

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RUMAH SAKIT UMUM MEUTIA
BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**SITI SARAH
NPM: 2102120009**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 16 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SITI SARAH
NPM: 2102120009

Dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM MEUTIA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Turwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. H. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

H. Zulkifli Umar, SE., M.Si. Ak
NIK. 19711019 200405 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 16 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SITI SARAH
NPM: 2102120009

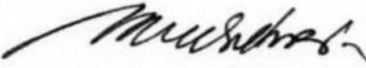
Dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM MEUTIA BANDA ACEH**

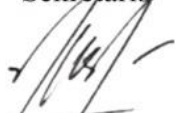
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 16 Juli 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Dr. H. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Sekretaris


H. Zulkifli Umar, SE., M.Si. Ak
NIK. 19711019 200405 1 001

Anggota


Fani Sartika, S.E., M.M
NIK. 19810930 201608 2 001

Anggota


Amelia, S.E., MBA., Ph.D
NIK. 19820501 201503 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Puwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 16 Agustus 2025
Yang Menyatakan



SITI SARAH

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Siti Sarah
NPM : 2102120009
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM MEUTIA BANDA ACEH.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 16 Agustus 2025

Banda Aceh, 16 Agustus 2025
Yang Menyatakan



SITI SARAH

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit umum Meutia Banda Aceh”

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan setra satu (s1) pada fakultas ekonomi jurusan Manajemen di universitas muhammadiyah aceh, banda aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dn pengorbananya rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr.Marlizar,S.E.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Syamsidar,S.E.,M.Si.,Ak, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Dr. Tuwisna,S.E., MM, selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Suryani Murad, S.E ., M.Si, selaku ketua Laboratorium manajemen Fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Bapak Dr. Nuzulman,S.E.,M.Si , selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya Penelitian ini.

6. Bapak H. Zulkifli Umar, S.E.,M.Si.,Ak.CA, selaku Pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
7. Dosen, Staf pengantar dan karyawan universitas Muhammadiyah Aceh
8. Ayahanda Sulaiman Syam dan Ibunda Rusna tercinta, yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian, serta pengorbanan moral dan material yang tak ternilai sepanjang hidup saya. Terima kasih telah menjadi sumber kekuatan utama dalam perjalanan ini.
9. Kakak dan abang saya tercinta, Kak Mimi, Kak Suci, Kak Weni, dan Abang Dodi, yang selalu memberikan semangat, doa, dan dukungan dengan tulus. Terima kasih telah menjadi penyemangat setia dalam setiap langkah saya.
10. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, khususnya jurusan Manajemen angkatan 2021, yang telah menjadi bagian dari perjalanan panjang ini. Terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, dan semangat yang tak pernah padam, baik saat di kelas, hingga saling menguatkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Ina, Lidya, Puja, Dhea, Putri, Intan, Gebrina, Terimakasih sudah selalu support sampai sekarang.
12. Terima kasih kepada diri saya sendiri yang telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah hingga skripsi ini selesai.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima

dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Banda Aceh, 19 Juni 2025

Siti Sarah

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH
SAKIT UMUM MEUTIA BANDA ACEH**

**SITI SARAH
2102120009**

Pembimbing 1 : Dr. Nuzulman, S.E.,M.Si

Pembimbing 2 : H.Zulkifli Umar, S.E.,M.Si.,Ak.CA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 90 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan, dan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial, dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, masing-masing variabel juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Di antara ketiganya, Pelatihan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan*

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, TRAINING AND
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT MEUTIA GENERAL HOSPITAL BANDA ACEH***

**SITI SARAH
2102120009**

Advisor 1 : Dr. Nuzulman, S.E.,M.Si

Advisor 2 : H.Zulkifli Umar, S.E.,M.Si.,Ak.CA

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Organizational Culture, Training, and Human Resource Development on Employee Performance at Meutia General Hospital Banda Aceh, both simultaneously and partially. The research employs a quantitative approach with a sample of 90 employees. Data were collected through questionnaires and documentation, and then analyzed using multiple linear regression. The F-test was used to assess the simultaneous effect, while the t-test was employed to examine the partial effects, with a significance level of 5% ($\alpha = 0.05$). The results indicate that simultaneously, all three variables have a significant effect on Employee Performance. Partially, each variable also has a significant effect on Employee Performance. Among them, Training is the most dominant variable influencing Employee Performance at Meutia General Hospital Banda Aceh.

***Keywords : Organizational Culture, Training, Human Resource Development,
Employee Performance***

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Budaya Organisasi	15
2.1.3 Pelatihan.....	21
2.1.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia	25
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Hubungan Antar Variabel	31
2.4 Kerangka Teoritis.....	34
2.5 Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Desain Penelitian	36
3.1.1 Tujuan Penelitian	36
3.1.2 Jenis Penelitian	36
3.1.3 Horizon Waktu	36
3.1.4 Unit Analisis	37
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	37
3.2.1 Populasi Penelitian.....	37
3.2.2 Sampel Penelitian	37
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4 Definisi Dan Operasionalisasi Variabel	40
3.5 Teknik Analisis Data.....	41
3.6 Pengujian Data.....	42
3.6.1 Pengujian Validitas	42

3.6.2	Pengujian Reabilitas	42
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik	43
3.6.3.1	Normalitas	43
3.6.3.2	Multikolinearitas	43
3.6.3.3	Heteroskedastisitas.....	44
3.7	Pengujian Hipotesis	44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1	Gambaran Umum	47
4.2	Karakteristik Responden.....	48
4.3	Pengujian Data.....	51
4.3.1	Pengujian Instrumen	51
4.3.1.1	Uji Validitas Instrumen	51
4.3.1.2	Uji Reabilitas Instrumen	52
4.4	Distribusi Frekuensi Jawaban.....	53
4.4.1	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	54
4.4.2	Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	55
4.4.3	Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan	57
4.4.4	Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia	58
4.5	Pengujian Asumsi Klasik.....	60
4.5.1	Uji Normalitas.....	60
4.5.2	Uji Multikolinearitas.....	62
4.5.3	Uji Heterokedastisitas	62
4.6	Pengujian Hipotesis	64
4.6.1	Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen ..	64
4.6.2	Uji Simultan (Uji f).....	67
4.6.3	Uji Parsial (t).....	68
4.7	Pembahasan	70
4.7.1	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.7.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	71
4.7.3	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.7.4	Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan ..	72
4.8	Implikasi Hasil Penelitian.....	73
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1	Kesimpulan.....	75
5.2	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78	
KUESIONER PENELITIAN	82	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 : Data Jumlah Pasien RSUD Meutia Banda Aceh (Agustus 2024- Januari 2025)	2
Tabel 1. 2 : Pendidikan Karyawan Rsu Meutia Banda aceh tahun 2024	5
Tabel 2. 1 : Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3. 1 : Horizon Waktu Penelitian	37
Tabel 3. 2 : Jumlah Karyawan RSUD Meutia Banda Aceh	38
Tabel 3. 3 : Perhitungan Skala <i>Likert</i>	40
Tabel 3. 4 : Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 4. 1 : Karakteristik Responden	48
Tabel 4. 2 : Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4. 3 : Uji Reabilitas Variabel Penelitian	53
Tabel 4. 4 : Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel 4. 5 : Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi.....	55
Tabel 4. 6 : Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan	57
Tabel 4. 7 : Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan SDM....	58
Tabel 4. 8 : Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4. 9 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.10 : Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.11 : Model Summary	66
Tabel 4.12 : Anova	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 : Kerangka Teoritis	34
Gambar 4. 1 : Hasil Uji Normalitas	60
Gambar 4. 2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2 : Tabulasi Data	85
Lampiran 3 : <i>Frequency</i> Karakteristik Responden	87
Lampiran 4 : <i>Frequency</i> Kinerja Karyawan.....	88
Lampiran 5 : <i>Frequency</i> Budaya Organisasi	89
Lampiran 6 : <i>Frequency</i> Pelatihan	90
Lampiran 7 : <i>Frequency</i> Pengembangan Sumber Daya Manusia	91
Lampiran 8 : Reliability dan Validitas Kinerja Karyawan	92
Lampiran 9 : Reliability dan Validitas Budaya Organisasi	93
Lampiran 10 : Reliability dan Validitas Pelatihan.....	94
Lampiran 11 : Reliability dan Validitas Pengembangan Sumber daya Manusia ..	95
Lampiran 12 : Regresion.....	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memiliki strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil atau pencapaian yang diperoleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di dalam organisasi. Kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang atau tim dapat memenuhi tujuan organisasi dan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk budaya organisasi, pelatihan, dan disiplin kerja, yang semuanya berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. (Salain et al., 2022).

Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strateginya. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, organisasi perlu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara berkelanjutan. Hal ini mencerminkan kemampuan individu sekaligus efektivitas organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam sektor pelayanan kesehatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan

kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. (Agustin & Safaria, 2021).

RSU Meutia Banda Aceh sebagai salah satu penyedia layanan kesehatan di Aceh, dihadapkan pada tantangan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui kinerja yang optimal dari karyawan. dalam upaya meningkatkan kinerja, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, diantaranya adalah budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia.

Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah beban kerja tenaga medis yang tinggi. Dari Agustus 2024 hingga Januari 2025, rumah sakit ini melayani 6.926 pasien dengan hanya 57 tenaga medis, dengan rasio pasien terhadap tenaga medis yang cukup signifikan. Berikut adalah data jumlah pasien dan tenaga medis yang ada di RSU Meutia Banda Aceh:

Tabel 1. 1
Data Jumlah Pasien RSU Meutia Banda Aceh (Agustus 2024- Januari 2025)

Jenis Layanan	Jumlah Pasien	Jumlah Tenaga Medis	Rasio Pasien/Tenaga Medis
Rawat Inap	1.590 Pasien	57 Tenaga Medis	27:1
Rawat Jalan	4.566 Pasien	57 Tenaga Medis	80:1
Observasi (UGD)	770 Pasien	57 Tenaga Medis	13:1
Total	6.926 Pasien	57 Tenaga Medis	37,5:1

Sumber : Manajemen RSU Meutia Banda Aceh

Beban kerja yang tinggi ini berpotensi mengurangi kualitas pelayanan yang diberikan, karena tenaga medis tidak dapat memberikan perhatian yang optimal kepada setiap pasien. Hal ini berisiko menyebabkan kelelahan dan stres yang berdampak pada kinerja mereka, serta menurunkan kepuasan pasien.

Menurut World Health Organization (WHO), jumlah ideal pasien yang dapat ditangani oleh seorang dokter umum berkisar antara 10 hingga 24 pasien per hari, bergantung pada waktu pelayanan per pasien serta jam kerja efektif (WHO, 2022). Sementara itu, Ikatan Dokter Indonesia (IDI) merekomendasikan bahwa seorang dokter idealnya menangani 30 pasien per hari. Namun, dalam praktiknya, terutama di Jakarta, jumlah pasien yang ditangani oleh seorang dokter dapat mencapai 100 pasien per hari (Detiknews, 2013).

Selain dokter, tenaga medis lainnya juga memiliki standar rasio yang bervariasi. Untuk perawat, rasio ideal bergantung pada unit pelayanan. Misalnya, di unit perawatan intensif (ICU), satu perawat idealnya menangani satu hingga dua pasien, sedangkan di ruang rawat inap umum, satu perawat bertanggung jawab atas empat hingga lima pasien per shift (WHO, 2020). WHO telah menetapkan standar global rasio tenaga perawat, yakni satu perawat untuk setiap 1.000 penduduk (WHO, 2020).

Selain itu, tenaga medis lain seperti bidan memiliki standar rasio satu bidan untuk setiap 100 ibu hamil (Kemenkes RI, 2019), sedangkan apoteker idealnya menangani 50 hingga 100 resep per hari (WHO, 2016). Dengan adanya standar tersebut, ketersediaan tenaga medis yang memadai menjadi faktor penting dalam memastikan pelayanan kesehatan yang optimal (WHO, 2020). Dalam konteks RSUD Meutia Banda Aceh, rasio yang tercatat pada layanan rawat inap (27:1) dan rawat jalan (80:1) jauh melebihi rekomendasi ini. Ketika beban kerja seorang tenaga medis, seperti perawat, terlalu tinggi, kualitas kinerja mereka akan menurun.

Dalam konteks rumah sakit, beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat tidak dapat memberikan perhatian yang optimal kepada pasien, terutama dalam unit perawatan intensif yang memerlukan pemantauan dan perawatan yang sangat intensif.

