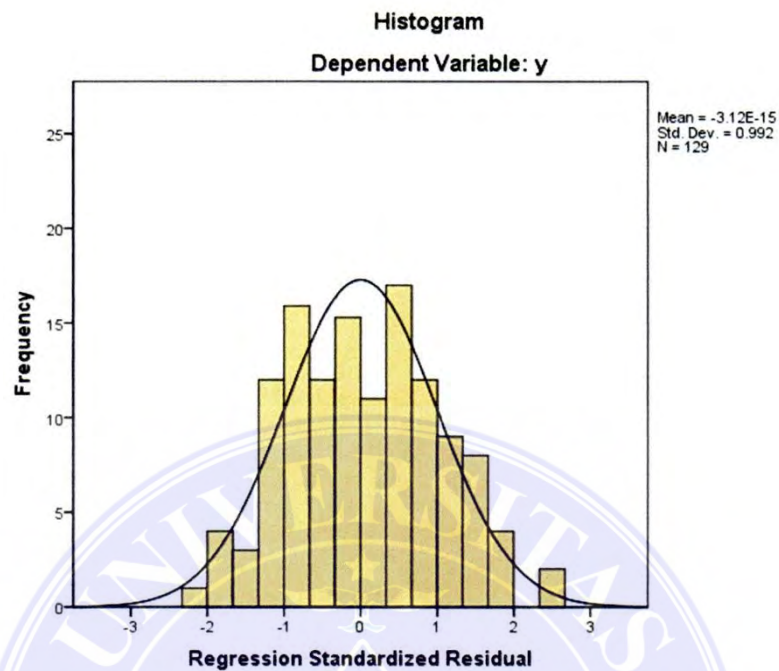
b. Dependent variable : y

Coefficients^a

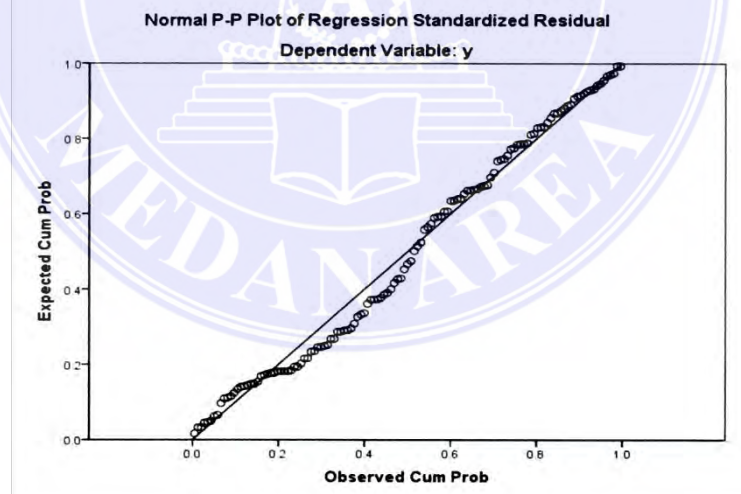
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.602	.398		6.532	.000		
	x1	.223	.066	.282	3.380	.001	.988	1.012
	x2	.183	.076	.200	2.393	.018	.988	1.012

