



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA
ORGANISASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT KAI DAOP 9 JEMBER**

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, ORGANIZATIONAL
CULTURE AND JOB TRAINING TO EMPLOYEES PERFORMANCE OF
PT.KAI DAOP 9 JEMBER**

SKRIPSI

Oleh :

Heti Puspitasari

NIM 120810201258

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Heti Puspitasari
NIM : 120810201258
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pelatihan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI Daop 9 Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 21 Juni 2016

Yang menyatakan,

Heti Puspitasari
NIM : 120810201258

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan
Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI
DAOP 9 Jember
Nama Mahasiswa : Heti Puspitasari
NIM : 120810201258
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 27 April 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra. Hj. Sudarsih, Msi.
NIP. 19621212 199201 2 001

Drs. Markus Apriono, MM.
NIP. 19640404 198902 1 001

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, SE., MM
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KAI DAOP 9
JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : HETI PUSPITASARI

NIM : 120810201258

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

21 Juni2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D. : (.....)
NIP. 19690329 199303 2 001

Sekretaris : Drs. Bambang Irawan, M.Si. : (.....)
NIP. 19610317 198802 1 001

Anggota : Dra. Lilik Farida, M.Si. : (.....)
NIP. 19631128 198902 2 001



Foto 4x6

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Drs. Moehammad Fathorrazi, S.E,
M.Si
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Untuk anugerah terindah dalam hidupku :

Alhamdulillah, dengan segala kerendahan hati, aku persembahkan skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasih kepada :

1. Orang tuaku tercinta, ibu Dewi Retnowati dan ayah Abdul Gofar yang telah memberi doa, ketulusan, kasih sayang, dukungan, bimbingan, dan nasihat yang senantiasa mengiringi setiap langkah keberhasilanku.
2. Saudaraku tercinta, Hery Purwanto, Heni Purwanti dan Natri Oktartilia yang telah memberi doa dan semangat kepadaku serta ponakan Muhammad Ramadhani yang selalu menghibur.
3. Teman lelaki menyebalkan, Abraham Alief yang selalu memberikan inspirasi, dukungan, doa, motivasi, kesabaran dan bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak pernah bosan mendengarkan semua celotehanku.

MOTTO :

Menuntut ilmu adalah kewajiban setiap manusia, mulai dia dilahirkan sampai dengan dia dimasukkan ke liang lahat.

(Nabi Muhammad SAW)

The greatest secret of success is there is no big secret, whoever you are, you will be successful if you endeavor in earnest.

(Anonim)

Orang yang tidak percaya pada diri sendiri, kerja keras pun tidak akan ada gunanya.

(RadityaDika)

You must do the things you think you can not do.

(Eleanor Roosevelt)

Orang yang berbahagia bukanlah orang yang hebat dalam segala hal, tapi orang yang bisa menemukan hal sederhana dalam hidupnya dan mengucapkan syukur

(Waren Bullet)

If you can dream it, you can do it

(Walt Disney)

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Karyawan PT KAI DAOP 9 Jember; Heti Puspitasari; 120810201258; 2016; halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam pencapaian tujuan dari perusahaan disamping faktor-faktor lainnya, dimana sumber daya manusia adalah yang menjalankan misi perusahaan. Oleh karena itu, kualitas dari sumber daya manusia harus tetap dijaga dan dikembangkan agar menjadi lebih baik guna pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja yang diadakan oleh perusahaan. Lingkungan yang sewaktu-waktu dapat berubah mengharuskan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tetap memiliki kinerja yang baik. Serta adanya budaya organisasi perusahaan yang mengharuskan karyawan untuk mampu menerapkannya dalam bekerja dan banyaknya jenis pelatihan kerja yang ada dan diadakan oleh perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Obyek pada penelitian ini adalah karyawan PT KAI DAOP 9 Jember. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 97 responden dengan teknik cluster sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data *statistic Multiple Regression Analysis* dengan menggunakan *SPSS 21.0 for windows* untuk mengetahui pengaruh variabel variasi lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember.

Dari hasil dan analisis diketahui bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember. Ketiga variabel tersebut memiliki determinasi terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember yaitu sebesar 42,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember. Dan secara parsial hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 0,410; budaya organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 0,492; pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 1,301. Berdasarkan hasil tersebut bahwa pelatihan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember.

SUMMARY

The Influence Work Environment, Culture Organization and Job Training Of The Performance Of Employees PT.KAI DAOP 9 Jember;HetiPuspitasari; 120810201258; 2016; Pages; Department of Management Faculty of Economics, University of Jember.

Human resources is an asset important owned company .Human resources are important factor in the achievement of a goal from the company besides the other factors , where resources men are runs missions company .Hence , the quality of human resources must were guarded and developed to be better to the achievement of a goal to be achieved by the company .A lot of factors affect of employee performance as work environment , culture organizations and job training held by the company .Environmental at any time can change requires human resource owned by the company remain having a good performance .And the culture organization to an enterprise requiring employees to be able to apply it in working and the amount the training work that is and held by the company .The purpose of this research is to know whether work environment , culture organizations and job training accelerate.

Of objects on this research is an employee of PTKAIDAOP 9 Jember .The research was done by spreading the questionnaire to 97 respondents to technique clusters of sampling .Technique analysis the data used in this research is a technique data analysis statistic multiple regression analysis by using spss 21.0 for windows to know variable influence variation work environment , culture organizations and job training simultaneously and partial of the performance of an employee of PTKAIDAOP 9 Jember .

From the and analysis be seen that work environment , culture organizations and job training significantly impact on of employee performance PTKAIDAOP 9 Jember .Third the variable having determination of the performance of an employee of PTKAIDAOP 9 Jember is as much as 42,3 % .This indicates that work environment , culture organizations and job training a factor that was important in improving the performance of an employee of PTKAIDAOP 9 Jember .And in partial the results of testing work environment of the performance of employees have leverage of 0,410; culture organization of the performance of employees have leverage of 0,492; job training of the performance of employees have leverage of 1,301 .Based on these results that job training have leverage most dominant of the performance of an employee of PT KAI DAOP 9 Jember.

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI DAOP 9 Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan hormat dan terima kasih kepada:

- a. Ibu Dra. Hj. Sudarsih, Msi. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan semangat, dukungan, bimbingan, pengarahan, serta saran, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- b. Bapak Drs. Markus Apriono, MM. selaku dosen pembimbing sekaligus dosen wali yang telah banyak memberikan semangat, dukungan, bimbingan, pengarahan, serta saran, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- c. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- d. Ibu Dewi Prihatini S.E. M.M., Ph.D, Bapak Drs. Bambang Irawan, M.Si., dan Ibu Dra. Lilik Farida M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, semangat, dukungan serta pengetahuan baru sehingga melengkapi skripsi ini.
- e. Bapak Dr. Handriyono, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- f. Bapak/Ibu dosen serta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberi bimbingan dan mengasuh intelektualitas serta dukungan.
- g. Kedua orang tuaku, ibu Dewi Retnowati dan ayah terhebatku Abdul Gofar yang telah memberi doa, ketulusan, kasih sayang, dukungan, bimbingan, dan nasihat yang senantiasa mengiringi setiap langkah keberhasilanku.
- h. Saudaraku, Hery Purwanto, Heni Purwanti dan Natri Oktartilia yang telah memberi doa dan semangat kepadaku.
- i. Teman lelaki tersayang, Abraham Alief yang selalu menyebalkan dan setia memberikan motivasi, dukungan dan bantuan sehingga Skripsi ini bisa terselesaikan, juga telah bersabar mendengar semua celotehku.
- j. Sahabat-sahabat tersayang Diana Margareta, Supriandi, Aan Merlyn, Prafitri, Lilik Ema, Jevi Nolansari, Yessica Indah, Ike Sukma dan Yudita Dwiyanita yang selalu memberi dukungan serta saran selama skripsi ini dibuat.
- k. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember angkatan 2012.
- l. Serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu dan telah banyak membantu hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan

penulisan skripsi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Jember, 21 Juni 2016
Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	7
2.1.2 Pengertian Budaya Organisasi.....	9
2.1.3 Pengertian Pelatihan Kerja.....	11
2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	18
2.1.6 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	18
.....	18
2.1.5 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	18

2.2	Kajian Empiris	19
2.3	Kerangka Konseptual Penelitian	22
2.4	Hipotesis Penelitian	22
BAB 3.	METODE PENELITIAN	26
3.1	Rancangan Penelitian	26
3.2	Populasi dan Sampel	26
3.1.1	Populasi	26
3.1.2	Sampel	26
3.3	Jenis dan Sumber Data	28
3.4	Metode Pengumpulan Data	29
3.5	Identifikasi Variabel	30
3.6	Definisi Oprasional Variabel	30
3.7	Skala Pengukuran Variabel	34
3.8	Metode Analisis Data	34
3.8.1	Uji Instrumen.....	34
3.8.2	Uji Normalitas Data.....	36
3.8.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	37
3.8.4	Uji Hipotesis	38
3.9	Kerangka Pemecahan Masalah	40
BAB 4.	HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1	Gambaran Umum PT KAI	42
4.1.1	Sejarah Berdirinya PT KAI	42
4.1.2	Visi dan Misi PT KAI	45
4.1.3	Filosofi Logo PT KAI	45
4.1.4	Budaya Perusahaan PT KAI.....	46
4.1.5	Struktur Organisasi PT KAI DAOP 9 Jember.....	48
4.2	Hasil Analisa	64
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden	64
4.2.2	Deskripsi Penilaian Responden	67
4.2.3	Pengujian Instrumen.....	72

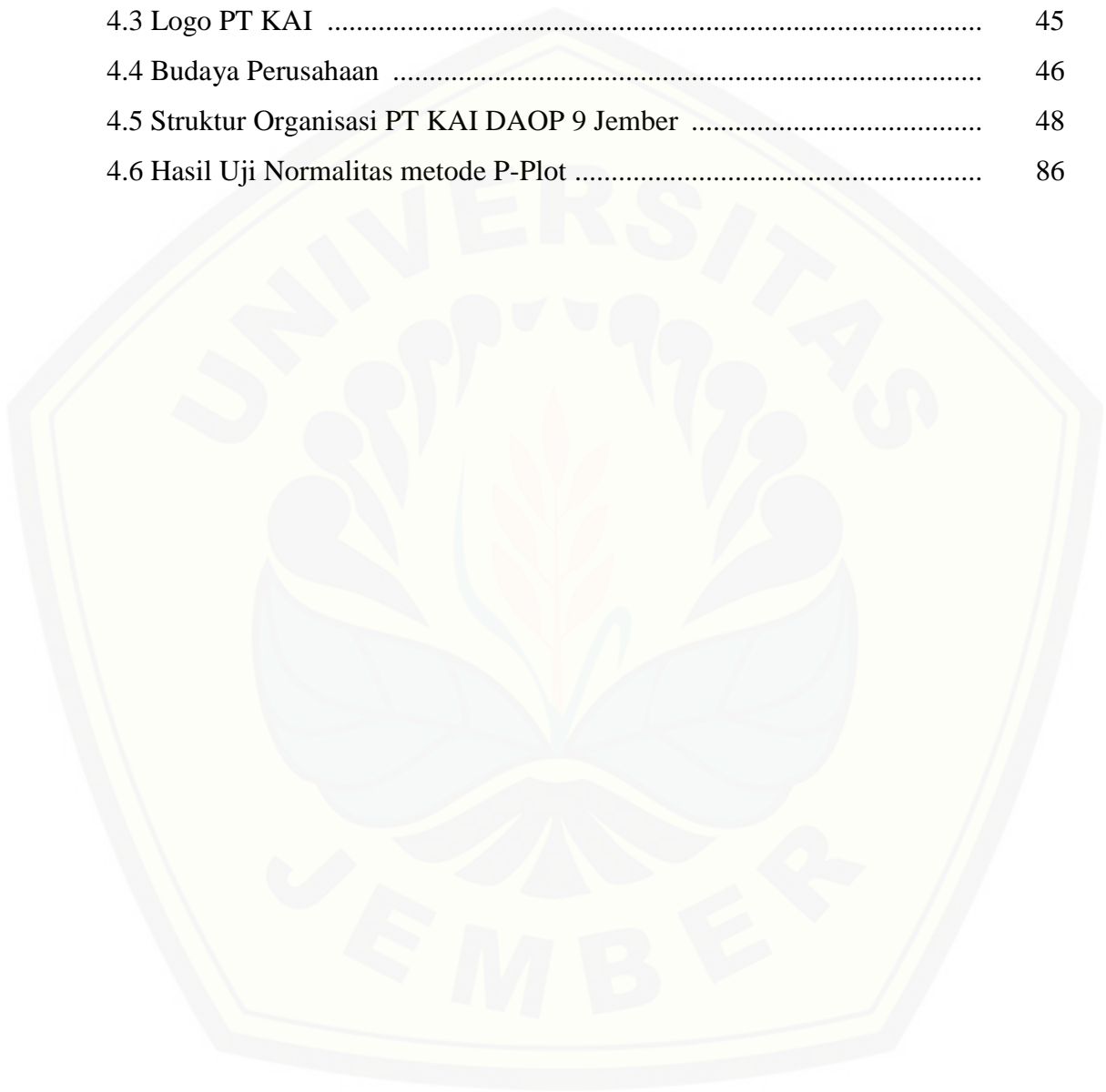
4.2.4 Uji Normalitas	74
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda	75
4.2.6 Uji Asumsi Klasik	76
4.2.7 Pengujian Hipotesis	77
4.3 Pembahasan	79
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	79
4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	80
4.3.3 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan....	81
4.4 Keterbatasan Penelitian	81
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu.....	21
3.2 Penyajian Populasi dan Sampel	28
4.3 Sejarah PT KAI	44
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	66
4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	66
4.8 Deskripsi Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja	67
4.9 Deskripsi Penilaian Responden Variabel Budaya Organisasi	68
4.10 Deskripsi Penilaian Responden Variabel Pelatihan Kerja	69
4.11 Deskripsi Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	71
4.12 Hasil Uji Validitas	73
4.13 Hasil Uji Reliabilitas	74
4.14 <i>Model Summary</i>	76
4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	76
4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
4.17 Hasil Uji F.....	78
4.18 Hasil Uji t.....	78