Penelitian menunjukkan bahwa ketika rasio perawat terhadap pasien melebihi standar yang ditetapkan (seperti yang disarankan oleh American Nurses Association, 2015), perawat berisiko mengalami kelelahan dan stres, yang berpotensi mengurangi efektivitas pelayanan yang diberikan (Xie & Lee, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga medis di rumah sakit ini mungkin tidak mampu memberikan perawatan yang optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan. Beban kerja yang berlebihan ini berpotensi menurunkan kualitas pelayanan dan mengurangi kepuasan pasien, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain itu keberagaman latar belakang pendidikan karyawan di RSUD Meutia Banda Aceh, yang terdiri dari 90 orang dengan berbagai disiplin ilmu, memengaruhi kinerja rumah sakit. Keberagaman ini mencakup latar belakang medis dan non-medis, seperti ekonomi, pertanian, dan komputer. Meskipun keberagaman ini dapat meningkatkan perspektif dalam pengambilan keputusan, hal tersebut bisa menyebabkan hambatan dalam penerapan Prosedur Operasional Standar (SOP), terutama antara tenaga medis dan non-medis yang memiliki pemahaman berbeda.

Karyawan dengan latar belakang non-medis mungkin memiliki keterbatasan dalam memahami tugas medis, yang dapat mengganggu kerja tim dan kualitas

pelayanan. Koordinasi yang buruk antar bagian medis dan non-medis, seperti administrasi, keuangan, dan IT, dapat menghambat kelancaran perawatan pasien dan pengelolaan rumah sakit secara keseluruhan.

Untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai keberagaman pendidikan karyawan di RSUD Meutia Banda Aceh, berikut adalah data pendidikan karyawan yang ada di rumah sakit ini:

Tabel 1. 2
Pendidikan Karyawan RSUD Meutia Banda Aceh Tahun 2024

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1.	Magister Kesehatan	1	-	1 Orang
2.	Magister Ilmu Keperawatan	-	1	1 Orang
3.	Profesi Dokter	2	5	7 Orang
4.	S-1 Keperawatan + Ners	3	9	12 Orang
5.	D-III Keperawatan	6	15	21 Orang
6.	D-IV Kebidanan	-	1	1 Orang
7.	D-III Kebidanan	-	8	8 Orang
8.	S-1 Ekonomi	1	4	5 Orang
9.	D-III Ekonomi	-	3	3 Orang
10.	S-1 Pendidikan	2	1	3 Orang
11.	S-1 Sains	-	1	1 Orang
12.	S-1 Pertanian	1	-	1 Orang
13.	S-1 Komputer	-	1	1 Orang
14.	S-1 Kesehatan Masyarakat	-	1	1 Orang
15.	D-IV Gizi	-	1	1 Orang
16.	D-III Rekam Medis	1	3	4 Orang
17.	S-1 Farmasi + Apoteker	-	1	1 Orang
18.	S-1 Farmasi	1	1	2 Orang
19.	D-III Farmasi	-	3	3 Orang
20.	SMA / SMK	6	5	11 Orang
21.	SMP	1	1	2 Orang
Total		25 orang	65 orang	90 orang

Sumber : Manajemen RSUD Meutia Banda Aceh

Pelatihan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Namun, di RSUD Meutia Banda Aceh, program pelatihan yang tersedia masih terbatas dan belum mencakup seluruh tenaga kerja secara merata. Karyawan merasa bahwa pelatihan yang diberikan tidak cukup relevan dengan kebutuhan pekerjaan mereka, sehingga efektivitas pelatihan dalam

meningkatkan kinerja belum maksimal. Pelatihan yang kurang optimal ini juga dapat menyebabkan rendahnya kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi tantangan di dunia medis yang terus berkembang.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang secara signifikan mempengaruhi perilaku dan cara kerja mereka. Budaya ini tidak hanya mencerminkan identitas perusahaan, tetapi juga berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas sehari – hari, memfasilitas komunikasi, penyelesaian konflik, dan pengambilan keputusan. Sebuah organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. (Salain et al., 2022).

Budaya ini berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari berbagai asumsi yang berbeda, dan manajemen diuntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi (Natalia F. Paila, 2023).

Pelatihan merupakan faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi. Melalui pelatihan yang efektif, karyawan dapat meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan kinerja, sehingga mampu mendukung pencapaian target perusahaan dan menghadapi persaingan pasar. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pelatihan yang tinggi ini menjadi salah

satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. (Salain et al., 2022).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, pengembangan SDM menjadi semakin penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif. Pengembangan SDM yang efektif dapat meningkatkan kompetensi karyawan, yang berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang program pengembangan yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit umum meutia banda aceh dengan harapan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas SDM dan kinerja secara keseluruhan. (Loliyana & Loliyana, 2024).

Dengan adanya pengaruh budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan SDM yang baik, diharapkan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Namun, sejauh mana pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di rumah sakit ini masih perlu diteliti lebih lanjut, untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja yang optimal.

Melalui penelitian ini, penulis bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperbaiki sistem manajemen SDM di rumah sakit serta meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Rumah sakit Umum Meutia banda aceh maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh** ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dirincikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh?
4. Apakah budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, pelatihan, pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini menjadi 2, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, adapun penjelasannya sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Jika secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan terhadap variabel yang ada dalam penelitian ini, diantaranya budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu untuk menambah wawasan seputar kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti dapat meningkatkan pemahaman penulis tentang bagaimana budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi akademisi bisa dijadikan referensi juga sebagai bahan ajar dan jika ada kekurangan agar lebih baik kedepannya.
- c. Bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Universitas untuk menambah pengetahuan dan juga meningkatkan kesadaran .
- d. Bagi masyarakat bisa dijadikan bahan baca agar mengetahui tentang perilaku konsumsi ini.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini akan difokuskan pada karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif untuk mengukur hubungan antar variabel yang diteliti. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan, dan analisis akan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas atau fungsi tertentu. “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Rayyan & Paryanti (2021:10). “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja” Hendra (2020:3). “kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi” Sutrisno (2020:172).

Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi, Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Kinerja merupakan hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu kemampuan, minat, penerimaan terhadap tugas, serta tingkat motivasi. Kinerja karyawan juga mencakup aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama, yang menjadi indikator penilaian keberhasilan organisasi. Secara keseluruhan, kinerja merupakan cerminan upaya dan hasil kerja seseorang dalam menjalankan peran atau tugasnya di dalam organisasi.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja antara lain kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja.

Menurut Kilvin (2020:211) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kompensasi yang Memadai : Kompensasi yang adil dan memadai sangat penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja dengan baik.
2. Motivasi dalam Melakukan Pekerjaan: Motivasi adalah pendorong utama dalam kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi, baik oleh faktor intrinsik (seperti kepuasan pribadi) maupun ekstrinsik (seperti bonus atau pengakuan), cenderung lebih produktif dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin Kerja yang Dilakukan: Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan di tempat kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih teratur, dapat diandalkan, dan mampu

menyelesaikan tugas tepat waktu, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Menurut (Sedarmayanti, 2017), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari aspek internal maupun eksternal, di antaranya:

1. Sikap dan mental karyawan, seperti motivasi kerja, disiplin, dan etika kerja, sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Motivasi yang tinggi mendorong semangat kerja, disiplin menciptakan lingkungan kerja yang teratur, dan etika kerja yang baik meningkatkan integritas serta tanggung jawab karyawan.
2. Tingkat pendidikan karyawan menentukan pemahaman mereka terhadap tugas dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Pendidikan yang relevan dan memadai akan meningkatkan kompetensi serta efektivitas dalam bekerja.
3. Keterampilan teknis dan non-teknis yang dimiliki karyawan berperan penting dalam menentukan produktivitas. Karyawan dengan keterampilan yang sesuai akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan bekerja lebih efisien.
4. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan memiliki dampak besar terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, mendukung pengembangan karyawan, serta meningkatkan loyalitas dan semangat kerja.
5. Gaji yang adil dan kompetitif dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan. Penghasilan yang memadai memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.
6. Selain gaji yang layak, fasilitas kesehatan yang memadai juga penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Karyawan yang sehat dan merasa diperhatikan oleh perusahaan akan lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.
7. Program jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari tua, dan pensiun, memberikan rasa aman kepada karyawan. Rasa aman ini dapat meningkatkan loyalitas serta kinerja mereka dalam jangka panjang.
8. Suasana kerja yang harmonis dan kondusif sangat berpengaruh terhadap kenyamanan serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang positif mendorong kolaborasi yang baik antar karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja.
9. Fasilitas kerja yang memadai, seperti alat kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman, membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien.
10. Perkembangan teknologi dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Penggunaan teknologi yang tepat memungkinkan pekerjaan dilakukan lebih cepat, akurat, dan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

11. Kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan meraih prestasi sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Dengan adanya peluang untuk mengembangkan diri, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

c. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama. Indikator-indikator ini mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Berikut adalah penjelasan masing-masing indikator tersebut.

Menurut (Erri & Fajrin, 2018) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan
2. Kuantitas kerja, Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing – masing
3. Penggunaan waktu, Seberapa jauh karyawan mampu menggunakan waktu kerja dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya
4. Kerjasama, Kemampuan akan berkoordinasi dengan sesama rekan kerja dan memiliki sikap yang baik dalam suatu tim untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Indikator kinerja karyawan antara lain (Huseno, 2021):

1. Kualitas kerja (Quality): Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas kerja (Quantity): Seberapa lanta seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kecakapan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Ketepatan Waktu (Timeliness): Lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu tertentu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas Biaya (Cost Effectiveness): Besarnya penggunaan sumber daya organisasi dalam mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses sistematis yang digunakan untuk mengevaluasi dan mengukur hasil kerja individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Tujuannya adalah untuk menilai sejauh mana kinerja tersebut sesuai dengan harapan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, dan memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan dan perbaikan. Kustiadi (2018:69). “Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan”. Budihardjo (2015:13). “penilaian kinerja karyawan secara umum dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan”

Empat dimensi yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja pegawai menurut John Miner dalam Purwanto & Uswah (2022:54)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Penggunaan waktu dalam kerja
4. Kerja sama

2.1.2 Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran dalam memengaruhi perilaku pegawai, hal ini dapat tercermin dari kesempatan berinovasi dan berkreasi, kesempatan dalam berpendapat, hubungan yang baik, dan sebagainya. Sehingga budaya organisasi

dapat berfungsi dalam memberikan kinerja optimal bagi pegawai jika dikelola dengan baik sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat di optimalkan.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut, untuk melakukan seluruh pegawaian mereka Sinambela & Sinambela (2019:556). “Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi” Wibowo (2016:16). Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Budaya organisasi merupakan faktor yang penting untuk menunjang kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Dimana budaya organisasi menjadi pedoman bagi seluruh karyawan dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi merupakan suatu kesempatan dalam membangun sumberdaya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan dapat beradaptasi dengan tantangan yang sedang berlangsung dan yang mendatang. “Budaya Organisasi merupakan suatu kelaziman yang telah berlangsung lama dan digunakan serta ditentukan dalam kegiatan kerja sebagai salah satu pendorong untuk menunjang kualitas kerja karyawan dan pengelola perusahaan” Fahmi (2016:6). Budaya organisasi merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan internal organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada di dalam organisasi Tazkia, (2017:16). Umumnya, suatu

budaya organisasi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal organisasi. Setiap pegawai mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing – masing sehingga tidak tertutup kemungkinan ada pegawai yang menyukai atau yang tidak, sehingga diperlukan suatu penyatuan persepsi dari seluruh pegawai atas pernyataan budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan internal organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada di dalam organisasi. Umumnya, suatu budaya organisasi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal organisasi. Setiap pegawai mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing – masing sehingga tidak tertutup kemungkinan ada pegawai yang menyukai atau yang tidak, sehingga diperlukan suatu penyatuan persepsi dari seluruh pegawai atas pernyataan budaya organisas Tazkia (2017:16)

Berdasarkan beberapa referensi diatas, budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang diterima, dipahami, serta dijalankan bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai pedoman dalam berperilaku dan bekerja, membentuk karakteristik unik organisasi, serta memengaruhi kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi tidak hanya berasal dari lingkungan internal, seperti keberagaman individu di dalamnya, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal. Dengan pengelolaan yang baik, budaya organisasi mampu mendorong inovasi, kerja sama, dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Faktor-faktor ini mencakup aspek perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, aturan, serta iklim organisasi. Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing faktor tersebut.

Ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi (Wahyuddin et al., 2021), yaitu:

- a. Observed behavioral regularities yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- b. Norms yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- c. dominant values yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- d. Philosophy yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- e. Rules yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- f. Organization climate merupakan perasaan keseluruhan (an overall “feeling”) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi (Wahyudi & Tupti, 2019), antara lain:

- a. Komunikasi yang efektif Pola komunikasi yang tercipta dalam sebuah organisasi sangat penting dan berperan dalam menciptakan sebuah pola tingkah laku anggota dalam berhubungan antara satu sama lain ataupun antara atasan dan bawahan.
- b. Motivasi Upaya-upaya yang dilakukan organisasi dalam memberikan motivasi kepada anggota dapat membentuk sebuah budaya dari tingkah laku yang diciptakan anggota setelah mendapatkan motivasi tersebut. Motivasi yang diberikan dapat berupa materi, semangat, bantuan, dan sebagainya.
- c. Karakteristik organisasi Bidang kegiatan, ukuran maupun kompleksitas organisasi akan menentukan dan menciptakan sebuah budaya baru yang berlaku di sebuah organisasi.

- d. Proses-proses administrasi Sebuah proses administrasi yang terdapat dalam sebuah organisasi dapat menciptakan budaya di organisasi tersebut. Proses Administrasi yang dimaksud seperti toleransi terhadap suatu konflik yang terjadi, pemberian apresiasi maupun penghargaan terhadap seseorang yang berprestasi karena tentunya akan menciptakan budaya di organisasi dalam memandang konflik atau menentukan cara kerja di organisasi tersebut.
- e. Struktur organisasi Struktur organisasi yang dimiliki oleh setiap organisasi tentunya berbeda-beda, ada yang masih bersifat kaku maupun fleksibel, dari kedua perbedaan ini tentunya dapat menciptakan kebiasaan atau perilaku anggota dalam mengerjakan tugas serta membentuk budaya di dalam organisasi.

c. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator utama. Indikator-indikator ini mencerminkan bagaimana sebuah organisasi mendorong inovasi, memperhatikan detail, berorientasi pada hasil, serta fokus pada pengembangan individu. Berikut adalah penjelasan masing-masing indikator tersebut

Menurut (Purwanto, 2019) budaya organisasi dapat diukur dengan beberapa indikator antara lain sebagai berikut:

- a. inovasi dan pengambilan resiko
Kemampuan perusahaan dalam mengembangkan suatu inovasi dan keberanian dalam pengambilan resiko.
- b. Perhatian terhadap detail
Kemampuan karyawan dalam memperhatikan detail pekerjaan dengan tingkat keakuratan serta ketelitian yang tinggi
- c. Orientasi hasil
Merupakan acuan yang ditetapkan oleh perusahaan bagi seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sebagai bagian dari keberhasilan perusahaan
- d. Orientasi individu
Penetapan sikap perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya yang berfokus pada pengembangan karyawan sebagai suatu individu yang menjadi elemen dalam perusahaan.

Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut Busro (2020:205), sebagai berikut:

1. Keyakinan pada diri sendiri.
2. Sikap yang tegas.
3. Kecakapan dalam mengelola emosi.
4. Kemampuan untuk mengambil inisiatif.
5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan.

d. Karakteristik Budaya Organisasi

Salah satu upaya untuk mengenal dan memahami nilai-nilai yang di buat oleh suatu organisasi adalah dengan mempelajari karakteristik budaya. Hal ini dikarenakan karakteristik budaya dapat memberikan gambaran organisasi yang bersangkutan secara menyeluruh. Melalui pengenalan akan karakteristik budaya, organisasi dapat menuntun pada pengenalan nilai-nilai suatu organisasi, baik nilai-nilai yang diterima dan di lakukan sebagai asumsi bersama maupun nilai-nilai yang belum dilakukan sepenuhnya oleh anggota organisasi. Wardiah (2016)

Wardiah (2016:124) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki karakteristik, yaitu :

1. Peraturan perilaku yang harus dipatuhi
Aturan perilaku mengatur setiap tindakan yang harus dilakukan oleh anggota sebagai perwujudan budaya yang efisien.
2. Norma
Ketentuan yang mengatur tingkah laku manusia dalam masyarakat.
3. Nilai yang dominan
Nilai yang dianggap lebih penting dari pada nilai lainnya.
4. Filosofi
Aturan-aturan dalam hidup yang menjadi aturan yang tidak tertulis tetapi digunakan sebagai kebijakan-kebijakan hidup dan menjadikan ketentuan untuk melangkah.
5. Aturan
Tata tertib yang harus di ikuti dan sudah di atur, apabila dilanggar akan mendapatkan sanksi.
6. Iklim organisasi

Keadaan mengenai karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

2.1.3 Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan Pramudyo (2017:1).

Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik ditenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan. Pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat Sutrisno (2019:93).

“Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan” Rachmawati (2018:3). Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Berdasarkan beberapa referensi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Pelatihan melibatkan beberapa elemen penting, yaitu proses pelatihan itu sendiri, peserta pelatihan, kinerja yang diharapkan, dan pekerjaan yang harus dilakukan. Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif. Selain itu, pelatihan juga bertujuan untuk melengkapi keterampilan karyawan, memungkinkan mereka untuk menggunakan peralatan kerja dengan tepat dan sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Pelatihan memberikan lingkungan bagi karyawan untuk mempelajari sikap, pengetahuan, dan keahlian tertentu, sehingga mereka menjadi lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan lebih baik. Proses pelatihan sering kali dilakukan setelah karyawan ditempatkan dalam posisi yang sesuai dengan bidangnya, untuk memastikan bahwa mereka siap menghadapi tantangan pekerjaan yang ada.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu. Beberapa elemen utama yang terlibat dalam pelatihan meliputi peserta, instruktur, materi, waktu, lingkungan, dan lokasi pelatihan. Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing elemen tersebut.

Menurut Noe (2017:73) menjelaskan faktor -faktor yang mempengaruhi pelatihan bagi karyawan sebagai berikut:

1. Peserta Pelatihan adalah individu yang terlibat dalam program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang tertentu.
2. Instruktur/Pelatih adalah orang yang memiliki keahlian dan pengetahuan dalam suatu bidang yang bertanggung jawab untuk mengajarkan materi pelatihan kepada peserta.
3. Materi Pelatihan adalah konten yang disampaikan selama pelatihan, yang mencakup informasi, teknik, dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pelatihan.
4. Waktu Pelatihan merujuk pada durasi dan jadwal pelaksanaan program pelatihan, termasuk berapa lama pelatihan berlangsung dan frekuensi sesi.
5. Lingkungan Pelatihan adalah kondisi fisik dan psikologis di mana pelatihan berlangsung, yang dapat mempengaruhi proses pembelajaran peserta.
6. Lokasi Pelatihan adalah tempat fisik di mana pelatihan dilaksanakan, yang dapat berupa ruang kelas, pusat pelatihan, atau lokasi lain yang mendukung kegiatan pelatihan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan Menurut Kasmir (2016:144) adalah:

1. Peserta pelatihan, artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi calon pegawai yang akan dilatih.
2. Instruktur / pelatih, Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku pegawai.
3. Materi pelatihan, merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.
4. Lokasi pelatihan, merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan.
5. Lingkungan pelatihan, pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentukan memberikan hasil yang lebih positif.
6. Waktu pelatihan, waktu pelatihan maksudnya adalah waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.
7. Faktor lainnya, dengan memperhatikan faktor-faktor penyebab diatas, minimal sebelum pelatihan dimulai maka paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan atau kelemahan

c. Indikator Pelatihan

Efektivitas pelatihan dapat diukur melalui beberapa indikator. Indikator-indikator ini mencakup tujuan pelatihan, materi yang diajarkan, metode yang digunakan, serta kualifikasi peserta dan pelatih. Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai indikator pelatihan adalah sebagai berikut.

Menurut Wahyuningsih (2019:6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan
Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.
2. Materi
Dalam bentuk manajemen kerja, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar SAMP
3. Metode
Metode yang digunakan Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).
4. Kualifikasi Peserta
Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.
5. Kualifikasi pelatih
Pelatih pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Menurut Afandi (2018 : 42) yang mengemukakan bahwa indikator pelatihan sumber daya manusia yang dapat meliputi:

1. Instruktur yaitu pelatih yang ahli di bidang ilmu tersebut
2. Materi adalah bahan ajar yang dibutuhkan selama pelatihan
3. Metode yaitu tata cara pelatihan yang mudah dipahami
4. Peralatan yaitu perlengkapan yang dipakai selama pelatihan
5. Sertifikat yaitu surat tanda telah mengikuti pelatihan.

d. Manfaat Pelatihan

Beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, yaitu:

- a. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar.

- b. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
- c. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.
- d. Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
- e. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.
- f. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

2.1.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta Sumber Daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hasibuan (2016:75). “Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. (Findarti, 2016).

Pengembangan sumber daya manusia melibatkan proses perubahan perilaku (behavior engineering). Kata "belajar" menurut para pakar memang

selalu melibatkan proses perubahan perilaku (dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik). Di samping itu, harus pula ditegaskan bahwa "pengalaman belajar" di dalam proses itu harus dilakukan secara sadar, yakni direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara cermat, dan diukur tingkat efektifitasnya.

Dari pengertian diatas maka pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai. Tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia.

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa referensi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan individu dalam organisasi melalui perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan pegawai. Proses ini

melibatkan perubahan perilaku yang bertujuan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab di masa depan dan mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara sadar dan terencana, dengan pelaksanaan yang cermat serta pengukuran efektivitasnya. Tujuan dari pengembangan ini memiliki dua dimensi: dimensi individual, yang berfokus pada pencapaian pegawai, dan dimensi institusional, yang berfokus pada hasil yang dapat dicapai oleh organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor vital bagi keberlangsungan dan keberhasilan organisasi, di mana individu yang terampil dan siap pakai menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

b. Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya

Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menentukan efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan. Faktor-faktor ini mencakup kebijakan organisasi, budaya organisasi, kebutuhan pelatihan, serta sumber daya yang tersedia. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM.

Menurut Dessler (2017:128) menjelaskan faktor -faktor yang mempengaruhi

Pengembangan Sumber Daya manusia sebagai berikut:

1. Kebijakan Organisasi, Kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi mengenai pelatihan dan pengembangan sangat mempengaruhi bagaimana SDM dikembangkan.
2. Budaya Organisasi, Budaya yang ada dalam organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pelatihan dan pengembangan.

3. Kebutuhan Pelatihan, Identifikasi kebutuhan pelatihan yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa program pengembangan relevan dan efektif.
4. Kemampuan dan Preferensi Peserta, Setiap individu memiliki kemampuan dan preferensi belajar yang berbeda.
5. Sumber Daya yang Tersedia, Ketersediaan sumber daya, seperti anggaran, fasilitas, dan teknologi, juga mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM.
6. Teknologi, Perkembangan teknologi mempengaruhi cara pelatihan dilakukan.
7. Lingkungan Eksternal, Faktor-faktor eksternal, seperti perubahan pasar, regulasi pemerintah, dan tren industri, juga mempengaruhi kebutuhan dan pendekatan pengembangan SDM.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan SDM adalah sebagai berikut;

1. Faktor hukum dan politik, sifat dan stabilitas sistem politik berbeda antara satu negara dengan negara lain, Indonesia termasuk dalam sistem politik yang tidak stabil, hal ini akan mempengaruhi arah politik kebijakan dalam pendidikan, dampak lebih lanjut kebijakan sekolah dan akan mempengaruhi pola manajemen lembaga (sekolah/madrasah).
2. Faktor ekonomi, ekonomi sangat berhubungan dengan permasalahan politik, hukum dan budaya. Sistem perekonomian sebuah negara akan mempengaruhi budaya konsumsi, sistem sosial dan lain sebagai, termasuk jika kita kaitkan dalam dunia pendidikan adalah mempengaruhi inovasi pendidikan yang hal ini membutuhkan biaya.
3. Faktor budaya, pengaruh kebudayaan menimbulkan persoalan penting dalam manajemen SDM. Kebudayaan terdiri atas kekuatan sosial yang mempengaruhi nilai-nilai keyakinan dan tindakan-tindakan seseorang maupun kelompok. Dimensi kebudayaan juga mempengaruhi pola komunikasi, status sosial dan orientasi masa depan.

c. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Efektivitas pengembangan sumber daya manusia juga dapat diukur melalui indikator tertentu. Hasibuan (2018) mengidentifikasi beberapa indikator utama dalam pengembangan sumber daya manusia seperti prestasi kerja, motivasi, keterampilan, kedisiplinan, dan perkembangan karir. Berikut adalah penjelasan mengenai indikator-indikator tersebut.

