

**PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL 1 MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salahi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : T. CINDY AURELIA INDRAYANI
NPM : 1905160580
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 27 Juli 2023, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : T CINDY AURELIA INDRAYANI
N P M : 1905160580
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL 1 MEDAN
Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(ASSOC. PROF DR. JUFRIZEN SE, M.SI.)

Penguji II

(MUHAMMAD ARIF, SE.,M.M.)

Bebimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN SE, M.SI.)

Ketua

Setretaris

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.SI.)
(Prof. Dr. ADE G. NAWAN, S.E., M.SI.)





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : T. CINDY AURELIA INDRAYANI
N P M : 1905160580
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL 1 MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing Skripsi

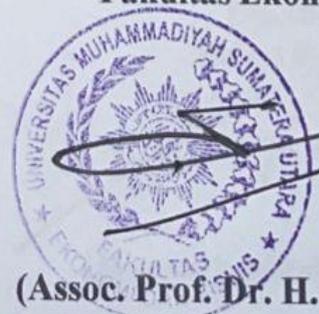
(Jasman Sarifuddin Hsb, SE., M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Diketahui/Disetujui oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Jasman Sarifuddin Hsb, SE., M.Si)



(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : T. CINDY AURELIA INDRAYANI
NPM : 1905160580
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL 1 MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	ISI dibuat sistematis dan dinilai dari variabel y.		
BAB 2	Kajian teori minimal berkaitan pengetahuan dan manfaat faktor-faktor dan indikator teori setiap variabel minimal 3		
BAB 3	Definisi operasional dapat diartikan dan terdapat evaluasi di superlatif		
BAB 4	Hasil uji hipotesis dituliskan di teori yang sudah pernah dilakukan dan di namakan.		
BAB 5	Saran minimal berdasarkan kesimpulan.		
Daftar Pustaka	Sitasi Arham Dosen FEB Min 6 (3 buku & 3 jurnal)		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan memenuhi syarat utk kafean skripsi	8/8 2023	

Medan, Agustus 2023

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

(Jasman Sarifuddin Hsb, SE., M.Si)

(Jasman Sarifuddin Hsb, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : T. CYNDY AURELIA INDRAYANI
NPM : 1905160580
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : PENGARUH PELATIHAN, FASILITS KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 16 Agustus 2023

Pembuat Pernyataan



T. CYNDY AURELIA INDRAYANI

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL 1 MEDAN

**T. CINDY AURELIA INDRAYANI
NPM 1905160580**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : cindyaurelia2323@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis Fasilitas terhadap Kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan . Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja, Fasilitas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan dengan populasi sebanyak 55 orang dan sampel sebanyak 55 orang dengan penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil peneletian ini adalah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan . Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan . Dan Pelatihan Kerja, Fasilitas dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Fasilitas, Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRAINING, WORK FACILITIES, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL 1 MEDAN

**T. CINDY AURELIA INDRAYANI
NPM 1905160580**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : cindyaurelia2323@gmail.com

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of job training on employee performance. To find out and analyze facilities on employee performance. To find out and analyze Organizational Culture on Employee Performance. To find out and analyze the influence of Job Training, Facilities and Organizational Culture on Employee Performance at PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. In this study using associative approach to determine the relationship of each variable. The data presented is in the form of quantitative data, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions and testing them. In this study, the objects studied were employees of PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan with a population of 55 people and a sample of 55 people with sampling using saturated sampling. The result of this research is that job training has a significant effect on employee performance. Facilities have a significant effect on employee performance. Organizational culture has a significant effect on employee performance. And Job Training, Facilities and Organizational Culture have a significant effect on employee performance at PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Keywords: Job Training, Facilities, Organizational Culture and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan”**. Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta orang tua penulis T. Noviar Indra S.E dan Ibunda Diang Senjayani Am.Keb yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Terima kasih buat seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan yang telah membantu saya dalam menyelesaikan proses penelitian ini.
10. Kepada Kakak T Rezky Amelia Indra Yani S.H., M.Kn., Abang T. M. Revy Adhyaksa, Kakak Ipar Ade Putri Indani, Adik penulis, T. Allysa Luthfia Indrayani, Ponakan T.M. Zafeer Zayn, Yang Terkasih Ahmad Jordan Ritonga dan seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan untuk selalu semangat dalam menghadapi apapun.

Dalam skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena

kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2023
Penulis

T. CINDY AURELIA INDRAYANI
NPM 1905160580

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kinerja	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	10
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.4. Indikator Kinerja	15
2.1.2. Pelatihan Kerja	16
2.1.2.1. Pengertian Pelatihan Kerja	16
2.1.2.2. Faktor-Faktor Pelatihan Kerja	18
2.1.2.3. Tujuan Pelatihan Kerja.....	19
2.1.2.4. Indikator Pelatihan Kerja.....	21
2.1.3. Fasilitas Kerja	23
2.1.3.1. Pengertian Fasilitas Kerja.....	23
2.1.3.2. Faktor Faktor Fasilitas Kerja.....	24
2.1.3.3. Jenis Fasilitas Kerja.....	25
2.1.3.4. Indikator Fasilitas Kerja	27
2.1.4. Budaya Organisasi	28
2.1.4.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	28
2.1.4.2. . Faktor-Faktor Budaya Organisasi	29
2.1.4.3. Faktor-Faktor Budaya Organisasi	30
2.1.4.4. Indikator Budaya Organisasi	33
2.2 Kerangka Konseptual	35
2.2.1 Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja.....	35
2.2.3 Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja	37
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	38
2.2.3 Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Budaya Organisasi	

Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.3 Hipotesis.....	40
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	42
3.1. Pendekatan Penelitian	42
3.2 Definisi Oprasional	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Teknik Analisis Data.....	48
BAB 4 HASIL PENELITIAN	56
4.1.Hasil Penelitian.....	56
4.2.Pembahasan... ..	78
BAB 5 PENUTUP.....	85
5.1. Kesimpulan.....	85
5.2. Saran... ..	85
5.3. Keterbatasan Penelitian... ..	86
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	42
Tabel 3.2 Indikator Pelatihan	43
Tabel 3.3 Indikator Fasilitas.....	43
Tabel 3.4 Indikator Budaya.....	44
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	45
Tabel 3.7 Skala Pengukuran.....	47
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 4.2 Umur Responden.....	57
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	57
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	58
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel kinerja karyawan.....	59
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja.....	60
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas	61
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi	62
Tabel 4.9 Uji Validitas	64
Tabel 4.10 Uji Realibilitas	65
Tabel 4.11 Uji Kolmogorov Smirnov	69
Tabel 4.12 Uji Multikolenieritas	69
Tabel 4.13 Uji Autokorelasi	71
Tabel 4.14 Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.15 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	74
Tabel 4.16 Uji Secara Simultan (Uji-F)	77
Tabel 4.17 Uji Koefiseien Determinasi.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	53
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	54
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	68
Gambar 4. 2 Uji Heterokedinitas	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas merupakan hal yang paling mendasar bagi perusahaan/organisasi untuk dapat melaksanakan atau mencapai tujuannya dengan baik dan optimal. Sumber daya manusia atau SDM (pegawai) memiliki kedudukan yang vital dan penting. Terdapat beberapa faktor pendukung terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah hubungan antar karyawan atau kinerja antar individu yang diharapkan dapat diterapkan oleh setiap karyawan. Karyawan yang sikapnya cenderung terbuka atau mampu berhubungan baik dengan karyawan lainnya akan menciptakan kerjasama tim/kelompok dalam lingkup organisasi yang diharapkan akan semakin meningkatkan efektifitas kerja organisasi tersebut (Hasibuan et al., 2023).

Mencapai tujuan sebagai manajer sistem, sumber daya manusia diperlukan untuk suatu organisasi. Secara alami, agar sistem ini berfungsi dengan baik, manajemen harus fokus pada sejumlah faktor kritis, termasuk kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja, dan faktor lainnya. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan menjadi indikasi utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Output karyawan adalah hasil dari upaya mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kinerja yang optimal akan terwujud jika dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi yang kuat. Peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi sangat diperlukan agar tujuan

yang diinginkan oleh perusahaan dapat terwujud dengan baik (Hasibuan & Hanum, 2022)

Kinerja yang merupakan hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan (Jufrizen & Intan, 2021).

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, organisasi haruslah mencari pegawai yang memiliki skill yang handal dan berkompeten untuk bersaing di era globalisasi ini. Yang mana pegawai juga berperan penting baik itu dalam perencanaan, pengawasan, pelaksanaan, dan pengendalian organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti yang kita ketahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja pegawainya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi yang ditentukan dari kinerja pegawainya dalam waktu yang sudah ditentukan. Kinerja yang baik merupakan suatu penggerak bagi pegawai untuk memajukan organisasi tersebut untuk membuat lebih baik. Maka dari itu organisasi haruslah memiliki gambaran suatu program atau kebijakan yang memiliki tujuan, baik itu visi ataupun misi untuk meningkatkan kinerja pegawai (Muis & Hasibuan, 2021)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik karena fasilitas kerja merupakan sarana penunjang bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang

digunakan karyawan/karyawan untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari (Arianty et al., 2016).