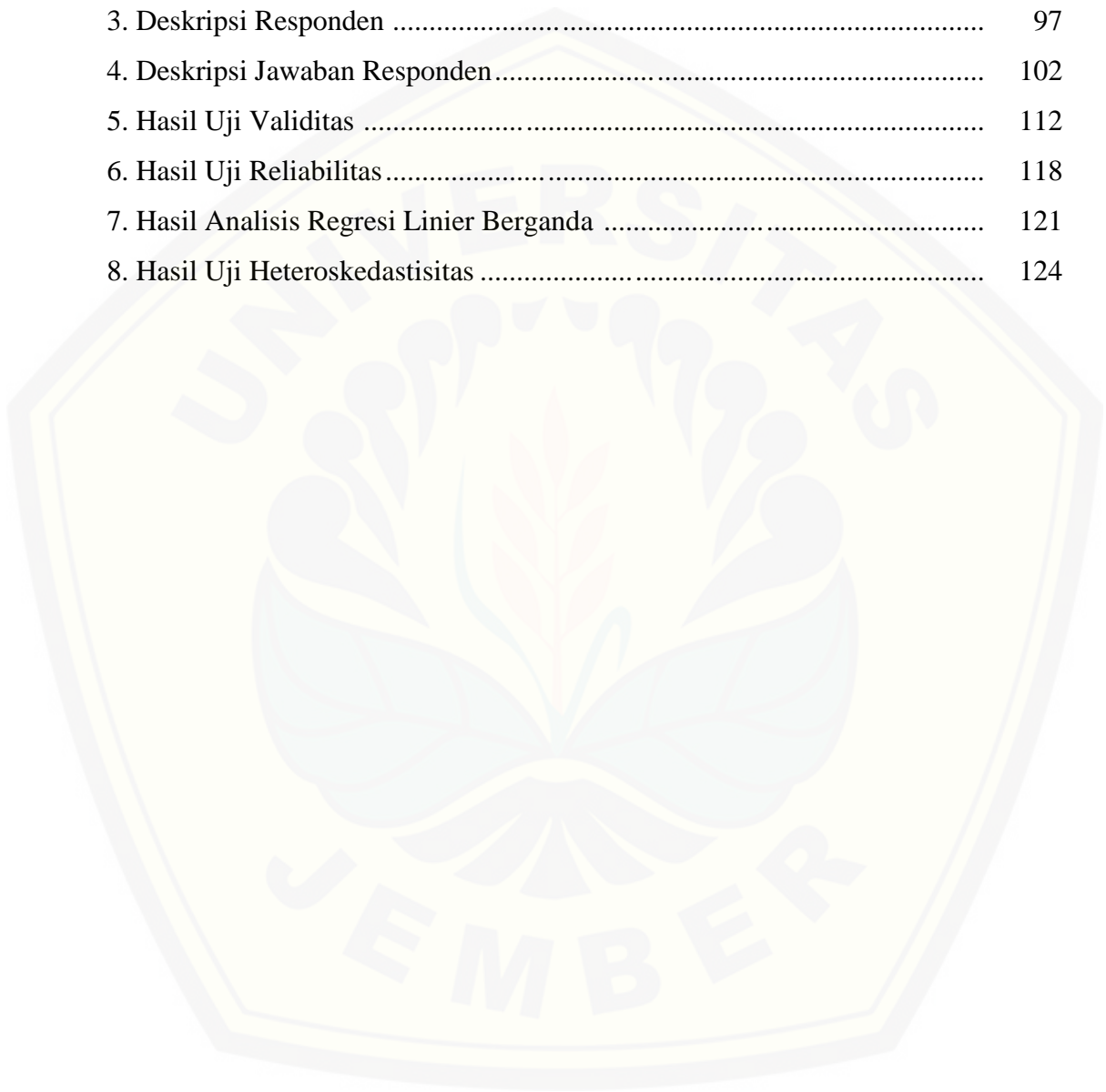
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	22
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	40
4.3 Logo PT KAI	45
4.4 Budaya Perusahaan	46
4.5 Struktur Organisasi PT KAI DAOP 9 Jember	48
4.6 Hasil Uji Normalitas metode P-Plot	86



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian	87
2. Hasil Rekapitulasi Kuesioner	92
3. Deskripsi Responden	97
4. Deskripsi Jawaban Responden.....	102
5. Hasil Uji Validitas	112
6. Hasil Uji Reliabilitas	118
7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	121
8. Hasil Uji Heteroskedastisitas	124



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus dikelola dengan baik. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam pencapaian tujuan dari perusahaan disamping faktor-faktor lainnya, dimana sumber daya manusia adalah yang menjalankan misi perusahaan. Oleh karena itu, kualitas dari sumber daya manusia harus tetap dijaga dan dikembangkan agar menjadi lebih baik guna pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Pengelolaan dan pengarahan sumber daya manusia yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Kinerja yang optimal dari sumber daya manusia yang ada akan dapat membawa perusahaan untuk lebih dekat dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus terlebih dahulu disatukan visi dan misinya agar dapat memberikan kinerja yang optimal secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan dan harapan perusahaan.

Pada era globalisasi seperti saat ini, ada banyak hal yang tidak dapat diprediksi oleh perusahaan. Hal itu dapat berdampak positif ataupun negatif bagi perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mampu mengatasi berbagai macam tantangan yang terjadi guna mempertahankan eksistensinya. Lingkungan yang sewaktu-waktu dapat berubah mengharuskan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tetap memiliki kinerja yang baik. Karena sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai alat penggerak dari organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Menurut Wibowo (2013 : 101) faktor yang

menentukan kinerja ada dua yaitu, bersumber dari pekerja sendiri yang dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya dan bersumber dari organisasi yang dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya, bagaimana mereka memberi penghargaan pada pekerja dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kerja para pekerja. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, budaya organisasi serta pelatihan kerja.

Menurut Nitisemito (2002 : 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pengertian lain lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2012 : 118).Lingkungan kerja mempengaruhi bagaimana kinerja dari para karyawan perusahaan. Setiap karyawan tentunya memiliki persepsi sendiri mengenai lingkungan kerja yang bagaimana yang dapat membuat mereka bekerja secara optimal. Apabila lingkungan kerja dimana karyawan bekerja membuat karyawan merasa nyaman, maka karyawan akan memberikan kinerja yang optimal. Kebanyakan karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman seperti keamanan, kondisi kerja, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja dari para karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

Selain faktor lingkungan kerja, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan perusahaan. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006 : 721). Menurut Rivai (2006:88) budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi

tingkat keeratan bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu dikondisikan budaya yang kuat untuk terus melekat pada setiap pribadi karyawan.

Sedangkan pelatihan kerja diperlukan semua karyawan untuk mengetahui bagaimana dan apa yang harus dilakukan oleh mereka saat bekerja nantinya. Pelatihan kerja tidak hanya dibutuhkan oleh karyawan baru, karyawan lama juga membutuhkan pelatihan guna menambah pengetahuan dan keahlian yang telah dimiliki. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan PT KAI (Kereta Api Indonesia) DAOP 9 Jember merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan jasa layanan transportasi kereta api di Indonesia. PT KAI menyediakan layanan perjalanan kereta api angkutan penumpang, kereta angkutan barang dan pengelolaan aset milik PT KAI lainnya. PT KAI sebagai perusahaan penyedia jasa layanan angkutan umum tentunya memiliki banyak pesaing dalam pelayanan penyedia jasa angkutan umum lainnya. Guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, PT KAI DAOP 9 Jember berupaya meningkatkan mutu pelayanan dan kualitas dari sarana prasarana yang dimiliki dalam menjalankan fungsi organisasinya yang diorganisir oleh beberapa bagian yang diantaranya adalah Sumber Daya Manusia dan Umum, Anggaran, Keuangan, Sarana dan Properti, Operasi dan Pemasaran.

Wilayah kerja PT KAI DAOP 9 Jember meliputi dari 37 stasiun, 1 dipo induk dan 2 subdipo yang tersebar di 5 kabupaten yaitu Kabupaten Pasuruan, Kabupaten Probolinggo, Kabupaten Lumajang, Kabupaten Jember dan Kabupaten Banyuwangi. Luasnya daerah operasional yang dimiliki PT KAI DAOP 9 Jember membuat pengawasan akan kinerja dari para karyawan tidak dapat dipantau secara terus menerus.

Wilayah operasional PT KAI Daop 9 Jember yang cukup luas dan tersebar di beberapa kabupaten, tentunya memiliki lingkungan kerja yang berbeda pada masing-masing daerah. Perbaikan sarana prasarana yang dilakukan oleh PT KAI DAOP 9 Jember juga turut merubah lingkungan kerja karyawan dari sebelumnya. Beberapa perubahan lokasi atau kantor dari beberapa divisi perusahaan mungkin saja bisa mempengaruhi kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember menjadi lebih baik dari sebelumnya atau malah sebaliknya menjadi lebih buruk. Seperti yang

sudah dibahas sebelumnya, bahwa lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif mampu meningkatkan kinerja dari karyawan. Adanya perubahan rekan kerja yang dapat dikategorikan sebagai lingkungan kerja non fisik, mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan mengharapkan para karyawan dapat bekerja secara profesional, namun tidak dapat dipungkiri bahwa ketidakcocokan antar individu pasti ada walaupun dengan skala atau presentase yang kecil.

PT KAI memiliki 5 budaya dalam organisasinya yaitu : integritas, profesional, keselamatan, inovasi dan pelayanan prima. Kelima hal ini diterapkan oleh PT KAI Daop 9 Jember dalam menjalankan organisasinya. Sehingga dalam beberapa tahun terakhir, PT KAI Daop 9 Jember mampu bersaing dalam dunia penyedia jasa transportasi. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja yang artinya budaya organisasi yang ada di perusahaan memiliki pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kereta api saat ini menjadi idola bagi para konsumennya. Ada banyak perubahan yang terjadi dan manfaatnya dapat dirasakan oleh para konsumen pengguna jasa kereta api. Beberapa hal yang nampak saat ini adalah pelayanan yang diberikan oleh para karyawan saat ini berbeda dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan sekitar 6 tahun yang lalu. Dimana pelayanan yang diberikan saat ini lebih ramah dan selalu memberikan senyum kepada para konsumen. Juga adanya profesionalisme yang diterapkan secara disiplin oleh pihak PT KAI DAOP 9 Jember. Hal ini terlihat bagaimana peraturan baru mengharuskan pegawai beserta keluarga membayar sekitar 30% sampai 50% harga tiket saat hendak menggunakan jasa kereta api.

Selain itu, pelatihan selalu dilakukan oleh PT KAI DAOP 9 Jember selain untuk para pegawai baru, diperuntukan juga bagi pegawai lama yang mendapat promosi atau kenaikan jabatan. Menurut Bangun (2012:202) pelatihan (training) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan yang dilakukan oleh PT KAI DAOP 9 Jember harus sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai. Mengingat luasnya daerah operasional yang dimiliki dan banyaknya divisi yang ada di PT KAI

DAOP 9 Jember, serta banyaknya jenis, proses dan sarana dari pelatihan untuk para pegawai membuat perusahaan menjadi bingung apakah pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan para pegawai atau masih kurang sesuai dengan kebutuhan para pegawai. Karena pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan perusahaan, terlebih ilmu perkeretaapian tidak didapatkan dalam pendidikan formal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI DAOP 9 Jember**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember ?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember ?
- d. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi instansi, akademisi dan bagi peneliti. Manfaat tersebut antara lain sebagai berikut :

a. Bagi instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan evaluasi kinerja karyawan pada PT KAI DAOP 9 Jember untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor lingkungan kerja, budaya organisasi serta pelatihan kerja.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman atau sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Menurut Sihombing (2004:111) lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non-fisik dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2010:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi : tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di dalam tempat tersebut. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

a. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:12) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik (psikis), merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

b. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21), indikator lingkungan kerja fisik diantaranya :

1. Tata ruang

Rancangan ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan ruang kerja. Rancangan ruang kerja mempunyai dampak terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Ruang kerja untuk karyawan yang tugasnya membutuhkan konsentrasi tinggi akan berbeda dengan karyawan lain mempunyai tugas yang tidak memerlukan konsentrasi tinggi.