Adapun beberapa Indikator yang terdapat pada pengembangan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018:78), sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja: Peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta inisiatif dan kerja sama karyawan.
2. Motivasi: Peningkatan semangat kerja, antusiasme, dan keinginan karyawan untuk berprestasi.
3. Keterampilan (Skill): Peningkatan kemampuan teknis dan lunak karyawan setelah pengembangan.
4. Kedisiplinan: Peningkatan kepatuhan terhadap aturan, termasuk kehadiran dan ketepatan kerja.
5. Perkembangan Karir: Adanya promosi, rotasi jabatan, atau penambahan tanggung jawab yang menunjukkan kemajuan karyawan.

Indikator yang terdapat pada pengembangan sumber daya manusia, antara lain sebagai berikut. (Maysaroh, 2022):

1. Pengetahuan (Knowledge)
Pengetahuan yang dimaksud adalah segala sesuatu yang diketahui, kepandaian, atau segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal.
2. Kemampuan (Ability)
Kemampuan merupakan kecakapan atau potensi yang dimiliki oleh seseorang atau individu untuk menguasai keahlian dalam melaksanakan atau menyelesaikan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan.
3. Keterampilan (Skill)
Keterampilan yang dimaksud yakni keterampilan yang dimiliki oleh seseorang atau individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih mudah dan tempat.

d. Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fungsi pengembangan sumber daya manusia menurut (Pardede & Suryani, 2024). adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Daya Saing Organisasi : Fungsi paling sentral dari pengembangan SDM adalah membekali organisasi dengan tenaga kerja yang lebih terampil dan adaptif. Ini memungkinkan organisasi untuk lebih cepat merespons perubahan pasar, mengadopsi teknologi baru, dan menciptakan produk atau layanan yang lebih inovatif, yang semuanya krusial untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing di pasar global.

2. Meningkatkan Kualitas dan Efisiensi Kerja : Melalui program pengembangan, karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Hal ini secara langsung meningkatkan kualitas *output* kerja, mengurangi kesalahan dan pemborosan, serta mengoptimalkan proses operasional, sehingga membuat organisasi lebih efisien secara keseluruhan.
3. Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja Karyawan : Pengembangan SDM membantu karyawan menjadi lebih efektif dalam peran mereka. Dengan keterampilan yang ditingkatkan dan pemahaman yang lebih baik tentang tujuan organisasi, karyawan dapat menghasilkan lebih banyak dalam waktu yang sama, atau menghasilkan nilai yang lebih tinggi, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja secara individu maupun tim.
4. Mendorong Inovasi dan Adaptasi terhadap Perubahan : Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, kemampuan untuk berinovasi dan beradaptasi sangat penting. Pengembangan SDM memupuk pola pikir pembelajaran berkelanjutan dan membekali karyawan dengan kapasitas untuk berpikir kreatif dan menerima perubahan, memungkinkan organisasi untuk tetap relevan dan berkembang di tengah tantangan baru.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Nama peneliti,(Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. (Agustin & Safaria, 2021).	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan sumber daya manusia tidak. Untuk meningkatkan kinerja karyawan,	Kedua jurnal mengangkat tema yang sama mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia	Objek penelitian yang berbeda, metode pengumpulan data dan sampel yang digunakan dalam kedua penelitian juga berbeda
2.	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Himpun Jaya Permata. (Loliyana& Loliyana, 2024).	Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja	Kedua jurnal mengangkat tema yang sama mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.	jumlah variabel yang diteliti. Penelitian ini fokus pada pengembangan sumber daya manusia sebagai variabel tunggal yang mempengaruhi

No.	Judul, Nama peneliti,(Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			pegawai di PT. Himpunan Jaya Permata.		kinerja pegawai, sedangkan penelitian lain mencakup tiga variabel (budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan)
3.	Pengaruh Budaya Organisasi Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama. (Salain et al., 2022).	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, pelatihan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Kedua jurnal membahas topik yang serupa, yaitu mengenai kinerja karyawan	Objek penelitian yang berbeda dan jumlah populasi yang berbeda
4.	Pengaruh Budaya organisasi Gaya kepemimpinan dan karir terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Pusat kantor Cabang Manado. (Natalia F. Paila,2023).	Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Kedua jurnal sama-sama membahas pengaruh budaya organisasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.	Fokus variabel yang diteliti berbeda, yaitu kepuasan kerja pegawai di perbankan dan kinerja karyawan di rumah sakit. Sektor industri yang diteliti juga berbeda perbankan dengan kesehatan.
5.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pupuk Indonesia Logistik.(Pembayun, 2021)	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif..	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan	Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan pendekatan serupa untuk mengumpulkan data melalui kuesioner	Penelitian ini Fokus pada budaya organisasi dan pelatihan. Sedangkan penelitian lain Menambahkan pengembangan SDM sebagai variabel tambahan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

Ada 2 macam hubungan antar variabel yaitu hubungan korelasi dan hubungan sebab akibat. Hubungan korelasi adalah hubungan antara variabel secara timbal

balik Hubungan tersebut dapat berbentuk hubungan yang kuat (baik positif maupun negatif) maupun dapat berbentuk hubungan yang lemah (baik positif maupun negatif). (Hasan, 2018). Hubungan sebab akibat (kausalitas) terjadi ketika satu variabel secara langsung mempengaruhi variabel lain. Misalnya, belajar lebih giat dapat meningkatkan nilai ujian, atau konsumsi makanan manis berlebihan dapat meningkatkan risiko diabetes. Berbeda dengan korelasi yang hanya menunjukkan hubungan antar variabel tanpa memastikan adanya pengaruh langsung, hubungan sebab akibat menunjukkan bahwa satu variabel benar-benar menjadi penyebab perubahan pada variabel lain.

1. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang mendukung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Barney dalam, Putri (2020) nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi/perusahaan dengan kinerja

pegawai. Hal ini disimpulkan dari yang dijelaskan sebelumnya bahwa terdapat hubungan antar budaya organisasi yang kuat dengan kinerja perusahaan yang unggul. Jadi budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan begitu saja oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

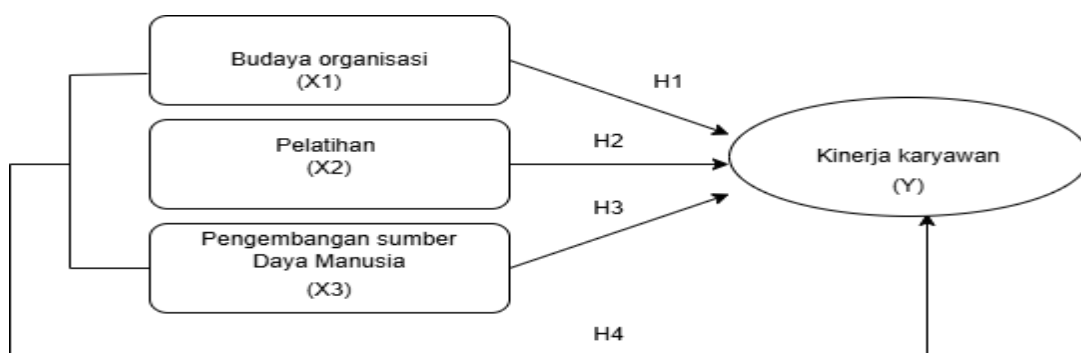
Pelatihan memberikan keterampilan dan pengetahuan baru yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan lebih efektif, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

3. Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. melalui program pengembangan sumber daya manusia diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru. maka semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya maka semakin baik pula kinerja kedepannya Priansa, (2014:146).

2.4 Kerangka Teoritis

Berdasarkan rumusan masalah dimuka mengenai variabel X yang mempengaruhi variabel Y maka kerangka berfikir teoritis yang diajukan dalam penelitian ini



Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya yang di kembangkan oleh penulis (2024)

Gambar 2. 1
Kerangka Teoritis

Table ini menggambarkan pemikiran teoritis yang dapat dijelaskan bahwa adanya hubungan antara variabel budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk memengaruhi Variabel kinerja karyawan. variabel X tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika ada pergeseran perilaku karna masuknya pengaruh tersebut maka varabel tersebut dapat dikatakan berpengaruh.

2.5 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan sementara. Berdasarkan rumusan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan model kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

H₁: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit

Umum Meutia Banda Aceh

H₂: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh

H₃: Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh

H₄: Budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen, yaitu budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan pada Rumah sakit umum Meutia Banda Aceh. Pendekatan asosiatif dipilih karena bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

3.1.3 Horizon Waktu

Horizon waktu penelitian ini dilaksanakan selama periode Oktober 2024 hingga Februari 2025, disesuaikan dengan kesediaan dan jadwal kegiatan operasional Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh agar tidak mengganggu aktivitas karyawan.

Tabel 3. 1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025	Mar 2025	Apr 2025	Mei 2025	Jun 2025	Juli
Pengajuan Judul Proposal										
Penyusunan Proposal										
Seminar Proposal										
Pengumpulan Data										
Analisis Data dan Penyusunan Bab 4&5										
Finalisasi Sidang										
Sidang										

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh. Penelitian ini berfokus pada pengaruh variabel independen, yaitu budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono, (2018:57). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyaawan Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh. yang Jumlahnya Sekitar 90 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk tujuan penelitian atau analisis. Dalam konteks statistik, sampel digunakan untuk mewakili keseluruhan

populasi agar peneliti dapat menarik kesimpulan. Pengambilan sampel yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat di andalkan dan valid. (Triola, 2018:120).

Dalam penelitian ini, digunakan metode sensus, yaitu teknik pengambilan data yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, semua karyawan yang berjumlah 90 orang akan dijadikan responden penelitian. Metode sensus dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil, memungkinkan seluruh populasi untuk dilibatkan.

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan RSU Meutia Banda Aceh

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	1 Orang
2	Manajemen	5 Orang
3	Marketing	2 Orang
4	Tata Usaha dan Kepegawaian	2 Orang
5	IT	2 Orang
6	Sanitasi dan Lingkungan	1 Orang
7	Keuangan	4 Orang
8	Verifikasi	1 Orang
9	Admin	2 Orang
10	Gizi	1 Orang
11	Sarana Prasarana RS	2 Orang
12	Dokter Umum	5 Orang
13	Perawat	29 Orang
14	Bidan	9 Orang
15	Rekam Medis	6 Orang
16	Farmasi	8 Orang
17	Cleaning Service	6 Orang
18	Security	4 Orang
	Total	90 Orang

Sumber : Manajemen Rsu Meutia Banda Aceh

3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data merupakan asal informasi dalam penelitian yang terbagi menjadi dua jenis, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data

primer diperoleh langsung dari subjek penelitian tanpa perantara, sehingga masih asli dan belum diolah oleh pihak lain ,Contohnya meliputi wawancara, observasi, dan kuesioner. Sedangkan ,sumber data sekunder berasal dari pihak lain atau telah dikumpulkan sebelumnya, seperti dokumen, laporan penelitian, buku, jurnal ilmiah, serta data dari lembaga resmi seperti BPS atau WHO. (Sugiyono, 2019).

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Meutia. Data diambil melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden yang telah ditentukan berdasarkan teknik sampling tertentu.

Sumber data sekunder meliputi dokumen internal perusahaan seperti laporan kinerja karyawan, buku pedoman tentang budaya organisasi, modul pelatihan, dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, literatur akademik seperti jurnal, buku, dan artikel yang relevan juga digunakan sebagai referensi tambahan. Data dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Kuesioner tersebut terdiri dari beberapa bagian:

1. Bagian pertama mengumpulkan informasi demografis responden, seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan.
2. Bagian kedua berisi pertanyaan untuk mengukur kinerja dengan menggunakan skala Likert (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju).
3. Bagian ketiga berfokus pada budaya organisasi.
4. Bagian keempat berisi pertanyaan mengenai Pelatihan.
5. Bagian keempat berisi pertanyaan mengenai Pengembangan sumber daya manusia.

Tabel 3. 3
Perhitungan Skala *Likert*

No	Skor	Kode	Keterangan
1.	5	SS	Sangat Setuju
2.	4	S	Setuju
3.	3	KS	Kurang Setuju
4.	2	TS	Tidak Setuju
5.	1	STS	Sangat Tidak Setuju

Kuesioner ini akan diuji terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen sebelum disebarkan kepada sampel yang lebih besar.