Fasilitas kerja merupakan factor faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerja karyawan (Kurnia et al., 2019).

Ada juga faktor pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah salah satu cara untuk membuat pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan menjadi lebih baik. Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung lebih lama menjaga pekerjaan. Pelatihan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan (Handayani & Berutu, 2021).

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan (Mantero, 2022)

Pelatihan dalam suatu instansi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kinerja instansi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku, baik secara individu maupun berkelompok. Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan ketrampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Kegiatan pelatihan akan terasa efektif ketika karyawan yang mengikuti kegiatan

tersebut dapat mengaplikasikannya kedalam pekerjaan yang sesungguhnya (Pratama & Pasaribu, 2021).

Selain pelatihan dan fasilitas kerja, budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai system perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya (Prayogi et al., 2021).

Budaya organisasi yang baik, kompetensi yang sesuai masih belum dapat menghasilkan karyawan berkinerja baik apabila tidak ada motivasi dalam diri karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar dan memperbaiki diri (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi (Muis et al., 2018a)

Melalui observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan maka penulis masih melihat adanya

karyawan yang belum memaksimalkan kinerjanya di PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Dengan terihatnya beberapa karyawan yang masih mengerjakan sesuatu yang bukan pekerjaannya di jam kerja dan kurang mematuhi tugas-tugas yang berikan pimpinan. Belum maksimalnya kinerja ini tersebut, disebabkan berbagai faktor antara lain masalah fasilitas, disiplin dan pelatihan kerja.

Fenomena yang penulis lihat bahwa PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan kurang memberikan pelatihan kepada para karyawannya mungkin penyebabnya tidak diberikannya pelatihan karena situasi pandemi covid 19 sehingga menyebabkan para karyawan semangatnya berkurang, dan tidak terlalu serius dalam melakukan rutinitas pekerjaan sehari hari dan tidak memiliki keterampilan dalam bekerja sehari hari

Fasilitas yang memadai tentunya dapat membantu kelancaran dalam bekerja bagi karyawan. Melalui observasi yang dilakukan oleh penulis, penulis masih banyak melihat kurang memadainya fasilitas PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan yang di berikan dalam kegiatan sehari hari. Seperti sering rusaknya mesin print di kantor dan leletnya jaringan wifi yang membuat pekerjaan terhambat.

Dan fenomena tentang budaya organisasi. Dimana PT. Pegadaian memiliki budaya yang tertuang dalam AHLAK. Untuk mendukung terwujudnya visi dan misi Perseroan, maka telah ditetapkan budaya perusahaan yang harus selalu dipelajari, dipahami, dihayati, dan dilaksanakan oleh seluruh insan Pegadaian yaitu jiwa AKHLAK yang terdiri dari: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Akan tetapi budaya organisasi dalam diri karyawan

sangat rendah karena sesama karyawan masih ada yang belum harmonis antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, ada juga yang tidak Amanah dimana ada karyawan yang pulang kerja tidak tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan adalah sebagai berikut :

1. Masih kurang maksimalnya kinerja karyawan dimana masih terlihat ada beberapa karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan.
2. Kurangnya pelatihan kerja yang diberikan sehingga kurang terampilnya para karyawan dalam melakukan kegiatannya sehari hari
3. Kurangnya fasilitas yang di berikan seperti mesin print yang sering rusak dan jaringan wifi yang lambat.
4. Budaya Organisasi PT. Pegadaian yaitu AHLAK yang terdiri dari: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif yang belum diterapkan sepenuhnya

1.3. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah Pelatihan, Fasilitas Kerja, Dan Budaya Organisasi dan objek penelitian PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan?
2. Apakah ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan?
3. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan?
4. Apakah ada pengaruh, Pelatihan, Fasilitas Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

1.6. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama

Menurut (Yusnandar & Hasibuan, 2021) kinerja adalah proses tindakan atau cara bertindak dalam menjalankan fungsi organisasi. Kinerja sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi kerja tetapi juga proses kerja yang sedang berlangsung.

Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Menurut (Siswadi et al., 2020) kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal

Kinerja karyawan merupakan suatu kunci utama dimana menjadi perhatian organisasi, karena dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan dan

kemajuan dalam persaingan global yang selalu berubah. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi dari kinerja karyawan (Nasution et al., 2022).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya

1. *Personal Factors*

Personal factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu,

2. *Leadership factor*

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader,

3. *Team factor*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya,

4. *System factor*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi,

5. *Contextual/situation factor*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal, dan

6. Aturan-aturan perilaku

Yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasahormat dan cara bertindak

2.1.1.3 Manfaat Kinerja

Menurut (Bangun, 2012) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain : :

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan

jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*Job Transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan Sistem

Sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya

manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (Job description).

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Menurut (Lesmana & Ananda, 2021) indikator dari kinerja adalah :

1. Kualitas yang dihasilkan

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas yang dihasilkan

Berkenan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3. Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4. Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya

2.1.2 Pelatihan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan

yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Pelatihan sangat perlu dilakukan agar karyawan mampu dan siap ditempatkan diposisi tertentu dalam perusahaan yang artinya mampu untuk bekerja dan mau untuk mematuhi segalaaturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut (Mujiatun, 2017) pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kinerja karyawan yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kestabilannya.

Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Dan Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya (Syahputra & Tanjung, 2020).

Sedangkan (Yusnandar et al., 2020) menyatakan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu

Berdasarkan dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu cara untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2.2. Faktor Faktor Pelatihan Kerja

Menurut (Kasmir, 2016) mengatakan ada beberapa jenis faktor faktornya, antara lain :

1. Peserta pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih, calon karyawan tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya.

2. Instruktur/ pelatih

Instruktur/staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang.

3. Materi pelatihan.

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan menambah pengetahuan peserta pelatihan. Kedalam materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik.

4. Lokasi pelatihan.

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan jenuh. Demikian pula untuk lokasi di luar perusahaan, biasaya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan terutama bagi karyawan lain.

5. Lingkungan pelatihan

Pengaruh lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

6. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan merupakan waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta pelatihan kelelahan. Demikian pula dengan jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat pula.

Sedangkan (Mangkunegara, 2017) berpendapat bahwa faktor faktor pelatihan kerja adalah :

1. Perbedaan individu pegawai
2. Hubungan dengan jabatan analisis
3. Motivasi
4. Partisipasi aktif
5. Seleksi peserta penataran
6. Metode pelatihan dan pengembangan.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa ada beberapa macam tujuan dari pelatihan kerja, yaitu :

1. Menambah pengetahuan baru.

Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2. Mengasah kemampuan karyawan.

Kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.

3. Meningkatkan keterampilan.

Karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Meningkatkan rasa tanggung jawab.

Karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

5. Meningkatkan ketaatan.

Dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

6. Meningkatkan rasa percaya diri.

Rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

7. Memperdalam rasa memiliki perubahan.

Rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan.

8. Memberikan motivasi kerja.

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi dalam diri karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya.

9. Menambah loyalitas.

Dengan mengikuti pelatihan, kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi turnover karyawan.

10. Memahami lingkungan kerja.

Setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya.

11. Memahami budaya perusahaan

Karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan.

12. Membentuk *Team Work*

Dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu- kesatuan(satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lain.

Menurut (Arianty et al., 2016) banyak tujuan dari suatu pelatihan kerja diadakan, akan tetapi dibedakan hanya tujuh tujuan pelatihan yakni :

1. Memperbaiki kinerja Pelatihan
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan.
3. Mengurangi waktu belajar
4. Memecahkan permasalahan operasional
5. Promosi karyawan Pelatihan adalah kunci dalam pengembangan karir.
6. Orientasi karyawan terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) Ada beberapa indikator yang bisa dilakukan, seperti yang dikatakan yaitu :

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus

benarbenar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dibidangnya, personal dan kompeten.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci.

Sedangkan menurut (Daulay & Handayani, 2021) berpendapat bahwa indikator pelatihan dapat dilihat dari :

1. Tujuan Pelatihan
2. Materi
3. Metode yang digunakan
4. Kualifikasi Peserta;
5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur).

2.1.3 Fasilitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam kegiatan setiap hari perusahaan, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

Menurut (Lupiyoadi, 2018) bahwa fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Menurut (Kurnia et al., 2019) bahwa fasilitas dapat diartikan sebagai prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga biasa dianggap sebagai suatu alat. Sarana adalah segala hal yang berhubungan dengan penyaluran dan penyimpanan, selain itu juga dibahas bagaimana proses mendapatkannya. Dan fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali (Harpis & Bahri, 2020).

Sedangkan (Jufrizen & Hadi, 2021) menyatakan fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang

diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan pengertian diatas maka Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/karyawati untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

2.1.3.2. Faktor Faktor Fasilitas

Menurut (Syahsudarmi, 2018) faktor yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai fasilitas, yaitu :

1. Sifat dan tujuan organisasi

Ide inklusi memutuskan kebutuhan struktur yang berbeda. Sebagai contoh, struktur klinik harus dipertimbangkan, agen ruang alat terapi, ruang tunggu pasien yang menyenangkan, merapikan ruang pemahaman. Struktur kantor yang dapat memberikan manfaat, dapat dirasakan secara efektif oleh organisasi.