2. Rancangan peralatan pekerjaan

Rancangan pekerjaan meliputi peralatan kerja. Peralatan yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja. Bahkan untuk tugas yang sangat sederhana bila digunakan alat yang tidak sesuai akan menimbulkan permasalahan dan mengakibatkan kurangnya efisiensi kerja.

3. Penerangan

Penerangan merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kenyamanan kerja. Penerangan memegang peranan penting pada tugas-tugas tertentu. Hal ini juga ditekankan oleh Mundar (2002:81) yang menyatakan bekerja dalam ruangan yang terang akan berbeda dengan jika kita bekerja dalam ruangan yang remang-remang cahaya.

4. Pengaturan suhu dan udara

Pengaturan suhu dan udara adalah faktor penting dalam kenyamanan kerja karyawan. Suhu udara yang terlalu panas bagi karyawan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Dalam keadaan demikian akan menambahkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses kerja meskipun tidak disengaja. Pertukaran udara yang seimbang akan menjadikan karyawan lebih segar dan nyaman.

5. Kebisingan

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu dan menjengkelkan. Mc Cormick dalam Munandar (2002:86) menyatakan bahwa bunyi atau suara yang tidak diinginkan adalah bunyi yang tidak memiliki hubungan informasi dengan tugas atau aktifitas yang dilaksanakan.

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja non fisik (psikis) menurut Sedarmayanti (2009 : 31) adalah sebagai berikut :

1. Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2. Hubungan antara rekan kerja

Suasana yang baik antara rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan yang baik kinerja juga akan meningkat begitu sebaliknya apabila terjadi hubungan yang kurang baik kinerja mungkin juga akan menurun.

3. Sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu yang ada disekitar mereka.

4. Sifat atau karakteristik individu

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu yang lain, dengan kata lain kepribadian merupakan sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

5. Keadaan emosi

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan atau yang memperingatkan apakah karyawan tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

2.1.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Schein (dalam Titisari, 2014:55) mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana para karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya tersebut atau tidak. Menurut Rivai (2006:88) budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

a. Fungsi budaya organisasi

Robbins (2003:311) menyatakan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu :

1. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
2. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
3. Budaya memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
4. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

b. Tipe umum budaya organisasi

Moehariono (2012:234) menyatakan bahwa tipe umum budaya organisasi (*organization culture*) dibagi menjadi tiga yaitu :

1. *Konstruktif*

Konstruktif adalah keyakinan normative mencerminkan pemikiran dan keyakinan individual mengenai bagaimana anggota dari sebuah kelompok atau organisasi tertentu diharapkan menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan orang lain.

2. *Pasif-defensif*

Pasif-defensif adalah keyakinan yang berciri memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lainnya dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri.

3. *Agresif-defensif*

Agresif-defensif , mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini bercirikan keyakinan normative yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghindaran.

c. Indikator budaya organisasi

Menurut Robbins (2002 : 248), mengenai indikator yang menentukan budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovasi

Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif.

2. Perhatian terhadap detail

Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi kekeluaran

Sejauh mana manajemen lebih berfokus kepada hasil dan keluaran daripada kepada teknik-teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai keluaran tersebut.

4. Orientasi team

Sejauh mana aktifitas kerja diorganisasi seputar kelompok-kelompok (*teams*) daripada seputar perorangan.

5. Keagresifan

Sejauh mana orang-orang lebih agresif dan kompetitif daripada santai.

2.1.3 Pelatihan Kerja

Menurut Simamora (2004:273), pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan memberi pembelajaran pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan pekerjaan mereka saat ini (Mondy, 2008:210). Sedangkan menurut Dessler (2010:280), pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

a. Tujuan pelatihan

Menurut Simamora (2004:276) tujuan pelatihan pada intinya dapat di kelompokkan kedalam lima bidang yaitu :

1. Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatihan (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Perubahan teknologi, pada gilirannya berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah di mutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan ke dalam organisasi secara sukses.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan seringkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan limpaan sumber daya : kelangkaan sumber daya financial, sumber daya teknologi manusia (*human technological resources*), kelimpaan masalah keuangan , manusia dan teknologis.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Pelatihan memberdayakan karyawan untuk menguasai keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang atas organisasi, dan memudahkan transisi pekerjaan karyawan saat ini ke posisi atau pekerjaan yang melibatkan tanggung jawab yang lebih besar.
6. Mengorientasi karyawan terhadap organisasi. Penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan secara benar.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan perantara dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

b. Jenis-jenis pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Menurut Simamora (2004:278), jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan di dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan keahlian

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang sering dijumpai dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana, kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli.

2. Pelatihan ulang

Pelatihan ulang adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.

3. Pelatihan lintas fungsional

Pelatihan lintas fungsional melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya dari pekerjaan yang ditugaskan.

4. Pelatihan tim

Pelatihan adalah sekelompok individu yang bekerja sama demi tujuan bersama.

5. Pelatihan kreativitas

Pelatihan kreativitas berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional dari segi biaya dan kelayakan.

c. Metode pelatihan

Pelaksanaan proses pelatihan akan mengurangi ketidakpastian, tetapi lebih mengarah pada pencapaian tujuan yang lebih pasti. Ada beragam metode yang digunakan perusahaan untuk menyampaikan pelatihan (Dessler, 2010:285) :

1. *On-The-Job Training*(Pelatihan Langsung Kerja)

On-The-Job Training atau disingkat OJT (pelatihan langsung kerja) berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu langsung mengerjakan.

2. Magang

Magang adalah suatu proses terstruktur dimana orang menjadi pekerja yang terampil melalui kombinasi dari pelajaran di kelas dan pelatihan langsung pekerjaan.

3. Belajar secara informal

Pengusaha tidak boleh meremehkan pentingnya atau nilai dari pelatihan informal. Survey dari the *America Society for training and development* memperkirakan sekitar 80% dari yang di pelajari karyawan mengenai pekerjaan, diperoleh bukan program pelatihan formal tapi melalui perangkat informal, termasuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan berkolaborasi dengan kolega mereka.

4. *Job Instruction Training* (Pelatihan Perintah Kerja)

Banyak pekerjaan yang terdiri dari sejumlah rangkaian logis yang diajarkan secara bertahap. Proses bertahap ini yang disebut *Job Instruction Training*.

5. Pelajaran yang terprogram

Mediannya dapat berupa buku teks, komputer atau internet, pelajaran yang terprogram (instruksi terprogram) adalah metode belajar sendiri langkah demi langkah

6. Teknik pelatihan kemampuan membaca dan menulis

Karyawan dengan keterampilan membaca, menulis dan berhitung yang lemah mungkin malu mengakui masalah ini. Oleh karena itu, penyelia harus mengamati karyawan yang menghindari melakukan pekerjaan khusus atau menggunakan alat tertentu; tidak mengikuti petunjuk atau intruksi tertulis; tidak mengambil pesan telepon tertulis, membawa pulang ke rumah formulir yang harus dilengkapi, atau membuat kesalahan yang sama berulang-ulang.

7. Pelatihan dengan peralatan audiovisual

Teknik pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti film, power point, video konferensi, kaset audio dan kaset video sangat efektif dan telah luas digunakan.

8. Pelatihan dengan simulasi

Pelatihan simulasi (terkadang disebut pelatihan di ruang depan) adalah sebuah metode di mana orang-orang yang dilatih belajar dengan peralatan yang sebenarnya atau dengan simulasi yang akan digunakan dalam pekerjaan, tetapi sebenarnya mereka dilatih di luar pekerjaan.

9. Pelatihan berbasis komputer

Dengan penelitian yang berbasis komputer, orang yang dilatih menggunakan sistem berbasis komputer atau CD-ROM untuk secara interaktif meningkatkan pengetahuan atau keterampilannya.

10. Sistem pendukung kinerja elektronik

Sistem pendukung kinerja elektronik merupakan bantuan pekerjaan yang sekarang banyak dipakai. Sistem ini adalah kumpulan peralatan dan tampilan komputer yang mengotomatiskan pelatihan, dokumentasi, dan dukungan telepon, mengintegrasikan otomatisasi ini ke dalam aplikasi, dan memberikan pendukung yang lebih cepat, lebih murah dan lebih efektif daripada metode tradisional.

11. Pelatihan jarak jauh berbasis internet

Perusahaan saat ini menggunakan beragam metode belajar jarak jauh untuk pelatihan. Metode belajar jarak jauh di antaranya adalah kursus korespondensi tradisional teletraining, video konferensi dan pelatihan berbasis internet.

d. Indikator Pelatihan

Pelatihan kerja terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora, 2004:273). Berdasarkan pendapat Simamora tersebut dapat dijadikan sebagai indikator pelatihan, yaitu :

1. Pelatihan Pengembangan Keahlian

Karyawan sangat memerlukan pengetahuan yang luas karena proses manajemen yang paling banyak di perlukan adalah membuat keputusan. Oleh sebab itu, karyawan perlu memiliki pengetahuan luas agar dapat memilih secara tepat berdasarkan alternatif-alternatif yang telah ada. Metode yang dapat digunakan adalah sekolah, kuliah atau ceramah dan bantuan audio visual.

2. Pelatihan Pengembangan Pengetahuan

Tujuan pelatihan pengembangan keahlian adaah agar karyawan mampu dan lebih terampil menjalankan peralatan atau prosedur organisasi. Pelatihan ini dilakukan dengan lebih menekankan latihan-latihan atau praktik-praktik. Metode yang digunakan dalam jenis ini antara lain adalah diskusi, studi kasus, permainan bisnis, studi proyek, proyek konsultasi dan bermain peran.

3. Pelatihan Pengembangan Sikap

Pelatihan pengembangan sikap tepat diterapkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan (*public service*), yang menitik beratkan pada pengembangan sikap atau sifat serta penguasaan emosi. Penguasaan emosi sangat penting di sini karena pekerjaan tersebut menghadapi orang banyak.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Moehariono (2012:96) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun,2012:231). Menurut Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja sama

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai masing-masing pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan hukum sesuai dengan moral maupun etika.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2013:101) adalah sebagai berikut :

1. *Personal factor*, ditentukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan pada organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

b. Indikator-indikator kinerja

Menurut Moehriono (2010:80), ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini :

1. Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5. Produktifitas. Indikator ini mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi.
6. Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan kegiatan bekerjanya. Lingkungan kerja penting sekali dijaga dan dibuat kondusif agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan, diharapkan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan menjadi maksimal. Apabila lingkungan kerja dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya tidak kondusif atau mengganggu kenyamanan dari karyawan, maka karyawan tidak akan fokus pada tanggung jawab pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.6 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memiliki hubungan yang cukup erat dengan kinerja karyawan. Karena budaya organisasi itu merupakan salah satu faktor kunci dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi. Budaya organisasi sebagai perangkat makna yang dianut bersama oleh para anggota organisasi itu sendiri harus mampu untuk mendorong meningkatnya kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan.

2.1.7 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan dari perusahaan. Pelatihan yang sesuai dan tepat yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan tepat.

2.2 Kajian Empiris

Objek utama dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, dimana peneliti ingin melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi , lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja. Beberapa penelitian serupa telah dilakukan

Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa : Motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta berdampak pada kinerja perusahaan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Deni Primajaya (2010) yang berjudul pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang. Variabel *dependent* adalah kinerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 135 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara parsial maupun simultan motivasi pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wahyuningtyas (2013) dalam penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan wanita di Bank Jateng Koordinator Cabang Semarang. Lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) menjadi variabel bebas dalam penelitian ini, sedangkan kinerja karyawan (Y) menjadi variabel terikat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Jateng Koordinator Cabang Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja yang artinya budaya organisasi

yang ada di perusahaan tersebut memiliki pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Setya Usaha, disimpulkan jika lingkungan kerja semakin baik mengakibatkan peningkatan kinerja, begitu pula sebaliknya. Tetapi ada satu indikator yang mempunyai nilai rendah yakni suasana kerja.