3.4 Definisi Dan Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan secara rinci variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini agar dapat diukur dan dianalisis. Variabel penelitian ini terdiri atas tiga variabel independen (budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia) serta satu variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut adalah definisi operasional masing-masing variabel:

Tabel 3. 4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas atau fungsi tertentu. (Rayyan & Paryanti, 2021:10)	1. kualitas kerja 2. kuantitas kerja 3. Penggunaan waktu 4. Kerja sama (Erri & Fajrin, 2018)	Skala <i>Likert</i>	5
2.	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut, untuk melakukan seluruh pekerjaan mereka. (Sinambela & Sinambela,	1. Inovasi dan Pengambilan resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi hasil 4. Orientasi Individu (Purwanto, 2019)	Skala <i>Likert</i>	5

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
		2019:556)			
3.	Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. (Rachmawati, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Materi 3. Metode 4. Kualifikasi peserta 5. Kualifikasi pelatih Wahyuningsih (2019:6) 	Skala Likert	5
4.	Pengembangan sumber Daya Manusia (X3)	Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. (Findarti, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi kerja 2. Motivasi 3. Keterampilan 4. Kedisiplinan 5. Perkembangan karir Hasibuan (2018:78) 	Skala Likert	5

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang di gunakan adalah regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel variabel independen (Budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + e \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = a + \beta_2 x_2 + e \dots\dots\dots(2)$$

$$Y = a + \beta_3 x_3 + e \dots\dots\dots(3)$$

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e \dots\dots\dots(4)$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

β : Koefesien Regresi

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Pelatihan

X3 : Pengembangan Sumber Daya Manusia

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas adalah pembuktian bahwa instrumen, Teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pertanyaan. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur (Asraini, 2019).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Kriteria uji validitas:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut tidak valid.

Untuk menguji validitas setiap pertanyaan yaitu nilai pada pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total. Nilai tiap pertanyaan dinyatakan nilai X dan nilai total dinyatakan sebagai skor Y.

3.6.2 Pengujian Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk menguji data sehingga dapat digunakan dalam menentukan kualitas dari hasil penelitian. Uji reliabilitas juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan

pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Anwar et al., 2022)

- Apabila hasil koefisien *Alpha* > tarah signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliabel*
- Apabila hasil koefisien *Alpha* < tarah signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliabel*

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda dapat disebut baik jika terbatas dari asumsi-asumsi klasik statistik. Penelitian ini akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Seran (2020).

3.6.3.1 Normalitas

Uji normalitas dalam konteks model regresi bertujuan untuk menilai apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya dalam model tersebut mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, normalitas diuji menggunakan perangkat lunak SPSS. Prosedur pengukuran melibatkan perbandingan antara nilai asymp. Sig (2-tailed) dengan nilai referensi sebesar 5%. Jika nilai asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi yang melebihi normal.

3.6.3.2 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah proses statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengidentifikasi apakah ada hubungan kuat antara dua atau lebih variabel bebas (variabel prediktor) dalam sebuah model regresi. Multikolinearitas

terjadi ketika variabel-variabel prediktor dalam model regresi saling berkorelasi satu sama lain dengan kuat. Ini dapat mengganggu interpretasi hasil regresi dan mengakibatkan ketidakstabilan dalam estimasi parameter regresi.

Dalam analisis regresi, variabel-variabel prediktor seharusnya sejauh mungkin tidak berkorelasi satu sama lain agar hasil regresi lebih dapat dipercaya. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada masalah multikolinearitas dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas adalah apabila nilai *tolerance* berkisar antara 0,1 sampai dengan kurang dari 1 dan *VIF* berkisar antara lebih dari 1 kurang dari 10.

3.6.3.3 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah analisis statistik yang digunakan dalam konteks analisis regresi untuk menilai apakah varians (heteroskedastisitas) dari kesalahan (residuals) dalam model regresi berubah secara sistematis seiring dengan perubahan tingkat variabel independen. Heteroskedastisitas terjadi ketika ada pola yang jelas dalam penyebaran kesalahan, yaitu penyebaran tersebut tidak konsta.

3.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan prediksi awal sebuah hipotesis pada tahap awal penelitian dapat berupa upaya untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Kriteria sebuah hipotesis berbentuk pertanyaan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan dasar yang jelas untuk menguji hubungan variabel. Hipotesis bertujuan memberikan gambaran tentang fenomena objek penelitian, pernyataan yang bias diuji langsung, petunjuk sebuah

penelitian, sebagai konsep penelitian dalam membentuk kesimpulan dan diuji serta terbukti untuk diterima atau ditolak dalam sebuah penelitian (Sahir, 2022).

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Sahir, 2021). Kriteria pengujiannya adalah:

H_1 : H_{a1} : Jika $\beta \neq 0$ maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_{01} : Jika $\beta = 0$ maka budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_2 : H_{a2} : Jika $\beta \neq 0$ maka pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_{02} : Jika $\beta = 0$ maka pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_3 : H_{a3} : Jika $\beta \neq 0$ maka pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_{03} : Jika $\beta = 0$ maka pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sari, 2022). Kriteria pengujiannya adalah:

H_4 : H_{a4} : Jika $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ maka budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_{04} : Jika $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ maka budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Rumah sakit umum Meutia adalah rumah sakit umum tipe D yang didirikan sejak tahun 2008 dibawah naungan Yayasan Darul Afiat Banda Aceh berdasarkan Nomor AHU- 802.AH.01.02 yang diterbitkan oleh Kemenkumham Republik Indonesia. Rumah sakit ini mulai perlahan berkembang di era JKA (Jaminan Kesehatan Aceh) dan juga banyak melayani pasien pasca konflik dan tsunami dengan jaminan BRA (Badan Reintegrasi Aceh).

Namun demikian, dalam perjalanannya, rumah sakit ini sempat mengalami penutupan sementara. Penutupan tersebut diduga disebabkan oleh berbagai kendala internal, seperti keterbatasan sumber daya, ketidaksiapan manajemen yayasan dalam mengelola operasional rumah sakit secara profesional, serta belum stabilnya dukungan pendanaan dan kerja sama dengan lembaga penjamin kesehatan. Selain itu, rendahnya tingkat kunjungan pasien pada masa awal operasional juga turut memengaruhi keberlanjutan layanan. Kondisi tersebut mendorong dilakukannya evaluasi dan reorganisasi menyeluruh.. Pada tahun 2014, Rumah Sakit Umum (RSU) Meutia mulai kembali berdiri dibawah naungan PT. Meutia Sehat Sejahtera. Rumah sakit ini berlokasi di Jalan Cut Mutia No. 55 Banda Aceh yang memiliki luas areal 1.700 m² dan bangunan Rumah Sakit berlantai tiga dengan luas 2.000 m². Pada Awal Tahun 2020 dimana terjadi Pandemi Covid-19, Rumah Sakit Meutia dimanfaatkan sebagai tempat Isolasi Mandiri bekerjasama dengan Pemerintah Kota Banda Aceh melalui Dinas

Kesehatan Kota Banda Aceh sampai dengan Akhir Desember 2020. Peluang untuk terus mengembangkan Rumah Sakit Meutia dilanjutkan dengan Kerjasama Pengelolaan Rumah Sakit Meutia antara PT. Meutia Sehat Sejahtera dengan PT. Aceh Bisturi Utama sesuai dengan Perjanjian Kerjasama Pengelolaan Rumah Sakit Umum Meutia Nomor: 3.190/W/TI/II/2021 (R.2) tanggal 3 Februari 2021.

Rumah Sakit Meutia bertujuan mengoptimalkan pelayanan kesehatan secara merata berdasarkan pertimbangan masih kurangnya rumah sakit umum di Kota Banda Aceh. Seiring dengan berjalannya waktu, dengan bertambahnya rumah sakit di Kota Banda Aceh maka Rumah Sakit Umum Meutia perlu melakukan langkah perubahan perencanaan strategi yang lebih menjawab tantangan dan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat serta inovatif sehingga mampu bersaing dengan rumah sakit lain. Keberadaan Rumah Sakit Umum Meutia diharapkan dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Aceh secara merata melalui pelayanan kesehatan yang bermutu dan profesional.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	25	27,8
	▪ Wanita	65	72,2
	Jumlah	90	100

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
2	Usia		
	▪ < 20 Tahun	2	2,2
	▪ 21-30 tahun	34	37,8
	▪ 31-40 tahun	34	37,8
	▪ 41-50 tahun	14	15,6
	▪ > 50 tahun	6	6,7
Jumlah		90	100
3	Lama Bekerja		
	▪ < 1 tahun	4	4,4
	▪ 1-3 tahun	39	43,3
	▪ 4-6 tahun	33	36,7
	▪ 7-9 tahun	10	11,1
	▪ > 10 tahun	4	4,4
Jumlah		90	100,0
4.	Pendidikan		
	▪ SMP	2	2,2
	▪ SMA/SMK	11	12,2
	▪ Diploma	41	45,6
	▪ Sarjana	34	37,8
	▪ Pascasarjana	2	2,2
Jumlah		90	100

Sumber: Data diolah (2025).

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin wanita adalah 65 responden atau 72,2%, dan berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 25 responden atau 27,8%. Secara rata-rata karyawan Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh dengan jenis kelamin wanita lebih banyak daripada pria pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh seperti karyawan perawat, bidang dan bagian medis lainnya.

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang berusia dibawah 20 tahun sebanyak 2 responden atau 2,2%, yang berusia antara 21 sampai 30 tahun sebanyak 34 karyawan atau 37,8%, yang berusia antara 31 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 34 karyawan atau 37,8%, yang berusia antara 41 sampai

dengan 50 tahun yaitu sebanyak 14 karyawan atau 15,6% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 6 karyawan atau 6,7%. Secara rata-rata karyawan Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh berusia antara 21 sampai 30 tahun dan berusia antara 31 sampai 40 tahun, dilihat dari rata-rata umur usia pekerja pada karyawan ini sesungguhnya berada pada usia maksimum kerja pada usia yang paling efektif karena dia berada di umur 50 sampai dengan 30 tahun. kelompok inilah yang memberikan kontribusi besar terhadap sesuatu kegiatan.

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 4,4% dengan masa kerja dibawah 1 tahun, sebanyak 39 responden 43,3% dengan masa kerja antara 1 tahun sampai 3 tahun, sebanyak 33 responden atau 36,7% dengan masa kerja antara 4 tahun sampai 6 tahun sebanyak 10 responden atau 11,1% dengan masa kerja antara 7 tahun sampai 9 tahun dan sebanyak 4 responden atau 4,4% dengan masa kerja di atas 10 tahun. Artinya secara rata-rata responden dengan masa kerja di atas 1-3 tahun, hal ini disebabkan karyawan merasa aman dan nyaman bekerja di Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh sehingga karyawan lebih memilih bertahan di Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 2,2 berpendidikan terakhir SMP, sebanyak 6 responden atau 6,7% berpendidikan terakhir SMA/ SMK, sebanyak 45 responden atau 45% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 37 responden atau 41,1% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 2 responden atau 2,2% berpendidikan terakhir pasca Sarjana. Secara rata-rata karyawan dengan

pendidikan Diploma, hal ini sesuai dengan formasi yang dibutuhkan oleh Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh seperti bagian keperawatan, kebidanan dan lainnya.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,207, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=90)	Ket
1	A1	Kinerja Karyawan	0,521	0,207	Valid
2	A2		0,446	0,207	Valid
3	A3		0,403	0,207	Valid
4	A4		0,448	0,207	Valid
5	B1	Budaya organisasi	0,690	0,207	Valid
6	B2		0,794	0,207	Valid
7	B3		0,720	0,207	Valid
8	B4		0,645	0,207	Valid

Lanjutan Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

9	C1	Pelatihan	0,367	0,207	Valid
10	C2		0,408	0,207	Valid
11	C3		0,557	0,207	Valid
12	C4		0,609	0,207	Valid
13	C5		0,660	0,207	Valid
14	D1	Pengembangan sumber daya manusia	0,357	0,207	Valid
15	D2		0,495	0,207	Valid
16	D3		0,514	0,207	Valid
17	D4		0,474	0,207	Valid
18	D5		0,476	0,207	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi di atas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,207 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih lanjut.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Status
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,672	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X ₁)	0,60	0,859	Reliabel
3.	Pelatihan (X ₂)	0,60	0,752	Reliabel
4.	Pengembangan SDM(X ₃)	0,60	0,704	Reliabel

Sumber : data diolah 2025

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau di atasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja karyawan, budaya organisasi, pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60. Untuk variabel kinerja diperoleh nilai alpha sebesar 0,672, budaya organisasi diperoleh nilai alpha sebesar 0,859, pelatihan diperoleh nilai alpha sebesar 0,752 dan pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,704 yang berarti semua variabel memiliki nilai aplha di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

4.4. Distribusi Frekuensi Jawaban

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*indenpendent variabel*) yaitu variabel budaya organisasi (X₁), variabel pelatihan (X₂) dan variabel pengembangan sumber daya manusia (X₃) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja karyawan.