2. Ketersediaan lahan dan ruang atau lahan yang dibutuhkan

Setiap organisasi memberikan tempat fisik untuk membangun kantor administrasi. Dalam memastikan bidang fisik, jumlah komponen diperlukan, misalnya, kebutuhan anggaran, kepemilikan darat dan pedoman pengamanan tanah, dan lainnya.

3. Fleksibilitas

Diperlukan kemampuan adaptasi paket, volume permintaan, permintaan, dan permintaan. Kedua kondisi ini menyebabkan kantor berubah sesuai dengan kemajuan di masa depan.

4. Faktor Estetis,

Kantor bantuan yang memikat dan sempurna akan memiliki opsi untuk memperluas kerangka pemikiran inspirasional terhadap bantuan, dan bagian pekerjaan dan inspirasi pekerja juga bertambah. Perspektif yang harus ditata dalam ruang lingkup.

5. Masyarakat dan lingkungan sekitar,

Umumnya persoalan sosial serta alam diidentifikasi dengan organisasi. Jika organisasi tidak memikirkan faktor ini, pada saat itu organisasi yang bertahan dapat dikompromikan.

6. Biaya konstruksi dan operasi,

Dua macam pengeluaran ini. Banyak dan macam struktur yang dibuat. Upah kerja sesuai dengan kebutuhan vital ruangan, yang ditentukan oleh pergantian suhu.

Menurut (Harpis & Bahri, 2020) beberapa faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah

1. Perencanaan spasial
2. Perencanaan ruangan
3. Perlengkapan/perabotan
4. Tata cahaya
5. Warna
6. Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis

2.1.3.3 Jenis Jenis Fasilitas

Menurut (Priansa & Garnida, 2013) jenis-jenis sarana dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu:

1. Sarana berupa alat

Sarana yang berarti alat langsung, mencakup alat untuk melaksanakan proses kegiatan kantor, perlengkapan kantor, dan bahan pakai habis. Sarana yang termasuk kelompok ini adalah meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, untuk mencatat atau membuat suatu laporan yang meliputi perangkat teknologi yaitu computer, mesin tik dan sebagainya, juga barang pakai habis yang meliputi alat tulis kantor, hal ini sangat mendukung akan kinerja karyawan lebih baik akan tetapi tidak sedikit karyawan yang masih belum dapat memanfaatkan sarana yang ada.

2. Sarana berupa informasi

Sarana ini mencakup buku, peraturan-peraturan, majalah-majalah, lembar informasi, internet, intranet, dan lain sebagainya. Kegunaan sarana dalam kelompok ini adalah sebagai rujukan dalam melaksanakan pekerjaan..

Menurut (Hasibuan, 2017) Jenis fasilitas kerja dibedakan dua jenis yakni:

1. Fasilitas kerja Positif

Pimpinan memfasilitas kerja (merangsang) pegawai dengan memberikan hadiah kepada para pegawai yang bersemangat kerja di atas semangat kerja standar. Dengan fasilitas kerja positif, semangat kerja pegawai akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.

2. Fasilitas Kerja Negatif

Pimpinan memfasilitas kerja para pegawai dengan memberikan suatu hukuman bagi pegawai yang semangat kerjanya di bawah standar. Dengan

fasilitas kerja negatif ini, semangat pegawai dalam jangka waktu pendek akan

2.1.3.4. Indikator Fasilitas

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) adapun indikator fasilitas kerja yaitu :

1. Fasilitas alat kerja.

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, seperti gedung, ruang kerja, penerangan yang cukup, alat komunikasi berupa telepon

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas.

Menurut (Kurnia et al., 2019) terdapat enam indikator yang harus dipertimbangkan secara cermat dalam mengukur fasilitas jasa yaitu:

1. Sesuai dengan kebutuhan
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
3. Mudah dalam penggunaan
4. Mempercepat proses kerja
5. Penempatan ditata dengan benar

2.1.4. Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja sosial, khususnya kinerja karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif..

Menurut (Bismala et al., 2015) Budaya Organisasi adalah seperang nilai yang mengendalikan antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Dan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam suatu kelompok atau perusahaan yang tercermin dari sikap, perilaku, kepercayaan cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Siswadi et al., 2020)

Menurut (Jufrizen & Intan, 2021) budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut (Farisi et al., 2021) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan, serta diterapkan dalam

kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Sedangkan menurut (Yusnandar & Viawanty, 2021) budaya organisasi dapat diartikan sebagai budaya yang mampu menciptakan kualitas dengan menghidupkan suatu organisasi dalam ketentuan perilaku yang diutamakan untuk karyawan dalam penerapan aturan norma pada organisasi baik secara pendalaman pengetahuan ataupun mampu beradaptasi terhadap lingkungan sekitarnya

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja.

2.1.4.2. Faktor Faktor Budaya Organisasi

Menurut (Bismala et al., 2015) ada beberapa faktor Budaya Organisasi yaitu :

1. Kebijakan perusahaan Kebijakan perusahaan ditunjang oleh filosofi perusahaan serangkaian nilai-nilai yang menjelaskan bagaimana perusahaan dengan pelanggan, proudk atau pelayanannya, bagaimana karyawan berhubungan satu sama lain.
2. Gaya perusahaan. Ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan SDM dan masyarakat perusahaan atau bagaiman penampilan perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.
3. Jati diri perusahaan Jati diri perusahaan ditunjang oleh citra perusahaan, semboyan perusahaan dan proyeksi perusahaan atau apa yang ditonjolkan perusahaan.

Menurut (Busro, 2018 hal 8) menyatakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Faktor dari luar

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

2. Faktor Nilai-nilai masyarakat

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

3. Faktor dari dalam organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang baik

2.1.4.3. Peranan Budaya Organisasi

Menurut (Wirawan, 2013) peranan budaya organisasi sebagai berikut :

1. Identitas organisasi

Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang mekukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.

2. Menyatukan organisasi

Budaya organisasi merupakan iem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma arau nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengoordinasi anggota organisasi.

3. Reduksi Konflik

Pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi. Jika terjadi perbedaan atau konflik, budaya organisasi mempunyai cara untuk menyelesaikannya.

4. Komitmen Kepada Organisasi dan Kelompok

Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.

5. Reduksi

Ketidakpastian Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Budaya organisasi menentukan kemana arah, apa yang akan dicapai, dan bagaimana mencapainya.

6. Menciptakan Konsistensi

Budaya organisasi menciptakan konsistensi berfikir, berperilaku, dan merespons lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur, serta pola memproduksi dan melayani konsumen, pelanggan, nasabah, atau klien organisasi.

7. Motivasi

Budaya organisasi memotivasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, mereka juga memotivasi untuk menggunakan perilaku dan cara tertentu, yaitu cara yang dapat diterima oleh budaya organisasi.

8. Kinerja Organisasi Budaya

Organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan.

9. Keselamatan Kerja Budaya

Organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dikembangkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.

10. Sumber Keunggulan Kompetitif Budaya

Organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektifitas, dan efisiensi, serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

Adapun menurut (Hasibuan, 2018) ada tujuh faktor yang sangat mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Asumsi Dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan Yang Dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai – nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip – prinsip menjelaskan usaha.

3. Pemimpin atau Kelompok Pencipta dan Pengembangan Budaya Organisasi.

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Pedoman Mengatasi Masalah

Dalam organisasi/perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi Nilai (*Sharing Of Value*)

Dalam budaya organisasi perlu dibagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (*Sharing Of Value*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota - anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan.

7. Penyesuaian (*Adaptasi*)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi/perusahaan terhadap perubahan lingkungan

2.1.4.4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2017) ada tujuh indikator budaya organisasi, yaitu

1. Inovasi dan pengambilan resiko.

Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian ke hal yang rinci.

Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil.

Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.

4. Orientasi orang.

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5. Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam timtim kerja, bukannya individu.

6. Keagresifan.

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.

7. Kemantapan

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pertumbuhan.

Sedangkan menurut (Umar, 2019) mengemukakan pendapatnya yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu :

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.
3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi
6. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.
7. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.
8. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia (Hasibuan & Silvy, 2019). Adanya pencapaian kinerja karyawan belum optimal dikarenakan target dari pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya setiap tahun semakin tinggi, dikarenakan tantangan yang dihadapi perusahaan kedepan semakin berat. Oleh sebab itu karyawan harus menjawab tantangan tersebut

dengan bekerja lebih baik agar target yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal dan mendukung keberlanjutan dari perusahaan tersebut (Prayogi et al., 2016)

Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan merupakan cara yang paling utama dalam mengembangkan karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat dan standar ini yang diharapkan pemerintah untuk setiap karyawan (Siswadi, 2017).

Pelatihan merupakan suatu cara untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersamasama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan (Sinambela & Tanjung, 2018).

Pelatihan yang merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan (Prayogi & Nursidin, 2018).