a. Dependent variable : y

Histogram



Normal Probability Plot



Grafik Scatter Plot

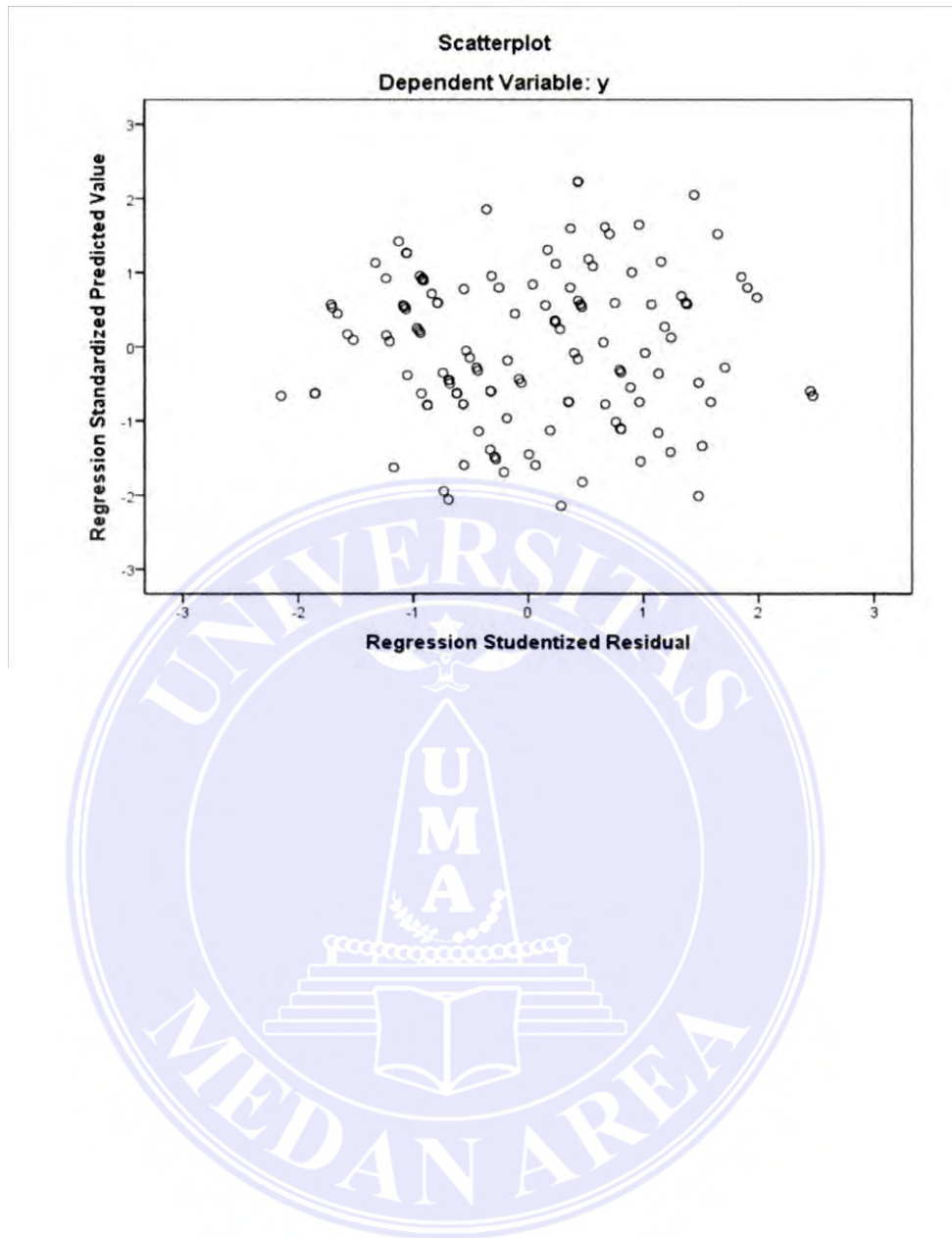
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/22





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1678/FEB.1/01.1/X/2018

04 Oktober 2018

Lamp. :
Perihal : **Izin Research / Survey**

Kepada, Yth Pimpinan
PT. Lintas Aman Andalas Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : LISMAYANTI GIRLANG
N P M : 138320160
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan

Untuk diberi izin Research / Survey di Instansi yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik



Wakil Dekan Bid. Akademik
SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik

UNIVERSITAS MEDAN AREA



SUMATERA SECURITY SERVICES PT. LINTAS AMAN ANDALAS

Jalan H. Anif / Pertokoan H. Anif No. 06 Cemara 20371 Sumut- Indonesia
Phone : (061) 80033555, 80032155, Fax : (061) 80032755
Website : www.sumaterasecurityservices.com
Email : sss_laa@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

SK-LAA/201/2/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Intan Dewita Sari
NIP : SSS-05140002
Jabatan : Sekertaris

Dengan ini menerangkan bahwa nama di bawah ini telah melakukan dan menyelesaikan penelitian dan pengumpulan data dalam rangka menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Pelatiha dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas ".

No.	Nama Mahasiswa	NPM	Program Studi
1.	Lismayanti Girsang	130320160	Manajemen

Demikian surat keteranganini dibuat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 04 Despember 2018
PT. LINTAS AMAN ANDALAS

INTAN DEWITA SARI
Sekretaris

Products and Services: Alarm System & Monitoring, CCTV System & Monitoring, Fire Alarm System & Monitoring, Security Detector, Security Oulssourcing, K-9 Guard, Closed Protection Guard