4.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik dan sesuai standar.	0	0	3	3.3	14	15,6	49	54.4	24	26.7	4,04
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target harian.	0	0	3	3.3	11	12.2	49	54.4	27	30.0	4,11
3	Saya mampu mengatur waktu dengan efisien dalam menyelesaikan tugas.	0	0	1	1.1	13	14.4	53	58.9	23	25.6	4,09
4	Saya dapat bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja.	0	0	2	2.2	15	16.7	53	58.9	20	22.2	4,01
Rerata												4,06

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan indikator di atas bahwa saya merasa pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik dan sesuai standar dengan nilai rata-rata sebesar 4,04. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target harian dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Saya mampu mengatur waktu dengan efisien dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Saya dapat bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,01. Nilai rerata pada variabel kinerja karyawan sebesar 4,06 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan karena skala likert pada satuan angka 4. Berdasarkan hasil rekapitulasi pada Tabel 4.4, diperoleh nilai rata-rata masing-masing item pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan berada pada

kisaran 4,01 hingga 4,11, dengan nilai rata-rata total sebesar 4,06. Nilai ini termasuk dalam rentang 3,41 - 4,20 pada skala Likert lima poin, yang dikategorikan sebagai baik. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang menggambarkan kinerja mereka, seperti: merasa memiliki kualitas kerja yang baik, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target harian, mampu mengatur waktu secara efisien, dan dapat bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan RSUD Meutia Banda Aceh tergolong baik berdasarkan persepsi mereka sendiri. Hal ini menjadi indikasi bahwa para karyawan memiliki kemampuan dan komitmen yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

4.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya diberi kesempatan untuk berinovasi dan mencoba pendekatan baru.	0	0	18	20.0	10	11.1	48	53.3	14	15.6	3,64
2	Saya diajarkan untuk memperhatikan detail dalam pekerjaan sehari-hari.	0	0	5	5.6	19	21.1	37	41.1	29	32.2	4,00
3	Saya didorong untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.	0	0	3	3.3	14	15,6	49	54.4	24	26.7	4.04

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Saya merasa kontribusi saya dihargai oleh organisasi.	0	00	3	3.3	11	12.2	49	54.4	27	30.0	4,11
Rerata												3,95

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan saya diberi kesempatan untuk berinovasi dan mencoba pendekatan baru dengan nilai rata-rata sebesar 3,64. Saya diajarkan untuk memperhatikan detail dalam pekerjaan sehari-hari dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Saya didorong untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dengan nilai rata-rata sebesar 4,04. Saya merasa kontribusi saya dihargai oleh organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Nilai rerata budaya organisasi sebesar 3,95, artinya responden mengatakan setuju karena skala likert pada satuan angka 4. Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel budaya organisasi adalah 3,95, yang berada dalam rentang 3,41 – 4,20 pada skala Likert lima poin. Rentang tersebut termasuk dalam kategori baik, yang berarti sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi di RSUD Meutia Banda Aceh. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di lingkungan rumah sakit dinilai cukup baik oleh para responden, terutama dalam hal dorongan terhadap pencapaian kerja, perhatian terhadap detail, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan.

4.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pelatihan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memahami tujuan dari pelatihan yang saya ikuti.	0	0.0	1	1.1	13	14.4	53	58.9	23	25.6	4,09
2	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.	0	0	2	2.2	15	16.7	53	58.9	20	22.2	4,01
4	Metode pelatihan memudahkan saya memahami materi.	0	0	3	3.3	11	12.2	49	54.4	27	30.0	4,11
4	Peserta pelatihan memiliki latar belakang yang sesuai dengan topik.	0	0	5	5.6	19	21.1	37	41.1	29	32.2	4,00
5	Pelatih memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik dalam menyampaikan materi.	0	0	3	3.3	14	15,6	49	54.4	24	26.7	4,04
Rerata												4,05

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan saya memahami tujuan dari pelatihan yang saya ikuti dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebesar 4,01. Metode pelatihan memudahkan saya memahami materi dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Peserta pelatihan memiliki latar belakang yang sesuai dengan topik dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Pelatih memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik dalam menyampaikan materi dengan nilai rata-rata sebesar 4,04. Nilai

rerata pada variabel Pelatihan sebesar 4,05. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel pelatihan karena skala likert pada satuan angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka pelatihan termasuk dalam kategori baik kategori baik karena nilai rerata untuk variabel pelatihan termasuk ke kriteria skor antara 3,41 – 4,20 yaitu 4,05. Rata-rata nilai pelatihan yang baik menunjukkan bahwa pelatihan sudah dirasakan bermanfaat oleh karyawan. Namun masih diperlukan peningkatan, terutama dalam penyampaian materi dan penyesuaian metode agar pelatihan lebih optimal dan berdampak langsung pada kinerja.

4.4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel
Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa hasil kerja saya dihargai oleh atasan.	0	0.0	1	1.1	16	17.8	55	61.1	18	20.0	4.00
2	Saya termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja saya.	0	0	5	5.6	19	21.1	37	41.1	29	32.2	4.00
3	Pelatihan dan pengalaman kerja meningkatkan keterampilan saya.	0	0	3	3.3	14	15,6	49	54.4	24	26.7	4.04
4	Saya selalu mematuhi aturan dan jadwal kerja yang berlaku.	0	0.0	1	1.1	13	14.4	53	58.9	23	25.6	4.09

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	Saya melihat peluang untuk mengembangkan karier di organisasi ini.	0	0	2	2.2	15	16.7	53	58.9	20	22.2	4,01
Rerata												4,03

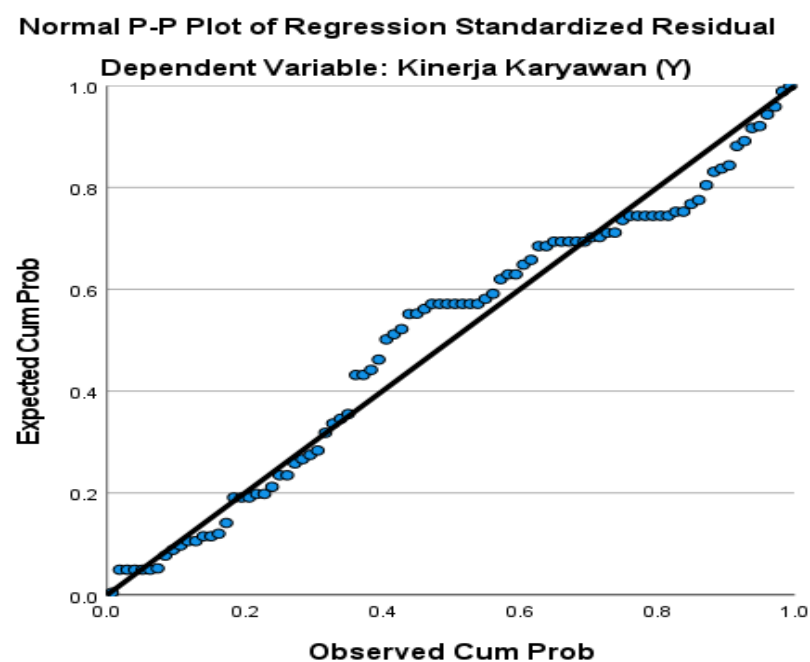
Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa Saya merasa hasil kerja saya dihargai oleh atasan dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Saya termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja saya dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Pelatihan dan pengalaman kerja meningkatkan keterampilan saya dengan nilai rata-rata sebesar 4,04. Saya selalu mematuhi aturan dan jadwal kerja yang berlaku dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Saya melihat peluang untuk mengembangkan karier di organisasi ini dengan nilai rata-rata sebesar 4,01. Nilai rerata pada variabel Pengembangan sumber daya manusia sebesar 4,03. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel Pengembangan sumber daya manusia karena skala likert pada satuan angka 4. Berdasarkan ukuran nilai rata-rata yang didapatkan maka Pengembangan sumber daya manusia termasuk dalam kategori baik kategori baik karena nilai rerata untuk variabel pengembangan sumber daya manusia termasuk ke kriteria skor antara 3,41 – 4,20 yaitu 4,03. Hasil ini menunjukkan bahwa program pengembangan SDM di RSU Meutia dinilai baik oleh karyawan. Mereka merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki peluang untuk berkembang. Meski demikian, masih diperlukan peningkatan seperti pelatihan yang lebih terstruktur dan jalur karier yang lebih jelas, agar pengembangan SDM dapat berjalan lebih optimal.

4.5. Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis

diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

Uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas dataresidual, menyatakan jika dalam uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov diatas 0,05 maka residual terdistribusi normal, sebaliknya jika diperoleh nilai dibawah signifikan Kolmogorov-Smirnov di bawah 0,05 maka residual berdistribusi tidak normal. untuk mendukung atau membuktikan hasil uji normalitas grafik berdistribusi normal atau tidak maka penulis perlu melakukan uji dengan metode lainnya yaitu Kolmogrov-Smirnov. Berikut Tabel Kolmogrov-Smirnov :

Tabel 4.8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std.	0,52501141
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	0,170
Differences	Positive	0,122
	Negative	-0,170
Test Statistic		0,473
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,093 ^c

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.8 pada uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov signifikan pada $0,093 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

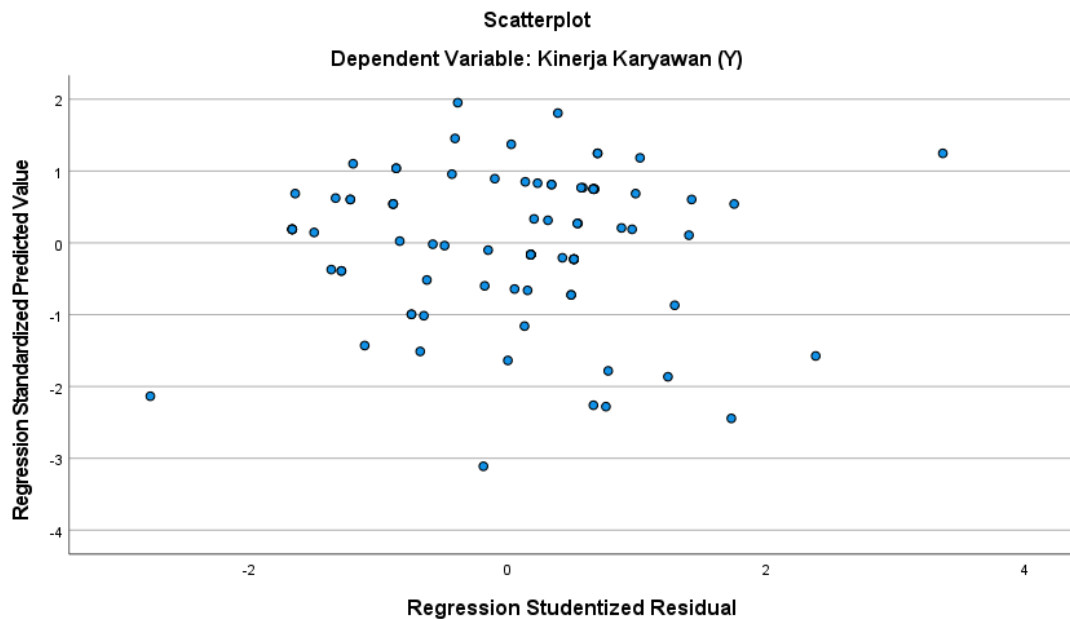
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,210	4,772	Non Multikolinieritas
Pelatihan (X_2)	0,862	1,104	Non Multikolinieritas
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_3)	0,810	1,079	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari Tabel 4.9 di atas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Gambar 4.2

Hasi Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 merupakan hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan melalui grafik *scatterplot* antara *studentized residual* (sumbu X) dan *standardized predicted value* (sumbu Y), yang menunjukkan nilai prediksi dari model regresi dalam bentuk standar. Pada grafik tersebut, titik-titik data terlihat menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu seperti garis lurus, lengkungan, ataupun pola menyempit dan melebar (kerucut). Titik-titik tersebut juga tersebar di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, yang menunjukkan bahwa residual tidak berpola terhadap nilai prediksi. Meskipun terdapat beberapa titik yang menyebar relatif jauh dari pusat (baik ke arah atas maupun bawah), namun secara keseluruhan penyebarannya tetap acak dan tidak menunjukkan gejala yang sistematis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami

heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Budaya organisasi, Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh. Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja karyawan

Nama variabel	B	t_{hitung}	t_{tabel} Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	2,185	3,189	1,988	0,000
Budaya organisasi (X ₁)	0,288	4,056	1,988	0,000
Pelatihan (X ₂)	0,394	6,156	1,988	0,000
Pengembangan sumber daya manusia (X ₃)	0,156	2,531	1,988	0,013

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,185 + 0,288X_1 + 0,394X_2 + 0,156X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Konstanta

Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,185 artinya bila mana budaya organisasi, pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh, adalah sebesar 2,185, hal ini bermakna bahwa budaya organisasi sangat

penting bagi instansi, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan dan artinya karyawan mengatakan tidak setuju.