Hasil penelitian yang di lakukan (Farisi & Lesmana, 2022), (Siswadi, 2016), (Usman et al., 2021), (Nasution & Lesmana, 2018), (Astuti et al., 2021), (Sinambela & Tanjung, 2018), (Mutholib, 2019), dan (Handayani & Berutu, 2021) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap manusia memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai aktivitas. Manusia dapat memperoleh kemampuan untuk berperilaku baik secara alamiah (sejak lahir) maupun melalui pendidikan. Walaupun manusia memiliki kemampuan untuk berperilaku dengan cara tertentu, kemampuan ini hanya terwujud pada saat-saat tertentu. Setiap organisasi menginginkan personelnya mampu menghasilkan hasil yang berkualitas tinggi (Hamdani & Jufrizen., 2023)

Fasilitas kerja sangat penting dalam Peningkatan kinerja Manfaat fasilitas kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian fasilitas kerja akan berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kinerja.

Menurut (Hamali, 2019) “Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/karyawan untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari”

Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan merupakan sebuah bentuk sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai

dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya (Nasution & Hadi, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2015), (Jufrizen & Hadi, 2021), dan (Butarbutar & Satriawan, 2021) yang menunjukkan bahwa variabel fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya (Farisi et al., 2020).

Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, bila kinerja karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan pasti menginginkan para karyawan memiliki prestasi dan skill yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka perusahaan tersebut dapat meningkatkan lagi kinerjanya secara optimal (Handayani & Daulay, 2021).

Budaya organisasi selain mendorong pegawai untuk giat dalam menghasilkan produktivitas kerja, budaya organisasi yang baik juga akan

menjauhkan seorang pegawai dari bermacam risiko yang mungkin bisa mengancam posisi kepegawaiannya (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Hasil penelitian yang di lakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Muis et al., 2018b), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Jufrizen, 2017), (Indajang et al., 2020), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Gultom, 2015), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sukardi et al., 2020), (Nurhasanah et al., 2022) (Arianty, 2015) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

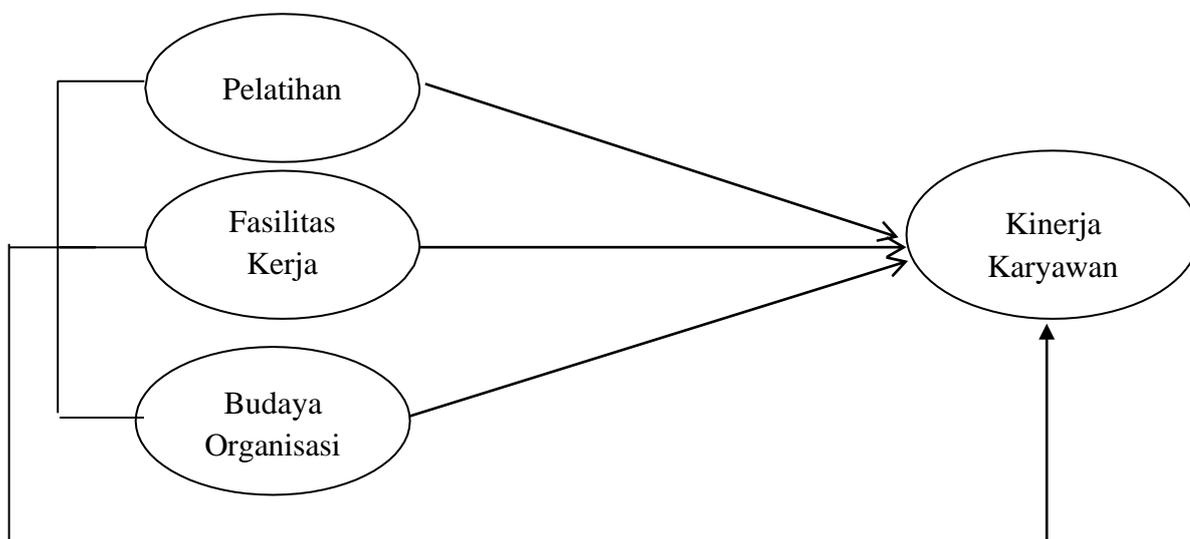
2.2.4 Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil prestasi kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kurnia & Daulay, 2021).

Pekerjaan yang baik ditentukan oleh pelatihan, fasilitas kerja dan budaya organisasi yang dimiliki setiap karyawan. Untuk mendukung tujuan strategis perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau di atas target yang telah ditetapkan perusahaan pada masing-masing karyawan (job goals). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja karyawan tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak optimal sebaliknya jika kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula (Farisi, Yusnandar, et al., 2021).

Fasilitas kerja, disiplin dan pelatihan kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena dengan fasilitas kerja yang baik dapat mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan alat yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan dengan pelatihan dan kedisiplinan dapat mempengaruhi kemampuan agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Melalui faktor tersebut akan tercipta hasil kinerja yang tinggi sehingga mencapai tujuan keberhasilan perusahaan, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (Mantero, 2022)

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Sitio, 2019) yang menyimpulkan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang dimiliki, pelatihan kerja yang dilakukan dan disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.
2. Ada Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.
3. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.
4. Ada pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja adalah proses tindakan atau cara bertindak dalam menjalankan fungsi organisasi. Kinerja sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi kerja tetapi juga proses kerja yang sedang berlangsung (Yusnandar & Hasibuan, 2021).

Tabel 3.1. Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas (mutu)	1
2	Kuantitas (jumlah)	1
3	Waktu (jangka waktu)	1
4	Penekanan Biaya	1
5	Pengawasan	1
6	Hubungan Antar Karyawan	1

Sumber : (Kasmir 2016 hal 208)

3.2.2 Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya (Syahputra & Tanjung, 2020).

Tabel 3.4 Indikator Pelatihan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Instruktur	1
2	Peserta	1
3	Materi	1
4	Metode	1
5	Tujuan	1
6	Sasaran	1

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

3.2.3 Variabel Bebas Fasilitas (X2)

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Jufrizen & Hadi, 2021)

Tabel 3.2 Indikator Fasilitas

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Fasilitas alat kerja.	2
2	Fasilitas perlengkapan kerja	2
3	Fasilitas Social	2

Sumber : (Jufrizen & Hadi, 2021)

3.2.4 Variabel Budaya Organisasi (X3)

Budaya Organisasi adalah serang nilai yang mengendalikan antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani (Bismala et al., 2015).

Tabel 3.4
Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Inovasi dan pengambilan resiko	1
2	Perhatian ke hal yang rinci.	1
3	Orientasi Hasil	1
4	Orientasi Orang	1
5	Orientasi Tim	1
6	Keagresifan	1
7	Kemantapan	1

Sumber : (Robbins & Judge, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan yang beralamat di Jl. Pegadaian No.112, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2023																							
		Maret				April				Mei			Juni				Juli				Agustus				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■	■	■																					
2	Prariset Penelitian				■	■	■	■																	
3	Penyusunan Proposal								■	■	■	■													
4	Bimbingan Proposal												■	■	■	■									
5	Seminar Proposal																			■					
6	Revisi Proposal																			■	■				
7	Penyusunan Skripsi																						■	■	
8	Bimbingan Skripsi																						■	■	
9	Sidang Meja Hijau																							■	

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019) Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan yang berjumlah 55 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah semua seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan yaitu sejumlah 55 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (total sampling). *Sampling jenuh* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi.

Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayani, 2015).

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 55 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. **Wawancara** (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada Karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan .

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar

hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019). metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat

positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik *Statistical Package for Social Sciences (SPSS 24.0)*.

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber :(Sugiyono 2019)

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$

X_1 : Pelatihan

X_2 : Fasilitas

X_3 : Budaya Organisasi

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikilinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka

disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya untuk menguji keberadaan autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji statistic Durbin Watson. Salah satu cara mengidentifikasi adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- a. Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokolerasi positif.
- b. Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokolerasi.
- c. Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokolerasi negative.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan

tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan Significance Level 0,05 ($\alpha=5\%$), penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independent tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.
2. Jika nilai signifikan maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variable independent tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.
3. Nilai koefisien beta (β) harus searah dengan hipotesis yang diajukan.

Uji-t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independent dalam mempengaruhi variable dependen. Alasan lainnya uji-t dipergunakan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Tahap – tahap :

1. Bentuk pengujian

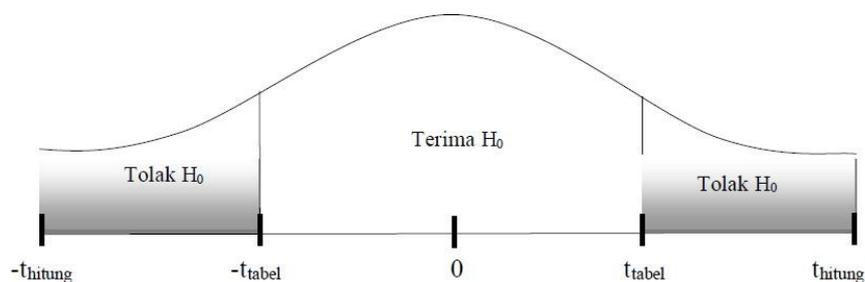
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variable (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

2. Kriteria pengambilan keputusan

a. Bila $>$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Bila $<$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Sugiyono, 2019), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber :(Sugiyono, 2019)

Dimana:

F_h = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Adapun tahap-tahapannya sebagai berikut :

1. Bentuk pengujian

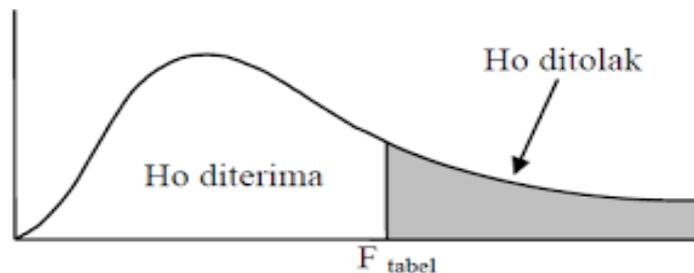
$H_0 : \beta = 0$, artinya variable independent tidak berpengaruh terhadap variable dependent

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variable independent berpengaruh terhadap variable dependent.