Lalu Aditya Kiswuryanto (2014) meneliti tentang Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Bogor), bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil dari uji statistik dalam penelitian ini menyebutkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara masing-masing variabel seperti kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

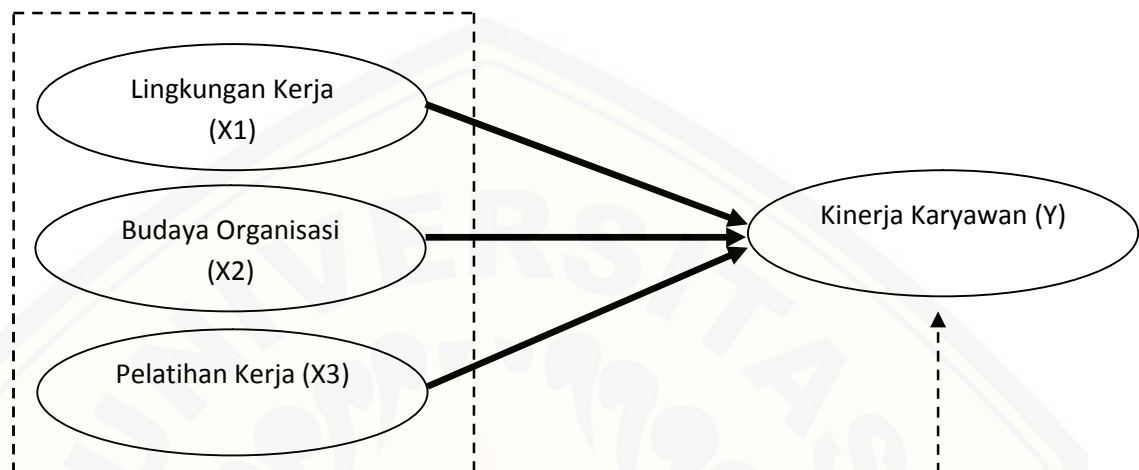
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)	
1	Brahmasari dan Suprayetno (2008)	Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3), Kinerja Perusahaan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan (X2) berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi (X1) kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Budaya organisasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kepuasan kerja (Z) karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.	
2	Deni Primajaya (2010)	Motivasi (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	Linier	Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara parsial maupun simultan motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Wahyuningtyas (2013)	Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	Linier	Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan arah positif. Sementara kepuasan karyawan terhadap kompensasi (X2) yang diberikan berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan (Y) dengan arah positif.
4	Kharisma (2013)	Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	Linier	Budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut memiliki pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Setya usaha, disimpulkan jika lingkungan kerja semakin baik mengakibatkan peningkatan kinerja, begitu pula sebaliknya. Tetapi ada satu indicator yang mempunyai nilai rendah yakni suasana kerja.
5	Aditya Kiswuryanto (2014)	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Uji Regresi Berganda	Regresi	Kompensasi (X1) terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja (X2) terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja (Z) terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sumber :Referensi 2015

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini akan menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PTKAI DAOP 9 Jember. Berikut merupakan kerangka konseptual dari penelitian yang akan dilakukan :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

———— = Pengujian Secara Parsial
 - - - - - = Pengujian Secara Simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012:64). Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan dalam penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

a. Menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Budaya organisasi menurut Schein (dalam Titisari, 2014:55) mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Menurut Dessler (2010:280), pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan. Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta berdampak pada kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deni Primajaya (2010) motivasi pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember

b. Menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember

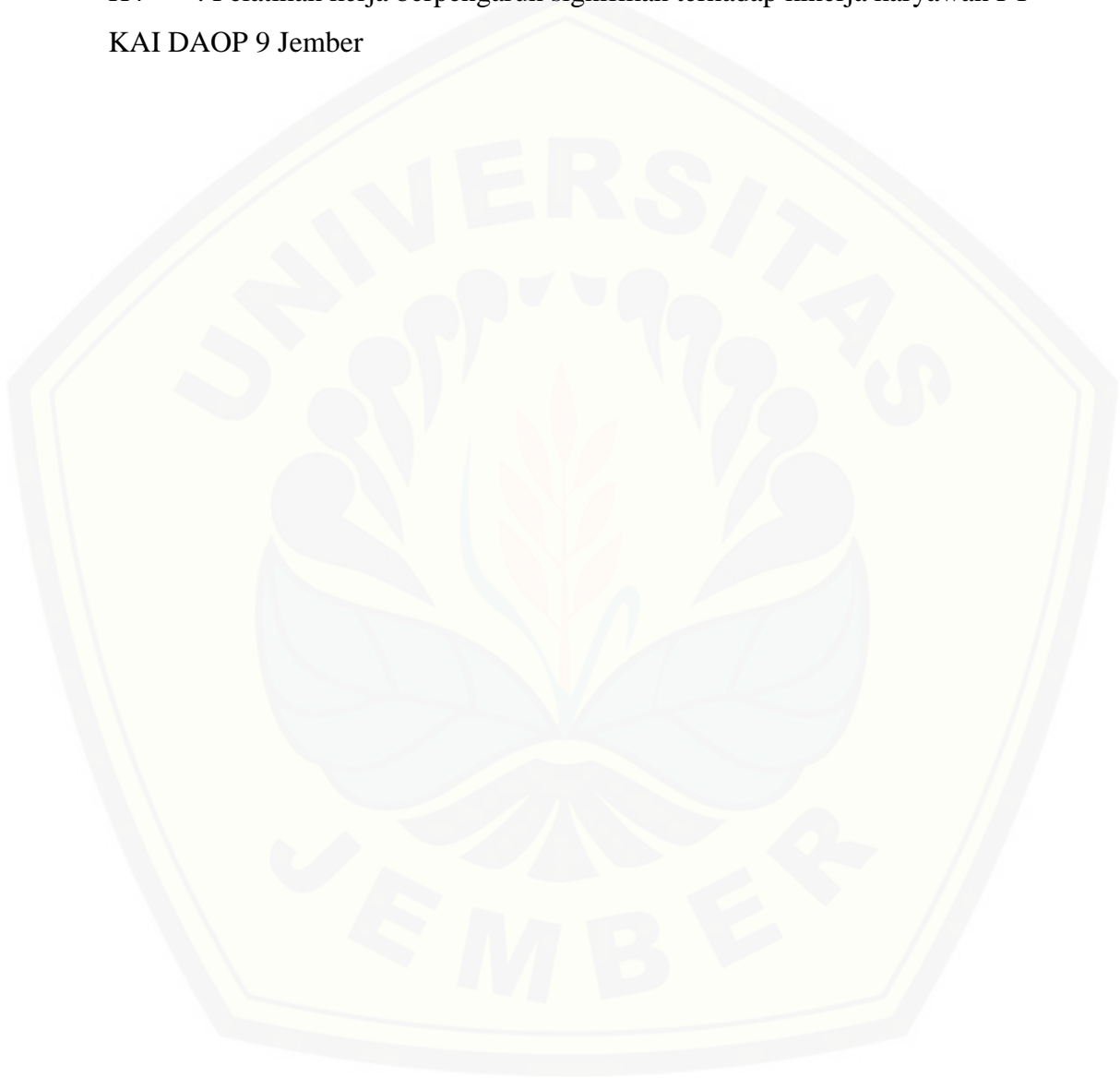
c. Budaya organisasi menurut Schein (dalam Titisari, 2014:55) mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana para karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya tersebut atau tidak. Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta berdampak pada kinerja perusahaan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember

d. Menurut Dessler (2010:280), pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk

mencapai tujuan organisasi. Hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deni Primajaya (2010) motivasi pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember



BAB 3. METODELOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, jenis penelitian yang akan dilakukan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan kelompok yang dapat berupa manusia, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang menarik minat peneliti untuk mengadakan penelitian (Sekaran, 2006). Berdasarkan data bulan September 2015 karyawan organik yang bekerja pada PT KAI DAOP 9 Jember yaitu sebanyak 1041 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011 : 81). Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli bahwa sampel adalah sebagian dari populasi penelitian. Berdasarkan jumlah populasi yang dimiliki perusahaan lebih dari 100 maka pengambilan sampel dikaitkan dengan rumus slovin, sampel minimal dihitung dengan menentukan derajat keyakinan yang diinginkan. Derajat dalam penelitian ini adalah 10%. Maka perhitungan sampel menurut rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \alpha^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

= standart error atau presentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat dipakai yaitu 10%
maka nilai n yang dihasilkan menggunakan rumus Slovin adalah :

$$n = \frac{1041}{1+1041 \times 0,01}$$

berdasarkan rumus Slovin diatas maka sampel yang di dapat sebanyak 91.2 di bulatkan menjadi 92 sampel.

Data pada September 2015 jumlah karyawan pada setiap divisi yang ada di PT KAI DAOP 9 Jember sebagai berikut:

1. Divisi Sumber Daya Manusia	= 97
2. Divisi Hukum dan Manusia	= 29
3. Divisi Pengadaan Barang dan Jasa	= 20
4. Divisi Asset	= 52
5. Divisi Pengusahaan Asset	= 121
6. Divisi Jalan dan Jembatan	= 60
7. Divisi Operasional	= 359
8. Divisi Signal telekomunikasi	= 94
9. Divisi Sarana	= 20
10. Divisi Keuangan	= 29
11. Divisi Teknologi	= 81
12. Divisi Pengamanan	= 79

Dengan demikian pembagian sampel per divisi menggunakan *proportional random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian (Sugiyono, 2011:90). Perhitungan sampel dari masing-masing divisi dapat dilihat dalam Tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2. Divisi, Jumlah Karyawan dan Banyaknya Sampel

No.	Divisi	Jumlah Karyawan	Total Sampel yang diambil
1.	Divisi Sumber Daya Manusia	97	$97/1041 \times 92 = 8,5$ dibulatkan 9
2.	Divisi Hukum dan Manusia	29	$29/1041 \times 92 = 2,5$ dibulatkan 3
3.	Divisi Pengadaan Barang dan Jasa	20	$20/1041 \times 92 = 1,7$ dibulatkan 2
4.	Divisi Asset	52	$52/1041 \times 92 = 4,5$ dibulatkan 5
5.	Divisi Pengusahaan Asset	121	$121/1041 \times 92 = 10,6$ dibulatkan 11
6.	Divisi Jalan dan Jembatan	60	$60/1041 \times 92 = 5,3$ dibulatkan 6
7.	Divisi Operasional	359	$359/1041 \times 92 = 31,7$ dibulatkan 32
8.	Divisi Signal Telekomunikasi	94	$94/1041 \times 92 = 8,3$ dibulatkan 9
9.	Divisi Sarana	20	$20/1041 \times 92 = 1,7$ dibulatkan 2
10.	Divisi Keuangan	29	$29/1041 \times 92 = 2,5$ dibulatkan 3
11.	Divisi Teknologi	81	$81/1041 \times 92 = 7,1$ dibulatkan 8
12.	Divisi Pengamanan	79	$79/1041 \times 92 = 6,9$ dibulatkan 7
Jumlah Keseluruhan		1041	97

Sumber : Data diolah

Menurut Sugiyono (2011:90), pada perhitungan yang menghasilkan pecahan (terdapat koma) sebaiknya dibulatkan ke atas sehingga jumlah sampelnya lebih dari 92. Hal ini lebih aman daripada kurang dari 92.

3.3 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar (Sugiyono, 2011:15). Data kualitatif yang didapatkan dalam penelitian ini berupa gambaran obyek dan struktur organisasi dari PT KAI Daop 9 Jember.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2011:15). Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah obyek yang akan diteliti. Data kuantitatif dari penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner yang nantinya akan diolah menggunakan teknik statistika.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuisisioner secara langsung pada karyawan PT KAI DAOP 9 Jember. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan dalam kuisisioner yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan kerja dan kinerja.

2. Data Sekunder

Adapun data sekunder yang diperoleh oleh peniliti yaitu buku-buku literatur tentang manajemen sumber daya manusia, skripsi, jurnal, penelitian terdahulu, dokumen organisasi berupa profil PT KAI DAOP 9 Jember dan data karyawan yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Suatu metode pengumpulan data diperlukan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian guna memperoleh penyelesaian atas masalah yang diteliti. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Penyebaran Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2009:142) penyebaran kuisioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jadi dapat dikatakan bahwa kuisioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan peneliti kepada responden, dalam penelitian ini responden adalah karyawan PT. KAI DAOP 9 Jember.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan dan mempelajari literature yang berkaitan dengan penelitian ini.

c. Wawancara

Wawancara yaitu metode pengumpulan data melalui pertanyaan yang diajukan secara lisan dan langsung yaitu dilakukan dengan bertatap muka. Jadi wawancara disini peneliti lakukan secara nonformal dalam artian tidak ada pertanyaan khusus yang peneliti siapkan.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, maka variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian dikelompokkan menjadi 2 macam :

- a. Variabel bebas atau *Variabel Independent* (X) terdapat tiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan pelatihan kerja (X_3).
- b. Variabel terikat atau *Variabel Dependent* (Y) yaitu kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang ada atau digunakan dalam penelitian. Guna memberikan pemahaman terhadap variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian, maka masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (X_1) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar

karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi : tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di dalam tempat tersebut. Indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:21) adalah :

1. Tata ruang

Bagaimana penataan ruangan tempat kerja karyawan tidak membuat karyawan menjadi sulit menyelesaikan pekerjaannya.

2. Rancangan peralatan pekerjaan

Peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

3. Penerangan

Pencahayaan ditempat kerja karyawan tidak membuat karyawan menyusahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Pengaturan suhu udara

Sirkulasi udara tempat dimana karyawan bekerja berjalan dengan baik dan karyawan tidak merasa kegerahaan yang nantinya akan mengganggu kinerja dari karyawan.

5. Kebisingan

Disekitar tempat kerja karyawan tidak ada suara yang mengganggu karyawan dalam bekerja.

Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik (psikis) menurut Sedarmayanti (2009:31) adalah :

1. Kebersamaan

Situasi dimana diantara karyawan terjalin hubungan kebersamaan yang baik.

2. Hubungan antara rekan kerja

Bagaimana karyawan menjalin suatu hubungan antar rekan kerja, apakah saling mendukung atau sebaliknya yaitu saling menjatuhkan.

3. Sikap atau perilaku karyawan

Dimana perlakuan antar sesama karyawan tidak dibeda-bedakan.

4. Sifat atau karakteristik individu

Keadaan dimana sifat atau karakteristik dari karyawan lain yang membuat rekan kerjanya merasa tidak nyaman berada dalam satu lingkungan kerja yang sama.

5. Keadaan emosi

Seorang karyawan yang bersikap profesional dalam bekerja. Apabila karyawan memiliki konflik diluar dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tidak mempengaruhi kinerja dan hubungannya dengan karyawan lain.

b. Variabel bebas (X_2) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang diciptakan oleh organisasi sebagai pembelajaran untuk memecahkan masalah adaptasi lingkungan eksternal dan integrasi serta dapat terlaksana dengan baik. Indikator budaya organisasi menurut Robbins (1998) dalam psikologi industri dan organisasi (2011:268) adalah:

1. Inovasi

Karyawan mampu melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka namun tidak menyalahi peraturan perusahaan.

2. Perhatian terhadap detail

Karyawan mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti sehingga mengurangi resiko kesalahan.

3. Orientasi kekeluaran

Hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan memiliki kualitas yang sesuai dengan harapan perusahaan.

4. Orientasi team

Saat mengerjakan pekerjaan yang diselesaikan bersama dengan rekan kerja lain, karyawan tetap menjaga kekompakan antar sesama karyawan.

5. Keagresifan

Saat terjadi konflik atau masalah dalam perusahaan, karyawan tidak hanya diam atau berkomentar saja. Tetapi memiliki inisiatif untuk segera menyelesaikan konflik yang ada.

- c. Variabel bebas (X_3) dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau pun perubahan sikap seseorang (Simamora, 2003:273). Berdasarkan pendapat Simamora tersebut dapat dijadikan sebagai indikator pelatihan, yaitu :

1. Pelatihan pengembangan keahlian

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan diharapkan mampu mengembangkan keahlian karyawan dalam bidang pekerjaannya.

2. Pelatihan pengembangan pengetahuan

Pelatihan yang diberikan untuk karyawan dapat menambah pengetahuan karyawan mengenai pekerjaannya nanti.

3. Pelatihan pengembangan sikap

Selain menambah pengetahuan dan meningkatkan keahlian, pelatihan yang diberikan untuk karyawan diharapkan dapat mengembangkan sikap atau perilaku karyawan ketika berinteraksi dengan konsumen ataupun dengan karyawan lainnya.

- d. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut Moehariono (2010:60) pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Indikator kinerja adalah :

1. Efektifitas

Hasil kinerja karyawan baik sehingga pekerjaan terselesaikan sesuai dengan aturan dan ketentuan perusahaan.

2. Efisiensi

Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan waktu, tenaga serta fasilitas yang dimiliki dengan tidak berlebihan.

3. Kualitas

Pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan memiliki kualitas yang baik bukan dari sisi kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

4. Ketepatan

Bagaimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu.

5. Produktifitas

Karyawan memiliki produktifitas yang baik bagi perusahaan yang membuat hasil pekerjaan mereka sesuai dengan harapan perusahaan.

6. Keselamatan

Fasilitas keselamatan yang diberikan perusahaan untuk para karyawan yang mampu membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja.

3.7 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Pelatihan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2007:15) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert variabel yang diukur dijabarkan dengan memberikan skor pada item-item yang digunakan. Penilaian atas indikator variabel diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Netral (N) : skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (TS) : skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2011:121), dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan

menjadi valid dan reliabel. Jadi instrument yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkansıuatu yang akan di ukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali,2005:45). Adapun rumus yang digunakan:

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Ghozali (mengungkapkan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai signifikasinya $<0,05$ dan sebaliknya jika nilai signifikansinya $>0,05$ maka data tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Priyatno, 2010:97).Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha () yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Priyatno,2010:75) :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + k - 1 r}$$

Keterangan :

= koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0.60 .

3.8.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam suatu penelitian adalah sebaiknya data yang berdistribusi normal. Cara untuk menguji normalitas adalah dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2001), adalah :

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

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi linier berganda (Priyatno,2010:124).

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP 9 Jember digunakan analisis regresi linier berganda (Priyatno, 2010:124) :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Karakteristik pada masing-masing variabel

- α = konstanta atau besarnya koefisien masing-masing variabel sama dengan nol
- b_1 = besarnya pengaruh lingkungan kerja
- b_2 = besarnya pengaruh budaya organisasi
- b_3 = besarnya pengaruh pelatihan kerja
- X_1 = variabel lingkungan kerja
- X_2 = variabel budaya organisasi
- X_3 = variabel pelatihan kerja
- Y = kinerja karyawan
- e = error

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independent (Priyatno,2010:135). Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*).Multikolinearitas dianggap tidak terjadi jika nilai VIF < 5.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varians dalam model tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal tersebut disebabkan varians yang tidak minimum.Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *levene*. Menurut Baroroh (2013:25), dilakukan dengan menggunakan uji *levene* dilakukan dengan cara membuat kolom baru dalam

bentuk grup terhadap seluruh variabel bebas. Heteroskedastisitas dianggap tidak terjadi jika nilai signifikan *levene test* > 0.05. menurut Priyatno (2010:93), apabila hasil regresi absolute terdapat seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

3.8.5 Uji Hipotesis

1. Uji F

Hipotesis menyatakan bahwa diduga secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis diatas digunakan analisis regresi linier berganda atau yang disebut uji F. rumus yang digunakan untuk menghitung nilai F adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2 (N-k)}$$

Keterangan :

R^2/R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

2. Uji t (Parsial)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP 9 Jember. Rumusnya adalah (Priyatno,2010:142) :

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = *standart error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t :

1. $H_0 : b_i = 0, i = 1,2,3$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2. $H_a : b_i \neq 0, i = 1,2,3$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3. *Level of significance* 5%

4. Kriteria pengambilan keputusan

a. Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$: H_0 ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Untuk mengetahui seberapa jauh variasi variabel *independent* dapat menerangkan dengan baik variabel dependen, dengan melihat nilai adjusted R^2 . Jika R^2 mendekati 1 maka variabel independent yang dipilih dapat menerangkan dengan baik variabel independennya. Dengan rumus R^2 sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{\text{sum of square regresi}}{\text{total sum of square}}$$

Sedangkan koefisien korelasi R digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yang diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R = \sqrt{R^2}$$

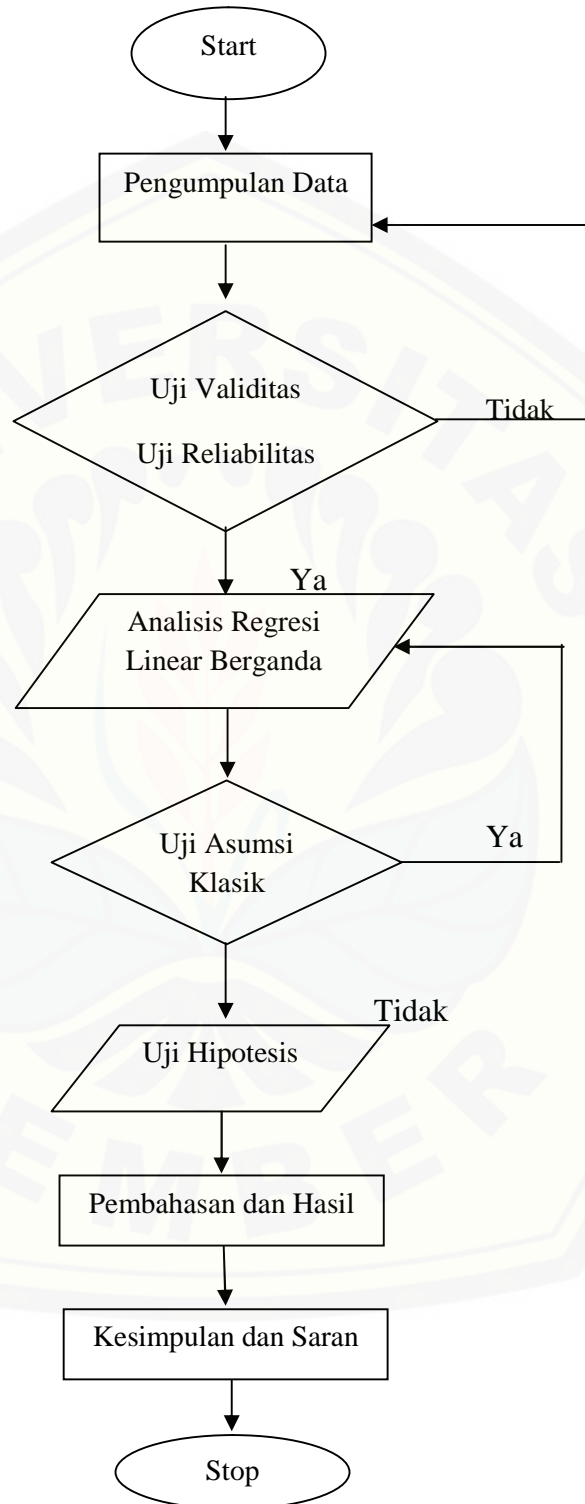
Keterangan :

R = koefisien korelasi

R^2 = koefisien determinasi

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.2. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan kerangka Pemecahan Masalah :

a. Start

Merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian

b. Pengumpulan Data

Merupakan tahap pencarian data yang diperlukan untuk mendukung penelitian ini. Data ini diperoleh dari PT KAI DAOP 9 Jember sebagai objek penelitian.

c. Uji Instrumen

Uji ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui bahwa kuesioner yang dibagikan pada saat penelitian telah valid dan reliabel, jika tidak valid dan reliabel perlu dilakukan perbaikan.

d. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

e. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan beberapa macam alat uji, yakni uji t dan uji F dan uji R. hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh disetiap variabel yang diukur.

g. Pembahasan dan Hasil

Pada tahap ini dilakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.

h. Kesimpulan dan Saran

Menarik suatu kesimpulan dari analisis data dan memberikan saran dan sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.

i. Stop

Menunjukkan berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 9 Jember.
- b. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 9 Jember. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Budaya organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 9 Jember. Budaya organisasi yang memiliki nilai-nilai didalamnya juga sebagai identitas atau ciri dari perusahaan yang baik dan diterapkan secara disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan PT KAI Daop 9 Jember.
- d. Pelatihan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT KAI Daop 9 Jember. Pelatihan kerja diadakan guna memberi serta meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, dapat disarankan :

- a. PT KAI Daop 9 Jember perlu lebih meningkatkan dan memperhatikan lingkungan kerja, budaya organisasi serta pelatihan kerja yang ada guna meningkatkan kinerja karyawan agar memberikan hasil kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Terlebih untuk faktor pelatihan kerja. Karena dari hasil analisis yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa pelatihan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana ilmu mengenai kereta api tidak didapatkan oleh karyawan melalui pendidikan formal dan hanya mereka dapatkan melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan sebelum mereka bekerja dan selama mereka bekerja.
- b. Bagi peneliti atau akademisi lainnya yang ingin meneliti lingkungan kerja, budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat menambah variabel baru atau indikator lain seperti kompensasi atau kesejahteraan karyawan dalam penelitian yang akan datang agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas tentang masalah dalam penelitian ini sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Barthos, B. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber daya Manusia Jilid 1*. Jakarta. Prenhallindo.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kharisma, G. B. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara. Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- . 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi Edisi Revisi*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Munandar, AS. 2002. *Psikologi Industri I : Pengantar Kuliah Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Erlangga
- Nitisemito, 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Tehnik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Edisi pertama. Yogyakarta: Gava Media

- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- . 2002. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Yogyakarta: Andi
- Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 1, Jakarta: Salemba Empat
- Sihombing, Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. Jakarta
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKP
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA
- . 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto Ashar, 2011. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Universitas Indonesia (UI-Pers)
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wijaya, Tony. 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PT. KAI DAOP 9 Jember

Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyusun skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Sdr untuk member informasi dengan mengisi pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur, lengkap dan apa adanya. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP 9 Jember”**.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas, dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi responden serta jawaban yang diperoleh dari Bapak/Ibu/Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr/I yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Heti Puspitasari

NIM. 120810201258

I. Identitas Responden

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Usia : Tahun

Jenis Kelamin* : a. Laki-laki b. Perempuan

Pendidikan Terakhir* : a. SMA

b. Diploma (D3)

c. Srata 1 (S1)

Lama Kerja : Tahun

*lingkari sesuai identitas anda

II. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Berikanlah tanda check list (\checkmark) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi yang anda rasakan dan alami saat ini.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju = skor 5

S : Setuju = skor 4

N : Netral = skor 3

TS : Tidak Setuju = skor 2

STS : Sangat Tidak Setuju = skor 1

1. Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

No.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Tata ruang tempat saya bekerja tidak menyusahkan saya dalam bekerja.					
2.	Peralatan kerja di tempat saya bekerja sudah memadai.					
3.	Penerangan di tempat saya bekerja sudah memadai.					
4.	Pertukaran atau sirkulasi udara di tempat saya bekerja sudah memadai.					
5.	Tidak ada kebisingan yang terjadi di ruangan kerja saya yang dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.					

b. Lingkungan Kerja non Fisik

No.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Di lingkungan kerja saya tercipta kebersamaan yang baik.					
2.	Rekan – rekan kerja saya selalu mendukung pekerjaan saya.					
3.	Di tempat saya bekerja tidak ada perbedaan sikap atau perilaku antar sesama karyawan.					
4.	Perbedaan sifat atau karakteristik yang ada antar sesama karyawan tidak menghambat saya dalam menjalankan pekerjaan.					
5.	Saya mampu mengontrol emosi ketika bersama rekan kerja.					