2. Pengambilan keputusan

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$.



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

Data dalam penelitian ini aka diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2019)

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
 R : Nilai Korelasi Berganda
 100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 6 pernyataan untuk Pelatihan Kerja (X1), 6 pernyataan untuk Fasilitas (X2), dan 7 pernyataan untuk Budaya Organisasi (X3). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 55 orang responden Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	29	52,73 %
2	Perempuan	26	47,27 %
TOTAL		55	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 29 (52,73 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 26 (47,27%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2. Pendidikan Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	SMA	4	7,27 %
2	D3	9	16,36 %
3	S1	39	70,91 %
4	S2	3	5,46 %
TOTAL		55	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang tamatan SMA sebanyak 4 orang (7,27%), tamatan D3 sebanyak 9 orang (16,36%), tamatan S1 sebanyak 39 orang (70,91%) dan tamatan S2 sebanyak 3 orang (5,46%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan Strata 1 pada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan .

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.3Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	18 - 30 Tahun	11	20 %
2	31 – 40 Tahun	28	50,91 %
3	41 – 50 Tahun	9	16,36 %
3	51 – 60 Tahun	7	12,73 %
TOTAL		55	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang berumur 18-30 tahun sebanyak 11 orang (20 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 28 orang (50,91 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 9 orang (16,36 %). berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 7 orang (12,73 %). Dengan demikian

yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.
Lama bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	8	14,54 %
2	6 – 10 Tahun	24	43,64 %
3	> 10 Tahun	23	41,82 %
TOTAL		49	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari Karyawan yang bekerja < 5 tahun sebanyak 8 orang (14,54 %), bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 24 orang (43,64 %), dan bekerja > 10 tahun yaitu sebanyak 23 orang (41,82 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah Karyawan yang lama bekerja 6 sampai 10 tahun pada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan .

4.1.3. Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	52.7	14	25.5	7	12.73	2	3.64	3	5.45	55	100
2	30	54.5	13	23.6	8	14.55	2	3.64	2	3.64	55	100
3	25	45.5	15	27.3	7	12.73	5	9.09	3	5.45	55	100
4	22	40	16	29.1	11	20.00	3	5.45	3	5.45	55	100
5	36	65.5	8	14.5	5	9.09	3	5.45	3	5.45	55	100
6	23	41.8	21	38.2	5	9.09	3	5.45	3	5.45	55	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (52,7%).
2. Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan loyalitas dan tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (54,5%).
3. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (45,5%).
4. Jawaban responden Saya mengerjakan secepatnya pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (40%)
5. Jawaban responden Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan , responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (65,5%)
6. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (41,8%)

4.1.3.2 Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pelatihan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6.

Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No	Jawaban Pelatihan Kerja (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	49.1	15	27.3	5	9.091	3	5.45	5	9.09	55	100
2	23	41.8	20	36.4	4	7.273	2	3.64	6	10.91	55	100
3	27	49.1	13	23.6	6	10.91	3	5.45	6	10.91	55	100
4	18	32.7	17	30.9	8	14.55	6	10.9	6	10.91	55	100
5	26	47.3	16	29.1	4	7.273	2	3.64	7	12.73	55	100
6	30	54.5	12	21.8	5	9.091	3	5.45	5	9.09	55	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Pelatihan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya memahami pelatihan yang diberikan karena Instruktur menguasai materi sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (49,1%).
2. Jawaban responden Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (41,8%).
3. Jawaban responden Saya menguasai materi pelatihan, sehingga mampu menunjang pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (49,1%).
4. Jawaban responden Saya dapat dengan mudah memahami materi pelatihan karena materi yang diberikan lengkap. mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (32,7%).

5. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat karena telah mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (47,3%).
6. Jawaban responden Saya menjadi handal dan tanggap dalam Pekerjaan berkat pelatihan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (54,5%).

4.1.3.3 Variabel Fasilitas (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Fasilitas sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Fasilitas (X2)

Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	45.45	19	34.55	2	3.636	4	7.27	5	9.09	55	100
2	21	38.18	20	36.36	5	9.091	4	7.27	5	9.09	55	100
3	27	49.09	14	25.45	8	14.55	3	5.45	3	5.45	55	100
4	23	41.82	20	36.36	4	7.273	2	3.64	6	10.91	55	100
5	30	54.55	12	21.82	4	7.273	5	9.09	4	7.27	55	100
6	32	58.18	15	27.27	2	3.636	1	1.82	5	9.09	55	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Fasilitas Kerja adalah:

1. Jawaban responden Fasilitas alat kerja sehari hari sudah sesuai dengan standard yang digunakan. menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (45,45%).
2. Jawaban responden Fasilitas alat kerja kantor membantu pekerjaan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (38,18%)

3. Jawaban responden tersedianya Fasilitas perlengkapan kerja berupa jaringan internet dalam mendukung pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (49,09%)
4. Jawaban responden Fasilitas perlengkapan kerja seperti meja, kursi dll masih dalam keadaan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (41,82%).
5. Jawaban responden kelengkapan Fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (54,55%).
6. Jawaban responden saya selalu malu apabila gaya hidup saya tidak seperti teman teman saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (58,18%)

4.1.3.4 Variabel Budaya Organisasi (X3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X3)

No	Jawaban Budaya Organisasi (X3)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	40.00	18	32.73	7	12.73	3	5.45	5	9.09	55	100
2	20	36.36	18	32.73	11	20.00	2	3.64	4	7.27	55	100
3	20	36.36	20	36.36	9	16.36	2	3.64	4	7.27	55	100
4	18	32.73	15	27.27	11	20.00	6	10.91	5	9.09	55	100
5	19	34.55	17	30.91	11	20.00	4	7.27	4	7.27	55	100
6	20	36.36	19	34.55	11	20.00	1	1.82	4	7.27	55	100
7	20	36.36	19	34.55	10	18.18	2	3.64	4	7.27	55	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Budaya Organisasi adalah:

1. Jawaban responden Saya dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (40%).
2. Jawaban responden Saya selalu memeriksa hasil pekerjaan saya sebelum diserahkan kepada pemimpin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (36,36%)
3. Jawaban responden Saya selalu melihat hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (36,36%)
4. Jawaban responden Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (32,73%)
5. Jawaban responden Saya selalu bekerja sama dengan team agar pekerjaan mudah selesai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (34.55)
6. Jawaban responden Saya mengutamakan kemajuan perusahaan dibandingkan kepentingan individu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (36,36%)
7. Jawaban responden Saya selalu bekerja sungguh sungguh agar perusahaan menjadi lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (36,36%).

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

c. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.9
Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kinerja Karyawan	Y1	0.927	0.2656	Valid
	Y2	0.808	0.2656	Valid
	Y3	0.899	0.2656	Valid
	Y4	0.919	0.2656	Valid
	Y5	0.915	0.2656	Valid
	Y6	0.872	0.2656	Valid
Pelatihan Kerja	X1.1	0.916	0.2656	Valid
	X1.2	0.836	0.2656	Valid
	X1.3	0.901	0.2656	Valid
	X1.4	0.836	0.2656	Valid
	X1.5	0.865	0.2656	Valid
	X1.6	0.874	0.2656	Valid
Fasilitas	X2.1	0.772	0.2656	Valid
	X2.2	0.692	0.2656	Valid
	X2.3	0.779	0.2656	Valid
	X2.4	0.855	0.2656	Valid
	X2.5	0.424	0.2656	Valid
	X2.6	0.560	0.2656	Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0.805	0.2656	Valid
	X3.2	0.885	0.2656	Valid
	X3.3	0.941	0.2656	Valid
	X3.4	0.842	0.2656	Valid
	X3.5	0.871	0.2656	Valid
	X3.6	0.921	0.2656	Valid
	X3.7	0.802	0.2656	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2656 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.
2. Nilai validitas Pelatihan Kerja lebih besar dari nilai r tabel 0.2656 maka semua indikator pada variabel Pelatihan Kerja dinyatakan valid.
3. Nilai validitas Fasilitas lebih besar dari nilai r tabel 0.2656 maka semua indikator pada variabel Fasilitas dinyatakan valid.
4. Nilai validitas Budaya Organisasi lebih besar dari nilai r tabel 0.2656 maka semua indikator pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid.

d. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Karyawan	0,948	Realibilitas Baik
2	Pelatihan Kerja	0,936	Realibilitas Baik
3	Fasilitas	0,766	Realibilitas Baik
4	Budaya Organisasi	0,944	Realibilitas Baik

1. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,948 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel

2. Pelatihan Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,936 > 0,600$ maka variabel Pelatihan Kerja adalah reliabel
3. Fasilitas memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,766 > 0,600$ maka variabel Fasilitas adalah reliabel.
4. Budaya Organisasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,944 > 0,600$ maka variabel Budaya Organisasi adalah reliabel

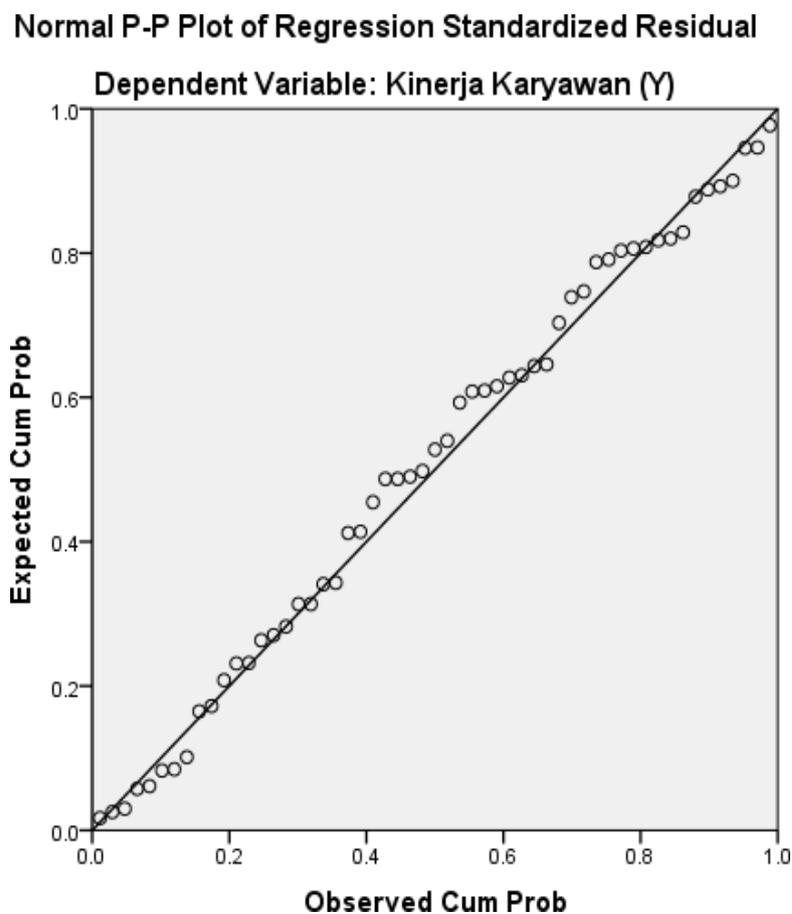
4.1.4 Uji Asumsi

4.1.4.1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas P. Plot

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018). Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar. 4.1 Uji Normalitas P Plot

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Uji Smirnov Kolgomorov

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.43135048
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.050
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) 0,200 > 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.

2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila Tolerance $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila Tolerance $< 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja (X1)	.389	2.572
	Fasilitas (X2)	.471	2.124
	Budaya Organisasi (X3)	.630	1.589
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

1. Nilai tolerance Pelatihan Kerja sebesar $0,389 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,572 < 10$, maka variable Pelatihan Kerja dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Fasilitas sebesar $0,471 > 0,10$ dan nilai VIF $1,124 < 10$, maka variabel Fasilitas dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
3. Nilai tolerance Budaya Organisasi $0,630 > 0,10$ dan nilai VIF $1,589 < 10$, maka variable Budaya Organisasi dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas

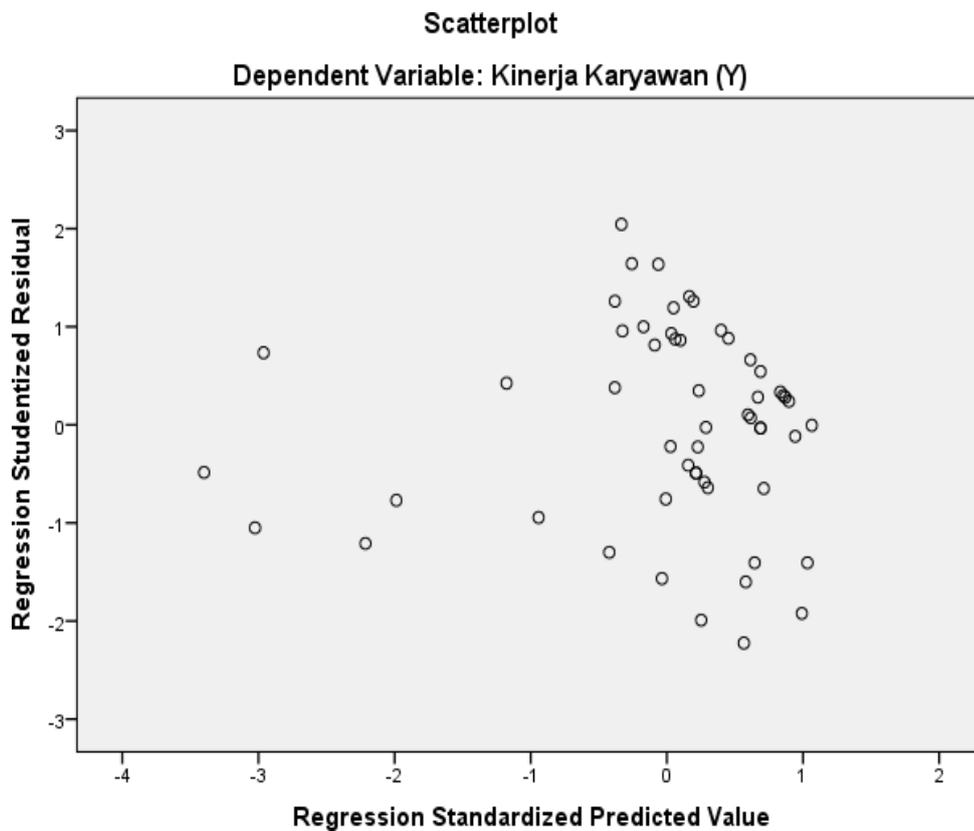
Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka

disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas.

Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.827 ^a	.685	.666	3.53083	1.225
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Fasilitas (X2), Pelatihan Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai durbin watson (D-W) sebesar 1,225 diantara -2 sampai +2 ($-2 < 1,225 < + 2$). Maka dapat disimpulkan bahwa dari angka durbin watson (D-W) tersebut tidak terjadi autokorelasi.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.566	2.486	
	Pelatihan Kerja (X1)	.233	.112	.263
	Fasilitas (X2)	.316	.137	.263
	Budaya Organisasi (X3)	.370	.083	.440

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 1,566
2. Pelatihan Kerja = 0,233
3. Fasilitas = 0,316
4. Budaya Organisasi = 0,370

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda

sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 1,566 + 0,233 X1 + 0,316 X2 + 0,370 X3$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 1,566 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Pelatihan Kerja , Fasilitas dan Budaya Organisasi maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 1,566.
2. Pelatihan Kerja sebesar 0,233 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Pelatihan Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,233 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Fasilitas sebesar 0,316 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Fasilitas mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,316 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Budaya Organisasi sebesar 0,370 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,370 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji –t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan

$$df=n-k ,$$

$$df= 55-4 = 51$$

$$t_{table} = 2.00404$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.630	.532
	Pelatihan Kerja (X1)	2.089	.042
	Fasilitas (X2)	2.295	.026
	Budaya Organisasi (X3)	4.441	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber : Data di olah SPSS 24.

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 2,089$ dan $t_{tabel} = 2,00404$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,089 > t_{tabel} 2,00404$ Ini berarti H_a ditolak berarti Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,042 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,042 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

2. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Fasilitas berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 2.295$ dan $t_{tabel} = 2,00404$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2.295 > t_{tabel} 2,00404$ Ini berarti H_a ditolak berarti antara Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,026 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,026 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 4.441$ dan $t_{tabel} = 2,00404$. Didalam hal ini $t_{hitung} 4.441 > t_{tabel} 2,00404$ ini berarti H_a ditolak berarti Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0.000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0.000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap

pengelolaan berpengaruh signifikan pada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan .

4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.16
Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1380.922	3	460.307	36.923	.000 ^b
	Residual	635.805	51	12.467		
	Total	2016.727	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Fasilitas (X2), Pelatihan Kerja (X1)						

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 36,923, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $df=n-k$ dan $k-1$

Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 23.350 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k = 55-4 = 46 \text{ dan } k-1 = 4-1=3$$

$$F_{tabel} = 3,18$$

Didalam hal ini $F_{hitung} 36,923 > F_{tabel} 3,18$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$,. Ini berarti H_a dan H_o di tolak

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan Kerja , Fasilitas dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan .

4.1.7. Koefisien Determinanasi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu

variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.827 ^a	.685	.666	3.53083	1.225
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Fasilitas (X2), Pelatihan Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber : Data di olah SPSS 24

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,685 menunjukkan 68,5 % variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi Pelatihan Kerja , Fasilitas dan Budaya Organisasi sisanya 31,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2,089 > t_{tabel} 2,00404$ dan nilai sig $0,042 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Hasil penelitian yang di lakukan (Astuti et al., 2021), (Sinambela & Tanjung, 2018) dan (Handayani & Berutu, 2021) yang menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia (Hasibuan & Silvy, 2019). Adanya pencapaian kinerja karyawan belum optimal dikarenakan target dari pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya setiap tahun semakin tinggi, dikarenakan tantangan yang dihadapi perusahaan kedepan semakin berat. Oleh sebab itu karyawan harus menjawab tantangan tersebut dengan bekerja lebih baik agar target yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal dan mendukung keberlanjutan dari perusahaan tersebut (Prayogi et al., 2016)

Untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan merupakan cara yang paling utama dalam mengembangkan karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat dan standar ini yang diharapkan pemerintah untuk setiap karyawan (Siswadi, 2017).

Pelatihan merupakan suatu cara untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada

setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersamasama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan (Sinambela & Tanjung, 2018).

Pelatihan yang merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan. Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan (Prayogi & Nursidin, 2018).

4.2.2. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 2.295 > t_{tabel} 2,00404$ dan nilai $sig 0,026 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan .

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2015), (Jufrizen & Hadi, 2021), dan (Butarbutar & Satriawan, 2021) yang menunjukkan bahwa variabel fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Setiap manusia memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai aktivitas. Manusia dapat memperoleh kemampuan untuk berperilaku baik secara alamiah (sejak lahir) maupun melalui pendidikan. Walaupun manusia memiliki

kemampuan untuk berperilaku dengan cara tertentu, kemampuan ini hanya terwujud pada saat-saat tertentu. Setiap organisasi menginginkan personelnnya mampu menghasilkan hasil yang berkualitas tinggi (Hamdani & Jufrizen., 2023)

Fasilitas kerja sangat penting dalam Peningkatan kinerja Manfaat fasilitas kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja Karyawan yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian fasilitas kerja akan berdampak pada kinerja Karyawan. Karyawan yang bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral Karyawan dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kinerja.

Menurut (Hamali, 2019) “Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/karyawan untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari”

Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan merupakan sebuah bentuk sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya (Nasution & Hadi, 2021).

4.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis diperoleh dimana $t_{hitung} 4.441 > t_{tabel} 2,00404$ dan nilai sig $0.000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengelolaan berpengaruh signifikan pada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan .

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi & Tupti, 2019), (Sukardi et al., 2020) dan (Nurhasanah et al., 2022) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya (Farisi et al., 2020).

Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, bila kinerja karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan pasti menginginkan para karyawan memiliki prestasi dan skill yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka perusahaan tersebut dapat meningkatkan lagi kinerjanya secara optimal (Handayani & Daulay, 2021).

Budaya organisasi selain mendorong Karyawan untuk giat dalam menghasilkan produktivitas kerja, budaya organisasi yang baik juga akan

menjauhkan seorang Karyawan dari bermacam risiko yang mungkin bisa mengancam posisi keKaryawannya (Andayani & Tirtayasa, 2019).

4.2.4. Pengaruh Pelatihan Kerja , Fasilitas *dan* Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis secara simultan diperoleh $F_{hitung} 36,923 > F_{tabel} 3,18$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan Kerja , Fasilitas dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sitio, 2019) yang menyimpulkan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang dimiliki, pelatihan kerja yang dilakukan dan disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Kinerja adalah hasil prestasi kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kurnia & Daulay, 2021).

Pekerjaan yang baik ditentukan oleh pelatihan, fasilitas kerja dan budaya organisasi yang dimiliki setiap karyawan. Untuk mendukung tujuan strategis perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau di atas target yang telah ditetapkan perusahaan pada masing-masing karyawan (job goals). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja karyawan tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak optimal sebaliknya jika kinerja

karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula (Farisi, Yusnandar, et al., 2021).

Fasilitas kerja, disiplin dan pelatihan kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena dengan fasilitas kerja yang baik dapat mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan alat yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan dengan pelatihan dan kedisiplinan dapat mempengaruhi kemampuan agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Melalui faktor tersebut akan tercipta hasil kinerja yang tinggi sehingga mencapai tujuan keberhasilan perusahaan, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (Mantero, 2022)

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.
2. Secara parsial Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.
3. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan
4. Secara simultan Pelatihan Kerja, Fasilitas dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan .

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan agar lebih memperhatikan kondisi Fasilitas sehingga para karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
2. PT. Pegadaian agar lebih menerapkan budaya organisasi kepada seluruh karyawan
3. Penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah variabel yang lain pada Kinerja Karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian yang dilakukan ada beberapa hambatan yang terjadi yang membuat penelitian ini tidak maksimal seperti :

1. Susahnya bertemu responden disebabkan responden yang bekerja sehingga sulit di minta untuk mengisi kuisisionernya.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memhami proses pengolahan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik.
3. Keterbatasan sampel yang digunakan maka penelitian selanjutnya dapat mencari tempat riset dengan sampel responden yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 1–8.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 8–13.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. UMSU PRESS.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Butarbutar, J., & Satriawan, B. (2021). Determinasi Self Efficacy, Kompetensi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kader PPKBD Kelurahan di Kota Batam yang Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 284–299.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631–647.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2022). Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi

Pelatihan Dan Motivasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 124–134.

Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 2(1), 121–133.

Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.

Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.

Hamdani, S., & Jufrizen., J. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1256–1274.

Handayani, S., & Berutu, N. R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Dan Disiplin Kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatera Utara). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 1–11.

Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.

Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.

Hasibuan, J.S., & Hanum, Z. (2022). The Effect of Motivation and Work Environment on The Performance of Tirtanadi PDAM Head Office Employees North Sumatra Province. *Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE*, 1–14. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320923>

Hasibuan, J.S., Soemitra, A., & Nawawi, Z. M. (2023). Antecedents of Work Flare Spirituality , Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Supervisors and Management of the Association of Indonesian Islamic Pension Funds (IDPII). *Entrepreneurship on Global Economics Development in the Era of Society 5.0*, 1(January), 2322–2336.

Hasibuan, J.S., (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1(1), 1–20.

Hasibuan, J.S., (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara

Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 1(1), 1–23.

Hasibuan, J.S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.

Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 301–306.

Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha

- Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan: Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630.
- Lupiyoadi, R. (2018). *Manajemen Pemasaran Jasa* (Edisi 2). Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mantero, E. (2022). Pengaruh fasilitas kerja, pelatihan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pt. Kemas industry. *MPU PROCURATIO*, 4(1), 38–45.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018a). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018b). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–15.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *LIABILITIES (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *Researchgate*, 1(2), 1–15.
- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2014*, 1046–1054.
- Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan: Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540–558.

- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Pratama, N., & Pasaribu, S. E. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 1–14.
- Prayogi, M.A., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 216–222.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8440>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2019). *Manajemen Perkantoran* (Edisi 4). Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 124–137.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*, 13(2), 113–122.
- Sitio, R. (2019). Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta. *ECo-Buss*, 2(1), 53–60.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukardi, S., Bahri, S., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum dan Perlengkapan

Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 118–124.

Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.

Syahsudarmi, S. (2018). Pengaruh Fasilitas Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Kedai Kopi Bengkalis Di Pekanbaru. *Journal Development*, 6(1), 47–60.

Umar, H. (2019). *Riset SDM Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.

Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.

Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

Yusnandar, W., & Hasibuan, J. S. (2021). The Role of Employee Performance Regarding the Effect of Work Discipline and Leadership. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 189–203.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.

**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN
(PERSERO) KANWIL 1 MEDAN**

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Kepada Yth. Saudara/Saudari

Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan

Di Tempat

Dengan Hormat

Perkenalkan nama saya T. Cindy Aurelia Indrayani (1905160580) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya mohon untuk kesediaan Saudara/Saudari dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Saudara/Saudari berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Saudara/Saudari dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Saudara/Saudari. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

T. Cindy Aurelia Indrayani

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No Responden :

Umur (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Lama Kuliah : < 5Tahun 6-10 tahun > 10 Tahun

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
Kuantitas						
2	Saya melakukan pekerjaan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
Waktu						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan					
Penekanan Biaya						
4	Saya mengerjakan secepatnya pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
Pengawasan						
5	Saya hanya melaksanakan pekerjaan apabila di awasi oleh pimpinan					
Hubungan Antar Karyawan						
6	Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain					

2. PELATIHAN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Instruktur						
1	Saya memahami pelatihan yang diberikan karena Instruktur menguasai materi sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					
Peserta						
2	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					

Materi					
3	Saya menguasai materi pelatihan, sehingga mampu menunjang pekerjaan				
Metode					
4	Saya dapat dengan mudah memahami materi pelatihan karena materi yang diberikan lengkap				
Tujuan					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat karena telah mengikuti pelatihan				
Sasaran					
6	Saya menjadi handal dan tanggap dalam Pekerjaan berkat pelatihan yang diberikan				

3. FASILITAS (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Fasilitas alat kerja.						
1	Fasilitas Alat Kerja Sehari Hari sudah sesuai dengan Standard yang digunakan.					
2	Fasilitas alat kerja kantor (komputer, printer, dll) membantu pekerjaan karyawan.					
Fasilitas perlengkapan kerja						
3	Tersedianya Fasilitas Perlengkapan Kerja berupa Jaringan Internet Dalam Mendukung Pekerjaan.					
4	Fasilitas Perlengkapan Kerja Seperti Meja, Kursi dll masih dalam keadaan baik					
Fasilitas Social						

5	Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik.					
6	Fasilitas toilet yang disediakan layak pakai.					

4. Budaya Organisasi (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Inovasi dan pengambilan resiko						
1	Saya dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
Perhatian ke hal yang rinci.						
2	Saya selalu memeriksa hasil pekerjaan saya sebelum diserahkan kepada pemimpin					
Orientasi hasil						
3	Saya selalu melihat hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja					
Orientasi orang.						
4	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat bekerja					
Orientasi tim						
5	Saya selalu bekerja sama dengan team agar pekerjaan mudah selesai					
Keagresifan						
6	Saya mengutamakan kemajuan perusahaan dibandingkan kepentingan individu					
Kemantapan						
7	Saya selalu bekerja sungguh sungguh agar perusahaan menjadi lebih baik lagi.					

JAWABAN KUSIONER

Jawaban Kinerja Karyawan

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
A01	4	5	2	2	2	2	17
A02	4	3	5	5	5	5	27
A03	4	4	4	4	4	4	24
A04	5	4	4	4	4	4	25
A05	1	5	1	1	1	1	10
A06	4	4	4	4	4	4	24
A07	5	5	5	5	5	5	30
A08	4	5	2	4	5	4	24
A09	5	5	5	5	5	5	30
A10	3	3	3	3	3	3	18
A11	5	5	5	5	5	5	30
A12	5	5	5	4	5	5	29
A13	5	5	5	5	5	4	29
A14	2	2	2	2	2	2	12
A15	5	5	5	5	5	5	30
A16	2	2	2	2	2	2	12
A17	3	4	4	3	5	4	23
A18	5	4	5	5	5	3	27
A19	3	3	3	3	3	4	19
A20	4	4	4	4	4	4	24
A21	4	5	4	5	5	5	28
A22	5	5	4	4	5	5	28
A23	5	5	5	5	5	4	29
A24	5	5	5	4	5	4	28
A25	5	4	5	5	5	4	28
A26	5	5	5	5	5	3	28
A27	4	5	5	3	5	4	26
A28	3	3	3	3	3	4	19
A29	4	4	4	4	3	4	23
A30	1	1	1	1	1	1	6
A31	5	5	5	5	5	4	29
A32	3	3	3	3	5	5	22
A33	5	5	4	4	5	5	28
A34	3	3	3	3	5	5	22
A35	5	5	5	5	5	5	30
A36	4	4	4	4	4	4	24

A37	3	3	3	3	5	3	20
A38	5	5	5	5	5	5	30
A39	4	4	4	4	5	4	25
A40	4	5	4	4	5	4	26
A41	5	5	5	5	5	5	30
A42	5	5	5	3	5	5	28
A43	5	5	5	5	5	5	30
A44	5	5	5	5	5	5	30
A45	4	4	4	4	4	4	24
A46	5	5	5	5	5	5	30
A47	5	5	5	5	5	5	30
A48	1	1	1	1	1	1	6
A49	5	5	5	5	5	5	30
A50	5	5	4	4	5	4	27
A51	5	5	5	5	5	5	30
A52	5	5	2	5	5	5	27
A53	4	4	4	4	4	4	24
A54	5	3	3	3	3	3	20
A55	5	4	5	3	4	5	26

Jawaban Pelatihan Kerja

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
A01	2	5	3	4	3	2	19
A02	5	5	5	3	5	3	26
A03	4	4	4	4	4	5	25
A04	5	5	5	2	5	5	27
A05	1	1	1	1	1	1	6
A06	4	4	4	4	4	4	24
A07	4	4	4	4	5	5	26
A08	4	4	4	4	4	4	24
A09	5	5	5	5	5	5	30
A10	5	4	4	4	4	3	24
A11	4	4	5	3	4	5	25
A12	5	4	5	4	4	4	26
A13	4	4	4	5	4	5	26
A14	2	2	2	2	2	2	12
A15	4	4	4	5	5	5	27
A16	1	1	1	1	1	1	6
A17	5	4	5	4	5	4	27

A18	4	3	5	3	5	4	24
A19	5	5	5	3	1	5	24
A20	4	4	4	4	4	4	24
A21	5	5	5	5	4	4	28
A22	5	5	5	3	4	3	25
A23	5	5	5	4	5	4	28
A24	5	5	5	5	5	5	30
A25	3	4	4	4	4	4	23
A26	3	3	1	2	3	5	17
A27	2	2	2	2	2	2	12
A28	4	4	5	5	5	5	28
A29	5	5	5	5	5	5	30
A30	1	1	1	1	1	1	6
A31	3	5	5	4	5	5	27
A32	5	5	5	4	5	5	29
A33	4	5	3	3	5	3	23
A34	4	4	4	4	5	5	26
A35	5	4	5	3	4	5	26
A36	5	4	2	5	5	5	26
A37	3	3	3	2	5	5	21
A38	5	5	4	5	4	5	28
A39	5	5	5	5	5	5	30
A40	5	4	5	5	5	5	29
A41	5	5	5	5	5	5	30
A42	5	5	5	5	5	5	30
A43	5	4	5	4	4	5	27
A44	3	3	3	3	3	3	18
A45	5	5	5	5	5	5	30
A46	5	5	5	5	5	5	30
A47	5	1	5	5	4	5	25
A48	1	1	1	1	1	1	6
A49	5	5	4	4	3	4	25
A50	4	5	3	2	1	4	19
A51	5	5	5	5	5	5	30
A52	5	5	3	1	5	5	24
A53	4	4	4	4	4	4	24
A54	1	1	1	1	1	1	6
A55	4	4	5	5	5	5	28

Jawaban Fasilitas

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
A01	2	2	2	1	2	1	10
A02	4	5	3	1	2	1	16
A03	4	4	2	2	5	5	22
A04	5	5	3	5	2	4	24
A05	4	4	4	4	4	5	25
A06	4	4	4	5	5	5	27
A07	5	5	5	4	2	5	26
A08	4	4	3	4	4	4	23
A09	5	5	5	5	5	4	29
A10	3	5	4	4	3	5	24
A11	4	5	5	4	5	4	27
A12	4	4	4	4	4	4	24
A13	5	5	5	4	4	5	28
A14	2	2	2	2	4	4	16
A15	5	5	5	5	1	1	22
A16	1	1	1	1	5	4	13
A17	5	5	4	4	4	4	26
A18	5	5	3	5	4	5	27
A19	4	3	3	3	4	5	22
A20	4	4	4	4	5	5	26
A21	5	5	5	5	1	5	26
A22	2	2	5	5	5	5	24
A23	4	5	5	4	5	5	28
A24	4	4	5	5	5	5	28
A25	4	3	5	5	5	5	27
A26	5	5	3	4	5	5	27
A27	1	1	3	3	5	5	18
A28	4	4	4	4	5	5	26
A29	5	3	5	4	5	5	27
A30	1	1	1	1	4	4	12
A31	5	5	3	5	5	4	27
A32	4	4	5	5	5	4	27
A33	4	2	4	5	5	5	25
A34	4	4	5	5	5	5	28
A35	5	5	5	5	4	4	28
A36	5	5	5	5	1	1	22
A37	5	4	5	4	5	5	28
A38	5	5	5	5	3	3	26

A20	4	4	4	4	4	4	4	28
A21	3	3	3	3	3	3	5	23
A22	4	3	3	4	4	5	4	27
A23	5	4	4	4	4	4	5	30
A24	5	5	5	1	5	5	3	29
A25	5	5	5	5	5	5	3	33
A26	4	5	4	4	4	4	5	30
A27	5	5	5	5	5	5	5	35
A28	4	5	4	3	2	4	4	26
A29	5	5	5	5	5	5	4	34
A30	1	1	1	1	1	1	1	7
A31	5	3	3	3	3	3	3	23
A32	5	5	5	3	4	4	3	29
A33	5	5	5	5	5	5	5	35
A34	3	3	3	3	3	3	4	22
A35	5	5	5	5	5	5	4	34
A36	3	3	3	3	3	3	4	22
A37	5	5	5	5	5	5	3	33
A38	4	4	4	4	4	4	4	28
A39	5	4	4	5	5	5	4	32
A40	4	4	4	3	4	3	3	25
A41	4	4	4	4	4	4	5	29
A42	4	4	4	4	5	5	3	29
A43	5	3	4	2	3	4	4	25
A44	3	3	3	4	4	4	5	26
A45	3	3	3	2	4	3	4	22
A46	5	5	5	5	5	3	5	33
A47	5	3	4	4	3	4	4	27
A48	1	1	1	1	1	1	1	7
A49	4	4	4	3	3	3	4	25
A50	4	5	5	5	5	5	5	34
A51	5	5	5	5	5	5	5	35
A52	4	4	2	2	2	3	2	19
A53	4	4	4	4	4	4	4	28
A54	1	4	4	5	5	4	5	28
A55	4	5	5	5	5	5	5	34