2. Budaya Organisasi

No.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu berupaya melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
2.	Saya selalu mengerjakan tugas secara teliti.					
3.	Hasil pekerjaan yang saya berikan selalu berorientasi pada hasil yang berkualitas.					
4.	Saya selalu menjaga kekompakan dengan semua rekan saya dalam bekerja.					
5.	Saya selalu ingin segera menyelesaikan masalah yang terjadi dalam instansi.					

3. Pelatihan Kerja

No.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan meningkatkan keahlian dalam mengerjakan pekerjaan.					
2.	Pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan meningkatkan pengetahuan mengenai bidang pekerjaan saya.					
3.	Pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dapat membantu saya dalam berinteraksi dengan karyawan lain maupun pelanggan.					

4. Kinerja Karyawan

No.	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan dan ketentuan keselamatan pekerjaan.					
2.	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan aturan dan ketentuan keselamatan pekerjaan.					
3.	Saya bekerja dengan memanfaatkan waktu yang ada sesuai kebutuhan.					
4.	Saya bekerja dengan memanfaatkan tenaga yang ada sesuai kebutuhan.					
5.	Saya bekerja dengan memanfaatkan fasilitas yang ada sesuai dengan kebutuhan.					
6.	Saya bekerja dengan kemampuan yang saya miliki tanpa rasa malas.					
7.	Pekerjaan yang saya selesaikan dapat dipertanggung jawabkan.					
8.	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan memaksimalkan waktu yang saya miliki.					
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan habis sehingga saya bisa menyelesaikan pekerjaan lainnya.					
10.	Saya bekerja dengan keamanan dari perusahaan yang sesuai dengan harapan saya.					

Lampiran 2. Hasil Kuesioner

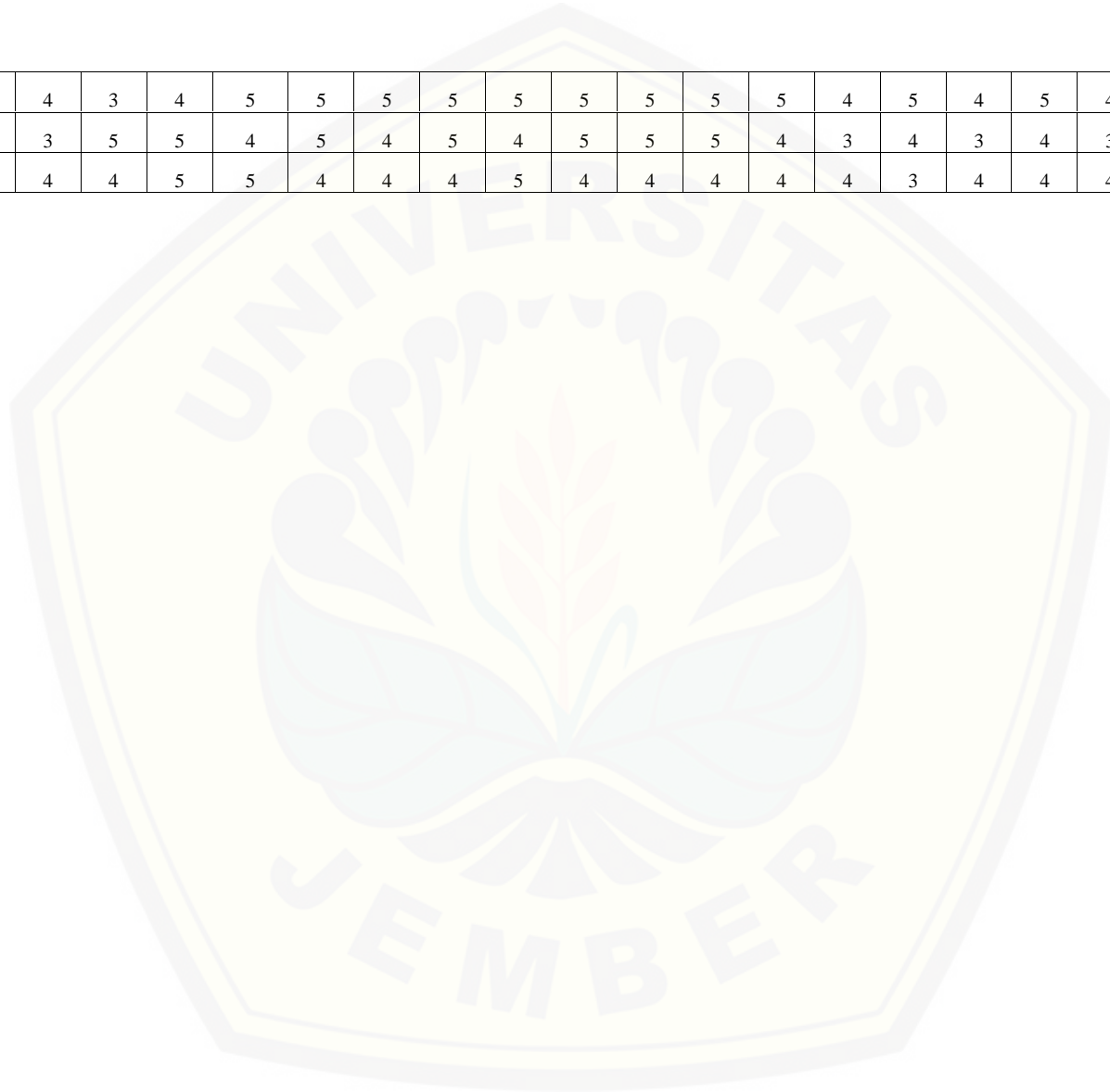
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
1	5	2	3	3	5	2	3	3	5	5	4	2	3	4	5	4	5	4	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4
2	2	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	2	5	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	2	4	4	3
3	3	1	2	2	3	4	2	4	5	4	4	2	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2
4	2	5	4	3	2	3	4	2	3	3	4	5	2	3	2	4	3	5	4	2	4	5	5	5	5	3	4	5
5	4	2	3	3	4	5	3	3	5	5	5	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2
6	2	5	2	3	4	3	2	4	2	2	4	5	3	2	2	2	3	2	2	4	2	5	2	2	5	4	2	2
7	3	3	5	2	3	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	4	5	4	5	2	4	4	2	4	5	4
8	2	5	4	5	4	3	4	5	2	2	5	4	3	3	5	4	4	5	4	2	4	4	5	3	4	3	4	3
9	5	2	3	3	5	2	3	5	5	5	4	2	3	3	3	3	2	4	3	5	3	2	2	2	2	4	3	2
10	5	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
11	3	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	2	4	5	3	4	3	4	4	4
12	4	5	2	5	4	4	2	4	4	4	5	3	3	5	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	4	2	2
13	3	2	5	3	3	3	5	3	3	3	5	4	2	2	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	2	2	2	4	5	4	3	2	4	3	3	2	3	2	4	2
15	4	3	3	3	4	5	3	3	5	4	4	5	2	2	3	4	4	4	3	3	4	5	2	3	5	3	2	3
16	4	5	4	4	4	5	4	2	3	2	4	5	3	4	2	4	5	3	4	3	2	5	4	1	5	3	2	1
17	4	2	5	3	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	3	3	2	2	5	4	5	5	4	4	3	3	3	2
18	4	2	2	4	4	3	2	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	3
19	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	2	3	5	4	4	2	2	4	2	1	2

20	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3	4	2	5	3	2	4	5	4	4	2	3	2	4	3	2	4	4	3	
21	5	4	3	2	5	3	3	5	4	4	4	2	4	5	4	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	
22	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	2	4	4	4	5	4	2	4	3	3	4	5	2	4	4	
23	3	3	2	3	3	3	2	5	3	2	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	3	5	3	3	5	3	2	1	
24	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
25	4	4	5	3	4	3	5	4	4	2	3	2	5	2	3	5	4	4	5	4	3	2	4	4	2	3	3	4	
26	2	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	2	5	3	3	5	3	4	5	5	
27	4	3	5	2	4	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	2	2	5	3	2	2	
28	5	3	3	4	5	4	3	3	4	3	5	2	2	4	5	3	4	4	3	5	3	2	4	4	2	4	4	4	
29	3	2	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	5	2	5	4	5	4	4	3	2	4
30	5	4	2	4	5	4	2	3	4	2	4	4	4	5	5	3	4	4	2	5	2	4	4	2	4	3	2	2	
31	5	5	5	3	5	3	5	3	4	4	4	3	1	3	2	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	
32	3	4	3	5	3	3	3	4	2	2	5	5	2	2	3	3	4	5	3	2	3	5	5	5	5	3	3	5	
33	2	5	2	5	2	3	2	4	4	4	4	5	2	3	3	5	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
34	5	2	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5
35	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	2	3	2	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	2	5	4	4	
36	5	5	3	3	5	5	3	4	4	4	4	5	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2
37	5	3	1	4	5	2	1	4	5	5	4	4	2	3	2	4	4	4	1	5	1	4	2	2	4	4	1	2	
38	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	2	2	5	3	4	5	5	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	
39	2	2	4	5	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	
40	3	5	2	3	3	4	2	3	2	2	5	3	3	4	5	5	5	3	2	5	2	3	3	3	3	5	2	3	
41	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	5	4	4	1	4	2	4	5	2	3	4	5	
42	3	3	2	2	3	3	2	2	5	2	4	3	4	5	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	
43	5	2	3	4	5	3	3	4	2	2	5	3	3	2	5	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	
44	3	2	2	3	3	4	2	4	2	2	4	3	5	3	5	4	3	4	2	5	2	3	2	2	3	3	2	2	

45	3	4	4	4	3	4	4	2	2	5	4	3	5	3	2	4	5	5	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	
46	2	4	4	3	2	4	4	1	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	2	4	5	4	4	5	3	4	4	
47	4	4	2	2	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	2	5	2	3	2	2	3	3	2	2	
48	4	2	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	1	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
49	4	1	2	3	4	4	2	3	4	3	5	3	5	3	3	4	4	5	2	5	2	3	2	2	3	4	2	2	
50	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	
51	5	5	3	4	5	5	3	5	5	4	5	2	4	3	2	3	5	4	3	4	3	2	4	5	2	2	3	5	
52	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	3	
53	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	4	
54	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	2	5	5	3	4	1	4	5	4	
55	5	4	1	4	5	3	1	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	1	2	1	4	2	2	3	2	1	2	
56	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2	4	3	2	
57	4	3	2	3	4	4	2	5	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	2	5	2	3	2	2	2	4	2	2	
58	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
59	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	
60	4	5	5	3	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	
61	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	
62	3	2	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	
63	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	
64	4	3	4	3	4	1	4	4	5	1	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	
65	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	3	
66	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	
67	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5
68	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	3	
69	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	

70	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	
71	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	
72	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	
73	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	
74	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3	4	5	4	3	4	3	4	
75	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	
76	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	
77	4	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	
78	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	
79	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	
80	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	3	4	3	5	5	5	3	
81	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	
82	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
83	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
84	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
85	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	
86	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	
87	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3
88	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5
89	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
90	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	
91	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	
92	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	
93	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	
94	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4

95	5	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	
96	5	4	3	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
97	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4



Lampiran 3. Deskripsi Responden

no	usia	jenis kelamin	pendidikan terakhir	lama kerja
1	34 th	laki-laki	Strata 1 (S1)	6 tahun
2	30 th	laki-laki	SMA	3 tahun
3	28 th	laki-laki	SMA	4 tahun
4	27 th	laki-laki	SMA	5 tahun
5	37 th	laki-laki	SMA	8 tahun
6	24 th	Perempuan	SMA	4 tahun
7	30 th	laki-laki	SMA	9 tahun
8	25 th	laki-laki	SMA	5 tahun
9	27 th	laki-laki	SMA	6 tahun
10	29 th	laki-laki	SMA	8 tahun
11	51 th	laki-laki	SMA	28 tahun
12	48 th	laki-laki	Diploma (D3)	23 tahun
13	35 th	laki-laki	Strata 1 (S1)	13 tahun
14	24 th	laki-laki	SMA	3 tahun
15	30 th	laki-laki	SMA	9 tahun
16	35 th	laki-laki	SMA	11 tahun
17	22 th	Perempuan	SMA	2 tahun
18	24 th	Perempuan	SMA	2 tahun
19	40 th	Perempuan	SMA	18 tahun
20	39 th	laki-laki	SMA	15 tahun
21	49 th	laki-laki	SMA	23 tahun
22	26 th	laki-laki	SMA	5 tahun
23	25 th	Perempuan	SMA	3 tahun
24	31 th	Perempuan	SMA	5 tahun
25	33 th	laki-laki	SMA	6 tahun
26	35 th	laki-laki	Strata 1 (S1)	11 tahun
27	30 th	laki-laki	Strata 1 (S1)	3 tahun
28	30 th	Perempuan	SMA	4 tahun
29	22 th	laki-laki	SMA	3 tahun
30	27 th	laki-laki	SMA	6 tahun
31	26 th	Perempuan	SMA	5 tahun
32	27 th	laki-laki	SMA	6 tahun
33	26 th	laki-laki	SMA	5 tahun
34	22 th	laki-laki	SMA	3 tahun
35	28 th	laki-laki	SMA	7 tahun

36	35 th	laki-laki	SMA	10 tahun
37	34 th	laki-laki	SMA	8 tahun
38	34 th	laki-laki	SMA	10 tahun
39	35 th	laki-laki	Diploma (D3)	8 tahun
40	29 th	laki-laki	SMA	6 tahun
41	24 th	laki-laki	SMA	3 tahun
42	29 th	laki-laki	SMA	8 tahun
43	28 th	laki-laki	SMA	6 tahun
44	46 th	laki-laki	SMA	24 tahun
45	39 th	laki-laki	SMA	15 tahun
46	36 th	laki-laki	Strata 1 (S1)	10 tahun
47	30 th	Perempuan	SMA	9 tahun
48	35 th	laki-laki	Diploma (D3)	10 tahun
49	30 th	laki-laki	SMA	8 tahun
50	27 th	laki-laki	SMA	6 tahun
51	38 th	laki-laki	Strata 1 (S1)	12 tahun
52	54 th	laki-laki	SMA	34 tahun
53	25 th	laki-laki	SMA	4 tahun
54	46 th	laki-laki	SMA	21 tahun
55	28 th	laki-laki	SMA	5 tahun
56	42 th	laki-laki	SMA	8 tahun
57	38 th	laki-laki	SMA	18 tahun
58	34 th	laki-laki	SMA	5 tahun
59	46 th	laki-laki	SMA	25 tahun
60	31 th	laki-laki	Strata 1 (S1)	2 tahun
61	23 th	laki-laki	SMA	5 tahun
62	25 th	laki-laki	Strata 1 (S1)	1 tahun
63	25 th	laki-laki	SMA	3 tahun
64	25 th	laki-laki	SMA	3 tahun
65	27 th	laki-laki	SMA	5 tahun
66	35 th	laki-laki	SMA	10 tahun
67	34 th	laki-laki	Diploma (D3)	6 tahun
68	29 th	laki-laki	Diploma (D3)	4 tahun
69	23 th	laki-laki	SMA	4 tahun
70	27 th	laki-laki	SMA	4 tahun
71	34 th	laki-laki	SMA	8 tahun
72	29 th	laki-laki	SMA	6 tahun
73	30 th	laki-laki	SMA	8 tahun

74	36 th	laki-laki	SMA	10 tahun
75	46 th	laki-laki	Diploma (D3)	20 tahun
76	47 th	laki-laki	SMA	24 tahun
77	38 th	laki-laki	SMA	25 tahun
78	25 th	laki-laki	SMA	5 tahun
79	26 th	laki-laki	SMA	3 tahun
80	43 th	laki-laki	Strata 1 (S1)	22 tahun
81	47 th	laki-laki	SMA	21 tahun
82	39 th	laki-laki	Strata 1 (S1)	20 tahun
83	39 th	laki-laki	SMA	20 tahun
84	48 th	laki-laki	SMA	26 tahun
85	45 th	laki-laki	SMA	24 tahun
86	34 th	laki-laki	SMA	8 tahun
87	25 th	laki-laki	SMA	4 tahun
88	50 th	laki-laki	Strata 1 (S1)	25 tahun
89	31 th	laki-laki	SMA	7 tahun
90	53 th	laki-laki	SMA	31 tahun
91	43 th	laki-laki	Strata 1 (S1)	19 tahun
92	28 th	laki-laki	SMA	6 tahun
93	33 th	laki-laki	Strata 1 (S1)	9 tahun
94	36 th	laki-laki	SMA	12 tahun
95	24 th	laki-laki	SMA	3 tahun
96	24 th	laki-laki	SMA	3 tahun
97	29 th	laki-laki	SMA	6 tahun

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	88	90,7	90,7	90,7
Perempuan	9	9,3	9,3	100,0
Total	97	100,0	100,0	

usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 th - 30 th	49	50,5	50,5	50,5
31 th - 40 th	30	30,9	30,9	81,4
41 th - 50 th	15	15,5	15,5	96,9
> 50 th	3	3,1	3,1	100,0
Total	97	100,0	100,0	

pendidikan terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	78	80,4	80,4	80,4
Diploma (D3)	6	6,2	6,2	86,6
Strata (S1)	13	13,4	13,4	100,0
Total	97	100,0	100,0	

lama kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 th - 10 th	69	71,1	71,1	71,1
11 th - 20 th	14	14,4	14,4	85,6
21 th - 30 th	12	12,4	12,4	97,9
> 30 th	2	2,1	2,1	100,0
Total	97	100,0	100,0	



Lampiran 4. Deskripsi jawaban responden**Frequency Table****Lingkungan Kerja (X1.1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	8,2	8,2	8,2
3	17	17,5	17,5	25,8
Valid 4	44	45,4	45,4	71,1
5	28	28,9	28,9	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Lingkungan Kerja (X1.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2,1	2,1	2,1
2	15	15,5	15,5	17,5
Valid 3	14	14,4	14,4	32,0
4	36	37,1	37,1	69,1
5	30	30,9	30,9	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Lingkungan Kerja (X1.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2,1	2,1	2,1
2	13	13,4	13,4	15,5
Valid 3	18	18,6	18,6	34,0
4	41	42,3	42,3	76,3
5	23	23,7	23,7	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Lingkungan Kerja (X1.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	7,2	7,2	7,2
3	30	30,9	30,9	38,1
Valid 4	40	41,2	41,2	79,4
5	20	20,6	20,6	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Lingkungan Kerja (X1.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	5,2	5,2	5,2
3	17	17,5	17,5	22,7
Valid 4	47	48,5	48,5	71,1
5	28	28,9	28,9	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Lingkungan Kerja (X1.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,0	1,0	1,0
2	5	5,2	5,2	6,2
Valid 3	24	24,7	24,7	30,9
4	39	40,2	40,2	71,1
5	28	28,9	28,9	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Lingkungan Kerja (X1.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	13	13,4	13,4	15,5
3	18	18,6	18,6	34,0
4	41	42,3	42,3	76,3
5	23	23,7	23,7	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Lingkungan Kerja (X1.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,0	1,0	1,0
2	4	4,1	4,1	5,2
3	23	23,7	23,7	28,9
4	42	43,3	43,3	72,2
5	27	27,8	27,8	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Lingkungan Kerja (X1.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	8,2	8,2	8,2
3	21	21,6	21,6	29,9
4	38	39,2	39,2	69,1
5	30	30,9	30,9	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Lingkungan Kerja (X1.10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,0	1,0	1,0
2	12	12,4	12,4	13,4
3	14	14,4	14,4	27,8
4	43	44,3	44,3	72,2
5	27	27,8	27,8	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Budaya Organisasi (X2.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	5,2	5,2	5,2
4	45	46,4	46,4	51,5
5	47	48,5	48,5	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Budaya Organisasi (X2.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	14	14,4	14,4	14,4
3	17	17,5	17,5	32,0
4	39	40,2	40,2	72,2
5	27	27,8	27,8	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Budaya Organisasi (X2.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	9	9,3	9,3	11,3
3	20	20,6	20,6	32,0
4	36	37,1	37,1	69,1
5	30	30,9	30,9	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Budaya Organisasi (X2.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	13	13,4	13,4	13,4
3	23	23,7	23,7	37,1
4	38	39,2	39,2	76,3
5	23	23,7	23,7	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Budaya Organisasi (X2.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	12	12,4	12,4	12,4
3	18	18,6	18,6	30,9
4	32	33,0	33,0	63,9
5	35	36,1	36,1	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Pelatihan Kerja (X3.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3,1	3,1	3,1
3	13	13,4	13,4	16,5
Valid 4	54	55,7	55,7	72,2
5	27	27,8	27,8	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Pelatihan Kerja (X3.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	5,2	5,2	5,2
3	13	13,4	13,4	18,6
Valid 4	44	45,4	45,4	63,9
5	35	36,1	36,1	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Pelatihan Kerja (X3.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	6,2	6,2	6,2
3	19	19,6	19,6	25,8
Valid 4	42	43,3	43,3	69,1
5	30	30,9	30,9	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan (Y1.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2,1	2,1	2,1
2	13	13,4	13,4	15,5
3	18	18,6	18,6	34,0
4	41	42,3	42,3	76,3
5	23	23,7	23,7	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan (Y1.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2,1	2,1	2,1
2	17	17,5	17,5	19,6
3	10	10,3	10,3	29,9
4	36	37,1	37,1	67,0
5	32	33,0	33,0	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan (Y1.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2,1	2,1	2,1
2	14	14,4	14,4	16,5
3	16	16,5	16,5	33,0
4	44	45,4	45,4	78,4
5	21	21,6	21,6	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan (Y1.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	14	14,4	14,4	14,4
3	17	17,5	17,5	32,0
Valid 4	39	40,2	40,2	72,2
5	27	27,8	27,8	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan (Y1.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,0	1,0	1,0
2	20	20,6	20,6	21,6
Valid 3	19	19,6	19,6	41,2
4	34	35,1	35,1	76,3
5	23	23,7	23,7	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan (Y1.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,0	1,0	1,0
2	20	20,6	20,6	21,6
Valid 3	21	21,6	21,6	43,3
4	40	41,2	41,2	84,5
5	15	15,5	15,5	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan (Y1.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,0	1,0	1,0
2	17	17,5	17,5	18,6
3	27	27,8	27,8	46,4
4	31	32,0	32,0	78,4
5	21	21,6	21,6	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan (Y1.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	6,2	6,2	6,2
3	36	37,1	37,1	43,3
4	44	45,4	45,4	88,7
5	11	11,3	11,3	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan (Y1.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3,1	3,1	3,1
2	19	19,6	19,6	22,7
3	15	15,5	15,5	38,1
4	42	43,3	43,3	81,4
5	18	18,6	18,6	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Y1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,1	2,1	2,1
2	21	21,6	21,6	23,7
3	20	20,6	20,6	44,3
4	39	40,2	40,2	84,5
5	15	15,5	15,5	100,0
Total	97	100,0	100,0	

Lampiran 5. Validitas

Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
.1	Pearson Correlation	1	,063	,029	,118	,921**	,147
	Sig. (2-tailed)		,541	,776	,250	,000	,151
	N	97	97	97	97	97	97
.2	Pearson Correlation	,063	1	,167	,435**	,151	,279**
	Sig. (2-tailed)	,541		,102	,000	,140	,006
	N	97	97	97	97	97	97
.3	Pearson Correlation	,029	,167	1	,096	,028	,214*
	Sig. (2-tailed)	,776	,102		,348	,787	,035
	N	97	97	97	97	97	97
.4	Pearson Correlation	,118	,435**	,096	1	,150	,076
	Sig. (2-tailed)	,250	,000	,348		,143	,460
	N	97	97	97	97	97	97
.5	Pearson Correlation	,921**	,151	,028	,150	1	,140
	Sig. (2-tailed)	,000	,140	,787	,143		,172
	N	97	97	97	97	97	97
.6	Pearson Correlation	,147	,279**	,214*	,076	,140	1
	Sig. (2-tailed)	,151	,006	,035	,460	,172	
	N	97	97	97	97	97	97
.7	Pearson Correlation	,029	,167	1,000**	,096	,028	,214*
	Sig. (2-tailed)	,776	,102	,000	,348	,787	,035
	N	97	97	97	97	97	97
.8	Pearson Correlation	,167	,155	,001	,249*	,245*	,069
	Sig. (2-tailed)	,102	,129	,995	,014	,015	,500
	N	97	97	97	97	97	97
.9	Pearson Correlation	,272**	-,126	,022	-,048	,192	,053
	Sig. (2-tailed)	,007	,218	,829	,638	,059	,603
	N	97	97	97	97	97	97
.10	Pearson Correlation	,201*	,010	,172	,115	,103	,247*
	Sig. (2-tailed)	,048	,919	,093	,263	,315	,015

N	97	97	97	97	97	97
Pearson Correlation	,551**	,483**	,585**	,449**	,553**	,492**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	97	97	97	97	97	97

Correlations

		X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	,029	,167	,272	,201	,551**
	Sig. (2-tailed)	,776	,102	,007	,048	,000
	N	97	97	97	97	97
X1.2	Pearson Correlation	,167	,155	-,126	,010**	,483
	Sig. (2-tailed)	,102	,129	,218	,919	,000
	N	97	97	97	97	97
X1.3	Pearson Correlation	1,000	,001	,022	,172	,585
	Sig. (2-tailed)	,000	,995	,829	,093	,000
	N	97	97	97	97	97
X1.4	Pearson Correlation	,096	,249**	-,048	,115	,449
	Sig. (2-tailed)	,348	,014	,638	,263	,000
	N	97	97	97	97	97
X1.5	Pearson Correlation	,028**	,245	,192	,103	,553
	Sig. (2-tailed)	,787	,015	,059	,315	,000
	N	97	97	97	97	97
X1.6	Pearson Correlation	,214	,069**	,053*	,247	,492
	Sig. (2-tailed)	,035	,500	,603	,015	,000
	N	97	97	97	97	97
X1.7	Pearson Correlation	1	,001	,022**	,172	,585
	Sig. (2-tailed)		,995	,829	,093	,000
	N	97	97	97	97	97
X1.8	Pearson Correlation	,001	1	,121	,071*	,393*
	Sig. (2-tailed)	,995		,237	,491	,000
	N	97	97	97	97	97
X1.9	Pearson Correlation	,022**	,121	1	,461	,381
	Sig. (2-tailed)	,829	,237		,000	,000
	N	97	97	97	97	97
X1.10	Pearson Correlation	,172*	,071	,461	1	,515
	Sig. (2-tailed)	,093	,491	,000		,000

	N	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,585**	,393**	,381**	,515**	1**
X1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	97	97	97	97	97

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

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

Budaya Organisasi (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	
	Pearson Correlation	1	,101	,154	,077	,086	,349**
X2.1	Sig. (2-tailed)		,323	,131	,455	,401	,000
	N	97	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,101	1	,155	,204*	,210*	,561**
X2.2	Sig. (2-tailed)	,323		,129	,045	,039	,000
	N	97	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,154	,155	1	,449**	,316**	,698**
X2.3	Sig. (2-tailed)	,131	,129		,000	,002	,000
	N	97	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,077	,204*	,449**	1	,440**	,733**
X2.4	Sig. (2-tailed)	,455	,045	,000		,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,086	,210*	,316**	,440**	1	,699**
X2.5	Sig. (2-tailed)	,401	,039	,002	,000		,000
	N	97	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,349**	,561**	,698**	,733**	,699**	1
X2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	97	97	97	97	97	97

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

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

Pelatihan Kerja (X3)

		Correlations			
		X3.1	X3.2	X3.3	X3
.1	Pearson Correlation	1	,342**	,312**	,691**
	Sig. (2-tailed)		,001	,002	,000
	N	97	97	97	97
.2	Pearson Correlation	,342**	1	,461**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000
	N	97	97	97	97
.3	Pearson Correlation	,312**	,461**	1	,796**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000
	N	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,691**	,797**	,796**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	97	97	97	97

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
.1	Pearson Correlation	1	,018	,922**	,210*	,578**	,563**
	Sig. (2-tailed)		,865	,000	,039	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97
.2	Pearson Correlation	,018	1	,050	,152	,073	,008
	Sig. (2-tailed)	,865		,628	,138	,477	,937
	N	97	97	97	97	97	97
.3	Pearson Correlation	,922**	,050	1	,237*	,537**	,586**
	Sig. (2-tailed)	,000	,628		,019	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97
.4	Pearson Correlation	,210*	,152	,237*	1	,235*	,182

	Sig. (2-tailed)	,039	,138	,019		,021	,075
	N	97	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,578**	,073	,537**	,235*	1	,645**
.5	Sig. (2-tailed)	,000	,477	,000	,021		,000
	N	97	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,563**	,008	,586**	,182	,645**	1
.6	Sig. (2-tailed)	,000	,937	,000	,075	,000	
	N	97	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,182	,131	,203*	,603**	,251*	,168
.7	Sig. (2-tailed)	,075	,202	,046	,000	,013	,101
	N	97	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,244*	,203*	,209*	,042	,174	,137
.8	Sig. (2-tailed)	,016	,046	,040	,681	,088	,182
	N	97	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,801**	,032	,815**	,112	,573**	,610**
.9	Sig. (2-tailed)	,000	,757	,000	,276	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,551**	,001	,553**	,129	,624**	,963**
.10	Sig. (2-tailed)	,000	,989	,000	,209	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,809**	,273**	,817**	,461**	,754**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,000	,000	,000
	N	97	97	97	97	97	97

Correlations

		Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y
	Pearson Correlation	,182	,244	,801**	,551*	,809**
.1	Sig. (2-tailed)	,075	,016	,000	,000	,000
	N	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,131	,203	,032	,001	,273
.2	Sig. (2-tailed)	,202	,046	,757	,989	,007
	N	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,203**	,209	,815	,553*	,817**
.3	Sig. (2-tailed)	,046	,040	,000	,000	,000
	N	97	97	97	97	97
.4	Pearson Correlation	,603*	,042	,112*	,129	,461*

	Sig. (2-tailed)	,000	,681	,276	,209	,000
	N	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,251**	,174	,573**	,624*	,754
.5	Sig. (2-tailed)	,013	,088	,000	,000	,000
	N	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,168**	,137	,610**	,963	,779**
.6	Sig. (2-tailed)	,101	,182	,000	,000	,000
	N	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	1	,046	,086*	,145**	,450*
.7	Sig. (2-tailed)		,652	,404	,157	,000
	N	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,046*	1*	,335*	,163	,373
.8	Sig. (2-tailed)	,652		,001	,111	,000
	N	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,086**	,335	1**	,625	,795**
.9	Sig. (2-tailed)	,404	,001		,000	,000
	N	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,145**	,163	,625**	1	,762**
.10	Sig. (2-tailed)	,157	,111	,000		,000
	N	97	97	97	97	97
	Pearson Correlation	,450**	,373**	,795**	,762**	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	97	97	97	97	97

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

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

Lampiran 6. Reliabilitas**Reliabilitas Lingkungan Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	97	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	97	100,0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,664	10

Reliabilitas Budaya Organisasi**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	97	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	97	100,0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,602	5

Reliabilitas Pelatihan Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	97	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	97	100,0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,641	3

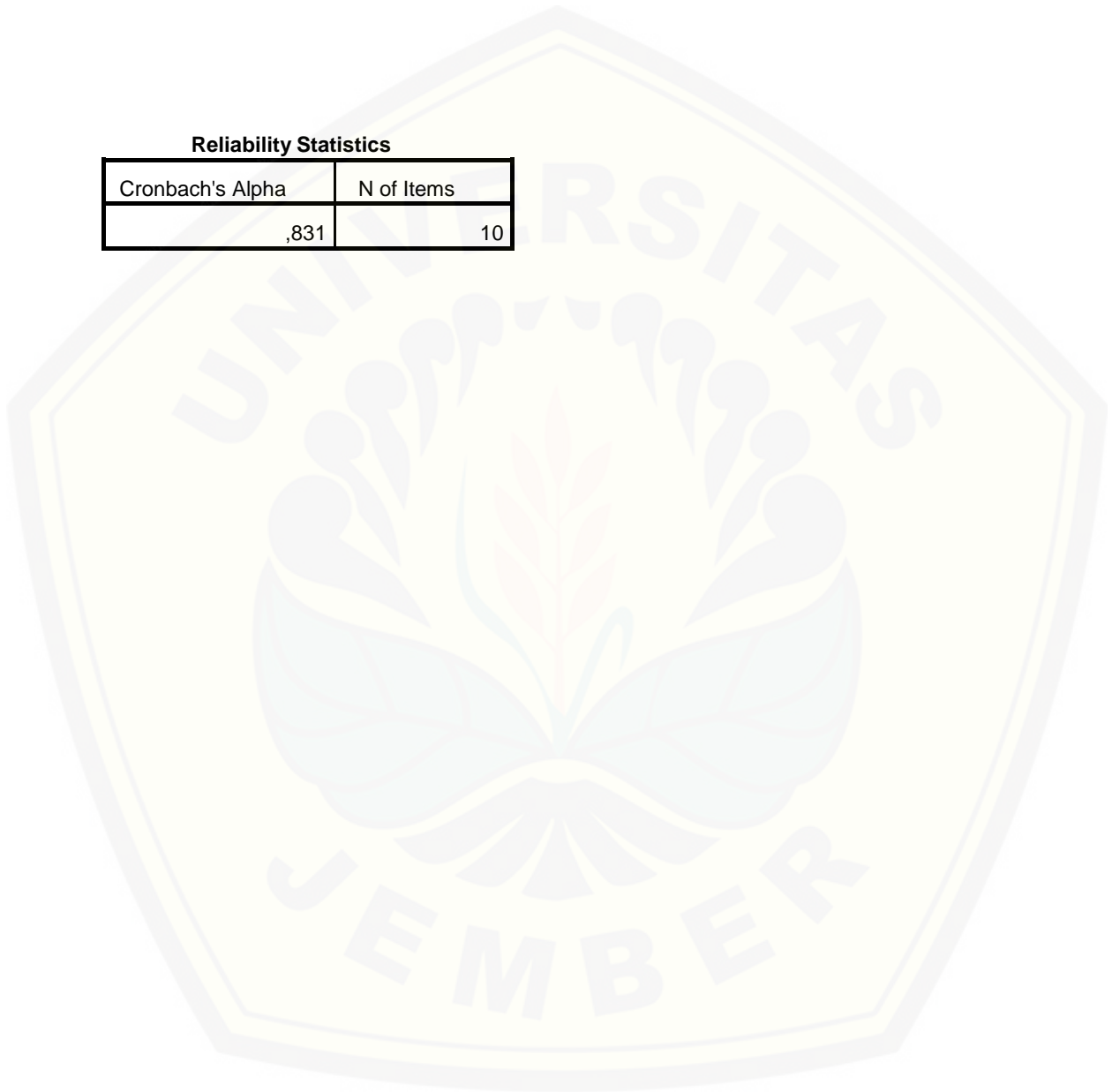
Kinerja Karyawan**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	97	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	97	100,0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	10



Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

Dependent Variable: Y

All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	,441	,423	4,953

Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1801,256	3	600,419	49,068	,000 ^b
	Residual	2281,837	93	24,536		
	Total	4083,093	96			

Dependent Variable: Y

Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	5,088	4,934	1,031	,305	
	X1	,410	,119	,299	,001	,793
	X2	,492	,189	,220	,011	,838
	X3	1,301	,291	,372	,000	,871

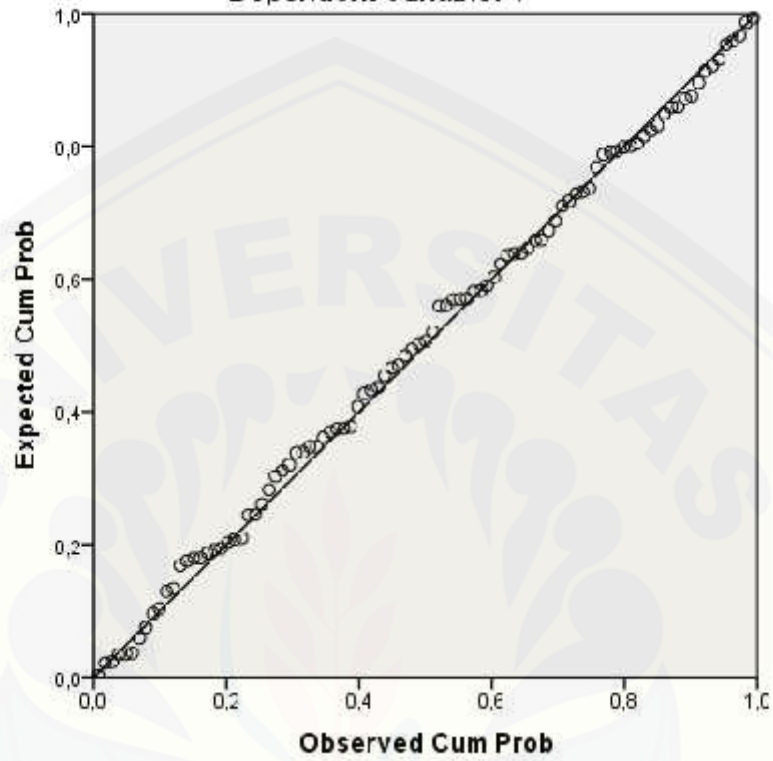
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	VIF	
1	(Constant)	
	X1	1,262
	X2	1,194
	X3	1,148

Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Lampiran 8. Heteroskedastisitas**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49,495	3	16,498	1,901	,135 ^b
Residual	807,013	93	8,678		
Total	856,508	96			

Dependent Variable: RES_2

Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
	1 (Constant)	10,628	2,934			
X1	-,114	,071	-,182	-1,608	,111	,793
X2	-,068	,113	-,066	-,604	,547	,838
X3	-,086	,173	-,053	-,495	,621	,871