2) Koefisien regresi

- a. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,288. Artinya setiap perubahan dalam variabel budaya organisasi akan meningkatkan Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh sebesar 28,8% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, artinya budaya organisasi karyawan saat ini mampu meningkatkan kinerjanya dan berdampak pada kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,394. Artinya setiap perubahan dalam variabel pelatihan secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh sebesar 39,4% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, artinya pelatihan saat ini sudah baik.
- c. Koefisien regresi Pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,156. Artinya setiap perubahan dalam variabel Pengembangan sumber daya manusia secara relatif akan meningkatkan Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh. sebesar 15,6% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Artinya pengembangan sumber daya manusia sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh dominan

dalam meningkatkan kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 39,4%.

3) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.11
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,983 ^a	0,965	0,964	0,09580

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,983 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 98,3%. Artinya faktor budaya organisasi, pelatihan, dan Pengembangan sumber daya manusia mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,964 artinya bahwa sebesar 96,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan budaya organisasi, pelatihan dan

Pengembangan sumber daya manusia . Sedangkan selebihnya sebesar 3,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti kepuasan kerja, berbagi pengetahuan dan loyalitas kerja.

4.6.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	2,031	3	0,667	72,222	2,712	0,000 ^b
Residual	0,789	86	0,009			
Total	2,820	89				

Sumber: Hasil Penelitian,2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 72,222 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,712. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (72,222) lebih besar dari F_{tabel} (2,712) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi $\beta_1 \times \beta_2 \times \beta_3 \neq 0$ yaitu sebesar $0,288 \times 0,394 \times 0,156 \neq 0$. Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel budaya organisasi (X_1), pelatihan (X_2) dan Pengembangan sumber daya manusia (X_3) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitiand dari (Pembayun, 2021), (Agustin & Safaria, 2021), (Loliyana & Loliyana, 2024) menyatakan budaya organisasi, pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

4.6.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ seperti pada Tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut:.

1. Budaya organisasi

Pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien $\beta_1 \neq 0$ (0,288), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,056 > 1,988$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari (Pembayun 2021), (Agustin & Safaria, 2021), karena variabel yang diteliti sama-sama

berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

2. Pelatihan

Pengaruh variabel Pelatihan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien $\beta_2 \neq 0$ (0,394), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,156 > 1,988$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari (Pembayun, 2021), (Agustin & Safaria, 2021) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

3. Pengembangan sumber daya manusia

Pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien $\beta_3 \neq 0$ (0,156), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,531 > 1,988$) nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$. Artinya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari (Agustin & Safaria, 2021), (Loliyana & Loliyana, 2024) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia maka semakin baik juga kinerja karyawan.

4.7. Pembahasan

4.7.1. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} (72,222) lebih besar dari F_{tabel} (2,712) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi $\beta_1 \times \beta_2 \times \beta_3 \neq 0$ yaitu sebesar $0,288 \times 0,394 \times 0,156 \neq 0$. Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel budaya organisasi, pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitiand dari (Pembayun, 2021), (Agustin & Safaria, 2021), (Loliyana & Loliyana, 2024) menyatakan budaya organisasi, pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena ketiganya membentuk lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas. Budaya organisasi yang positif mendorong keterlibatan, loyalitas, serta perilaku kerja yang sesuai dengan nilai perusahaan, sementara pelatihan memberikan peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara efektif. Di sisi lain,

pengembangan sumber daya manusia memberi peluang bagi karyawan untuk tumbuh secara profesional, sehingga menumbuhkan motivasi dan komitmen jangka panjang. Ketiganya saling melengkapi dalam menciptakan karyawan yang kompeten, termotivasi, dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

4.7.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien $\beta_1 \neq 0$ (0,288), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,056 > 1,988$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari (Pembayun, 2021), (Agustin & Safaria, 2021), karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan budaya menciptakan lingkungan kerja yang membentuk sikap, perilaku, dan cara karyawan berinteraksi serta menyelesaikan tugas. Budaya yang positif seperti budaya yang menghargai kerja sama, keterbukaan, inovasi, dan penghargaan terhadap prestasi dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan yang merasa selaras dengan nilai-nilai organisasi cenderung bekerja lebih produktif, berkomitmen tinggi, dan loyal.

4.7.3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel Pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien $\beta_2 \neq 0$ (0,394), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,156 > 1,988$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari (Pembayun, 2021), (Agustin & Safaria, 2021) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang tepat membantu mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan kualitas output, dan mempercepat proses penyelesaian tugas. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, seperti penggunaan teknologi baru atau sistem kerja yang berbeda.

4.7.4. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien $\beta_3 \neq 0$ (0,156), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,531 > 1,988$) nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$. Artinya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dapat disimpulkan

pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari (Agustin & Safaria, 2021), (Loliyana & Loliyana , 2024) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Semakin tinggi pengembangan sumber daya manusia maka semakin baik juga kinerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena melalui pengembangan, karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan potensi, wawasan, dan kompetensi jangka panjang yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan kerja. Program seperti coaching, mentoring, rotasi jabatan, atau pelatihan kepemimpinan tidak hanya memperkaya kemampuan individu, tetapi juga membangun motivasi, rasa tanggung jawab, dan kesiapan untuk mengambil peran yang lebih besar di masa depan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap perkembangan karier mereka, tingkat loyalitas dan keterlibatan pun meningkat, yang pada akhirnya mendorong kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan.

4.8. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 41,2%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Agustin & Safaria, 2021), (Loliyana & Loliyana, 2024) menyatakan bahwa budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan sumber

daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian ini yaitu mengenai budaya organisasi Nilai-nilai yang dianut dalam budaya organisasi, seperti integritas, kerja sama, inovasi, dan orientasi pada pelayanan, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Ketika karyawan merasa selaras dengan budaya perusahaan, mereka cenderung lebih loyal, bertanggung jawab, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap tugas-tugas yang dijalankan. Hal ini berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui program pelatihan yang terstruktur, karyawan dapat memperbarui dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pengembangan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membentuk soft skill seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan bekerja dalam tim, yang semuanya sangat dibutuhkan dalam dunia kerja yang terus berkembang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,288, nilai t-hitung $4,056 > t\text{-tabel } 1,988$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,394, nilai t-hitung $6,156 > t\text{-tabel } 1,988$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,314, nilai t-hitung $4,927 > t\text{-tabel } 1,988$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Budaya organisasi, pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 72,083 $> F\text{-tabel } 2,71$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh di sebagai berikut:

1. Penguatan budaya organisasi

Manajemen RSU Meutia disarankan untuk memperkuat budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan dengan cara menyusun panduan perilaku kerja (code of conduct) yang mencerminkan nilai-nilai pelayanan prima, keterbukaan komunikasi, dan kerja sama antardivisi. Panduan ini dapat disosialisasikan secara rutin melalui briefing pagi mingguan dan pelatihan internal setiap triwulan, serta dievaluasi melalui survei budaya kerja setiap 6 bulan sekali.

2. Evaluasi dan penyesuaian bidang pelatihan

Mengingat budaya organisasi, pelatihan, dan pengembangan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka RSU Meutia disarankan untuk melakukan evaluasi efektivitas pelatihan secara berkala, misalnya setiap selesai pelatihan melalui angket umpan balik dan penilaian kompetensi pascapelatihan. Rumah sakit juga disarankan menyusun program pelatihan berbasis kebutuhan nyata di lapangan, yang diperoleh dari hasil asesmen kompetensi karyawan per divisi. Materi pelatihan dapat mencakup keterampilan teknis medis, komunikasi pasien, kepemimpinan, dan manajemen stres kerja.

3. Pengembangan karir dan kompetensi berkelanjutan

RSU Meutia disarankan untuk menyusun peta jalur karier yang jelas bagi setiap jabatan atau unit kerja, serta menyediakan kesempatan pengembangan diri seperti pelatihan lanjutan, pelatihan bersertifikat, atau beasiswa studi lanjut bagi karyawan berprestasi. Selain itu, pemberian insentif berbasis capaian kerja juga dapat diterapkan untuk mendorong motivasi kerja dan menurunkan tingkat turnover.

4. Meningkatkan keterlibatan karyawan secara aktif

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan suportif, rumah sakit disarankan membuat program keterlibatan seperti Forum Aspirasi Karyawan setiap dua bulan, di mana karyawan dapat memberikan masukan atau saran terkait operasional rumah sakit. Selain itu, penerapan sistem penghargaan (reward system) seperti Karyawan Teladan Bulanan dan keterlibatan karyawan dalam tim perbaikan mutu internal akan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pencapaian organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Personel Komando Daerah Militer (Kodam). *Jurnal Meta-Yuridis*, 4(1).
- Agustin, S. M., & Safaria, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 1, 230–255.
- Anwar, R., Rudiansyah, M., & Nurhikmah, N. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 26–33.
- Asraini, D. (2019). Pengaruh Customer Relationship Management dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian Produk PT. Nusantara Surya Sakti Sumbawa. *J. Manaj. Dan Bisnis*, 2(1).
- American Nurses Association. (2015). *Nursing: Scope and standards of practice* (3rd ed.). American Nurses Association.
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Cahyono, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Fungsi Pengadaan Tenaga Kerja dan Aspek Lainnya*. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SumberDayaManusia.
https://kepegawaian.kebumenkab.go.id/index.php/web/view_file/13
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77–83.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937–946.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). Bumi Aksara.

- Hasan, T. (2018). Hubungan Antar Variabel dan Teknik Pengambilan Sampel Sebuah Tanggapan. *Transaksi*, 10(2), 59–66.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Huseno, T. (2021). Work Motivation, Organizational Culture, and Work Satisfaction as a Moderator of The Effect of Participation in Budgeting Toward Managerial Performance. *AMAR (Andalas Management Review)*, 5(2), 1–13.
- Ikatan Dokter Indonesia (IDI). (n.d.). *Rekomendasi jumlah pasien per dokter*. Retrieved from <https://idi.or.id>
- Kilvin, K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sinetra di Kota Batam*. Universitas Putera Batam.
- Kustiadi, O. (2018). Perancangan Penilaian Kinerja dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale di PT. Zeno Alumi Indonesia. *Jurnal Inkofar*, 1(1).
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI). (2019). *Standar rasio tenaga bidan terhadap ibu hamil di Indonesia*. Kementerian Kesehatan RI.
- Loliyana, R., & Loliyana, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Himpun Jaya Permata. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 429–432.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Remaja Rosdakarya.
- Maysaroh, A. D. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.
- Pramudyo, C. D. (2017). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Buku Kita.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Purwanto, A., & Uswah, A. P. (2022). *Mahasiswa sebagai Stakeholder Pendidikan*. Penerbit P4I. <https://books.google.co.id/books?id=bh19eaaqbj>

- Purwanto, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya). *Journal of Economics and Business Aseanomics*, 3(1).
- Pembayun, S. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta Barat.*., 2(2), 331-342.
- Putri, R. E. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Padakantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 4(1).
- Rachmawati, N. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas UMKM Batik Tulis di Surabaya (Studi Kasus Rumah Batik Eks-Lokalisasi Dolly)*. STIESIA Surabaya.
- Rayyan, A., & Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Penerbit KBM Indonesia.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian* (2nd ed.). Penerbit KBM Indonesia.
- Salain, P. P. P., Adhika, I. N. R., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 12–22. <https://doi.org/10.26460/md.v6i1.12025>
- Sari, M. I. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pai Pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas i Kota Batam*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Seran, S. (2020). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial*. Deepublish.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Prenada Media Group.
- Tazkia, H. (2017). *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Guru di MTs Negeri 2 Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Triola, M. F. (2018). *Elementary Statistics Using Excel*. Pearson.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen di UIN Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 61–69.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 31–44.
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- World Health Organization (WHO). (2022). *Recommended patient load for general practitioners*. Retrieved from <https://www.who.int>
- Xie, S., & Lee, J. (2020). *The impact of social media on communication styles*. *Journal of Communication Studies*, 35(4), 234-245.

Lampiran 1 KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Meutia Banda Aceh

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia : ☐ ≤ 20 Tahun ☐ 41-50 Tahun
☐ 21-30 Tahun ☐ ≥ 50 Tahun
☐ 31-40 Tahun
3. Lama bekerja di instansi : ☐ ≤ 1 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 1-3 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun
☐ 4-6 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMP ☐ Sarjana
☐ SMA/SMK ☐ Pascasarjana
☐ Diploma

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu sesuai dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju.

A. KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik dan sesuai standar.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target harian.					
3.	Saya mampu mengatur waktu dengan efisien dalam menyelesaikan tugas.					
4.	Saya dapat bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja.					

B. BUDAYA ORGANISASI

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya diberi kesempatan untuk berinovasi dan mencoba pendekatan baru.					
2.	Saya diajarkan untuk memperhatikan detail dalam pekerjaan sehari-hari.					
3.	Saya didorong untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.					
4.	Saya merasa kontribusi saya dihargai oleh organisasi.					

C. PELATIHAN

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memahami tujuan dari pelatihan yang saya ikuti.					
2.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
3.	Metode pelatihan memudahkan saya memahami materi.					
4.	Peserta pelatihan memiliki latar belakang yang sesuai dengan topik.					
5.	Pelatih memiliki kemampuan dan pengetahuan					

	yang baik dalam menyampaikan materi.					
--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

D. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa hasil kerja saya dihargai oleh atasan.					
2.	Saya termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja saya.					
3.	Pelatihan dan pengalaman kerja meningkatkan keterampilan saya.					
4.	Saya selalu mematuhi aturan dan jadwal kerja yang berlaku.					
5.	Saya melihat peluang untuk mengembangkan karier di organisasi ini.					

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	Identitas				Indikator				Y	Indikator				X1	Indikator					X2	Indikator					X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	C5		D1	D2	D3	D4	D5	
1	2	2	2	4	4	4	5	5	4,50	2	3	4	4	3,25	5	5	4	3	4	4,20	4	3	4	5	5	4,20
2	2	3	3	4	5	3	5	5	4,50	3	4	5	3	3,75	5	5	3	4	5	4,40	5	4	5	5	5	4,80
3	2	3	2	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20
4	1	2	2	3	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	3,80	5	4	4	4	3	4,00
5	1	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20
6	2	3	2	4	5	5	3	3	4,00	4	5	5	5	4,75	3	3	5	5	5	4,20	3	5	5	3	3	3,80
7	2	5	3	5	5	5	4	4	4,50	4	5	5	5	4,75	4	4	5	5	5	4,60	4	5	5	4	4	4,40
8	1	3	1	3	4	4	3	4	3,75	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	3	4	3,80
9	2	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
10	1	4	3	4	4	4	5	4	4,25	4	5	4	4	4,25	5	4	4	5	4	4,40	4	5	4	5	4	4,40
11	2	2	3	1	5	5	3	3	4,00	4	5	5	5	4,75	3	3	5	5	5	4,20	4	5	5	3	3	4,00
12	1	2	3	2	4	4	5	5	4,50	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	5	5	4,40
13	1	3	3	1	5	4	5	4	4,50	4	4	4	5	4,25	5	4	4	4	5	4,40	4	4	5	5	4	4,40
14	2	3	2	2	5	5	5	5	5,00	4	3	5	5	4,25	5	5	5	3	5	4,60	4	3	5	5	5	4,40
15	2	2	2	2	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4,25	4	4	4	5	4	4,20	4	5	4	4	4	4,20
16	1	4	4	4	4	3	4	4	3,75	5	4	4	3	4,00	4	4	3	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4,00
17	2	5	4	4	4	3	3	4	3,50	5	4	4	3	4,00	3	4	3	4	4	3,60	3	4	4	3	4	3,60
18	2	3	5	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
19	2	2	2	3	5	5	3	4	4,25	5	5	5	5	5,00	3	4	5	5	5	4,40	4	5	5	3	4	4,20
20	1	5	3	5	5	5	4	4	4,50	3	4	5	5	4,25	4	4	5	4	5	4,40	3	4	5	4	4	4,00
21	1	2	1	3	2	2	3	3	2,50	2	2	2	2	2,00	3	3	2	2	2	2,40	4	2	2	3	3	2,80
22	2	3	3	2	4	4	3	3	3,50	4	3	4	4	3,75	3	3	4	3	4	3,40	5	3	4	3	3	3,60
23	2	2	2	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20
24	2	2	2	2	3	4	4	4	3,75	2	2	3	4	2,75	4	4	4	2	3	3,40	3	2	3	4	4	3,20
25	2	2	2	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80
26	2	2	2	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
27	2	3	3	3	4	5	5	5	4,75	4	4	4	5	4,25	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	5	5	4,40
28	2	3	3	3	4	5	4	4	4,25	4	5	4	5	4,50	4	4	5	5	4	4,40	4	5	4	4	4	4,20
29	2	3	2	3	4	5	4	4	4,25	4	5	4	5	4,50	4	4	5	5	4	4,40	4	5	4	4	4	4,20
30	2	4	3	3	3	4	5	5	4,25	5	5	3	4	4,25	5	5	4	5	3	4,40	5	5	3	5	5	4,60
31	1	5	4	4	5	5	4	4	4,50	5	5	5	5	5,00	4	4	5	5	5	4,60	5	5	5	4	4	4,60
32	1	4	3	4	4	4	5	5	4,50	5	5	4	4	4,50	5	5	4	5	4	4,60	4	5	4	5	5	4,60
33	1	2	2	3	5	4	5	4	4,50	4	5	5	4	4,50	5	4	4	5	5	4,60	4	5	5	5	4	4,60
34	1	2	2	3	4	5	4	4	4,25	4	5	4	5	4,50	4	4	5	5	4	4,40	5	5	4	4	4	4,40
35	1	3	3	3	4	5	4	4	4,25	5	4	4	5	4,50	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
36	1	4	3	4	5	5	4	4	4,50	5	5	5	5	5,00	4	4	5	5	5	4,60	5	5	5	4	4	4,60
37	1	2	2	4	4	5	3	3	3,75	4	5	4	5	4,50	3	3	5	5	4	4,00	4	5	4	3	3	3,80
38	1	2	2	2	5	5	4	4	4,50	4	4	5	5	4,50	4	4	5	4	5	4,40	5	4	5	4	4	4,40
39	1	3	2	3	4	5	5	4	4,50	4	4	4	5	4,25	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	5	4	4,20
40	1	3	2	4	5	5	5	4	4,75	4	5	5	5	4,75	5	4	5	5	5	4,80	4	5	5	5	4	4,60
41	1	1	1	2	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	4,75	5	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	5	4,80
42	1	1	1	2	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4,25	4	4	4	5	4	4,20	4	5	4	4	4	4,20
43	1	2	2	2	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4,25	4	4	4	4	5	4,20	4	5	4	4	4	4,20
44	1	3	3	2	5	5	4	5	4,75	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	5	4,80	5	5	5	4	5	4,80
45	1	4	4	4	4	5	5	4	4,50	4	4	4	5	4,25	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	5	4	4,20
46	1	3	3	4	4	5	4	5	4,50	4	4	4	5	4,25	4	5	5	4	4	4,40	4	4	4	4	5	4,20
47	2	3	3	4	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	5	4,80
48	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
49	2	4	4	4	4	5	4	5	4,50	4	5	4	5	4,50	4	5	5	5	4	4,60	4	5	4	4	5	4,40
50	2	2	2	4	3	4	3	3	3,25	3	3	3	4	3,25	3	3	4	3	3	3,20	5	3	3	3	3	3,40
51	2	4	5	4	5	4	4	4	4,25	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4	4	4,20
52	2	3	3	4	3	4	4	4	3,75	2	3	3	4	3,00	4	4	4	3	3	3,60	3	3	3	4	4	3,40
53	2	5	4	4	3	4	3	3	3,25	2	2	3	4	2,75	3	3	4	2	3	3,00	3	2	3	3	3	2,80
54	2	3	3	3	4	4	4	4	4,00	2	3	4	4	3,25	4	4	4	3	4	3,80	4	3	4	4	4	3,80
55	2	4	4	4	3	4	3	3	3,25	2	3	3	4	3,00	3	3	4	3	3	3,20	3	3	3	3	3	3,00
56	2	2	2	3	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	3,80	3	4	4	4	3	3,60
57	2	2	2	3	5	4	5	5	4,75	4	4	5	4	4,25	5	5	4	4	5	4,60	4	4	5	5	5	4,60
58	2	3	3	3	4	5	4	5	4,50	4	4	4	5	4,25	4	5	5	4	4	4,40	3	4	4	4	5	4,00
59	2	5	3	3	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4,25	4	4	4	5	4	4,20	4	5				

71	2	2	2	3	3	4	3	4	3,50	2	3	3	4	3,00	3	4	4	3	3	3,40	3	3	3	3	4	3,20
72	2	3	3	3	4	4	4	3	3,75	2	4	4	4	3,50	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	3	3,80
73	2	2	2	3	2	2	4	3	2,75	2	3	2	2	2,25	4	3	2	3	2	2,80	2	3	2	4	3	2,80
74	2	2	2	3	3	3	4	3	3,25	3	3	3	3	3,00	4	3	3	3	3	3,20	4	3	3	4	3	3,40
75	2	2	2	3	5	4	4	2	3,75	4	5	5	4	4,50	4	2	4	5	5	4,00	3	5	5	4	2	3,80
76	2	3	2	3	3	3	4	3	3,25	2	3	3	3	2,75	4	3	3	3	3	3,20	3	3	3	4	3	3,20
77	2	3	3	3	4	4	5	4	4,25	2	3	4	4	3,25	5	4	4	3	4	4,00	4	3	4	5	4	4,00
78	2	3	3	4	4	3	5	4	4,00	2	4	4	3	3,25	5	4	3	4	4	4,00	5	4	4	5	4	4,40
79	2	3	4	4	4	4	5	4	4,25	2	3	4	4	3,25	5	4	4	3	4	4,00	5	3	4	5	4	4,20
80	2	4	5	4	5	4	4	4	4,25	3	4	5	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4	4	4,20
81	2	2	2	3	5	4	4	5	4,50	5	5	5	4	4,75	4	5	4	5	5	4,60	4	5	5	4	5	4,60
82	2	3	3	3	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4,25	4	4	4	5	4	4,20	4	5	4	4	4	4,20
83	2	3	3	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
84	2	3	2	3	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20	5	4	4	5	4	4,40
85	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
86	2	3	3	4	3	3	5	5	4,00	3	3	3	3	3,00	5	5	3	3	3	3,80	5	3	3	5	5	4,20
87	2	3	4	4	4	4	4	5	4,25	5	5	4	4	4,50	4	5	4	5	4	4,40	4	5	4	4	5	4,40
88	2	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
89	2	2	2	4	4	4	5	5	4,50	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	5	5	4,60
90	2	2	2	4	5	4	4	4	4,25	4	5	5	4	4,50	4	4	4	5	5	4,40	4	5	5	4	4	4,40

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	25	27.8	27.8	27.8
	Wanita	65	72.2	72.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	2	2.2	2.2	2.2
	21-30 Tahun	34	37.8	37.8	40.0
	31-40 Tahun	34	37.8	37.8	77.8
	41-50 Tahun	14	15.6	15.6	93.3
	> 50 Tahun	6	6.7	6.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lama Bekerja di Instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	4	4.4	4.4	4.4
	1-3 Tahun	39	43.3	43.3	47.8
	4-6 Tahun	33	36.7	36.7	84.4
	7-9 Tahun	10	11.1	11.1	95.6
	> 10 Tahun	4	4.4	4.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	2.2	2.2	2.2
	SMK/SMK	11	12.2	12.2	14.4
	Diploma	41	45.6	45.6	60.0
	Sarjana	34	37.8	37.8	97.8
	Pascasarjana	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequency Kinerja Karyawan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.3	3.3	3.3
	KS	14	15.6	15.6	18.9
	S	49	54.4	54.4	73.3
	SS	24	26.7	26.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.3	3.3	3.3
	KS	11	12.2	12.2	15.6
	S	49	54.4	54.4	70.0
	SS	27	30.0	30.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	13	14.4	14.4	15.6
	S	53	58.9	58.9	74.4
	SS	23	25.6	25.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.2	2.2	2.2
	KS	15	16.7	16.7	18.9
	S	53	58.9	58.9	77.8
	SS	20	22.2	22.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequency Budaya Organisasi (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	20.0	20.0	20.0
	KS	10	11.1	11.1	31.1
	S	48	53.3	53.3	84.4
	SS	14	15.6	15.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5.6	5.6	5.6
	KS	19	21.1	21.1	26.7
	S	37	41.1	41.1	67.8
	SS	29	32.2	32.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.3	3.3	3.3
	KS	14	15.6	15.6	18.9
	S	49	54.4	54.4	73.3
	SS	24	26.7	26.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.3	3.3	3.3
	KS	11	12.2	12.2	15.6
	S	49	54.4	54.4	70.0
	SS	27	30.0	30.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequency Pelatihan (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	13	14.4	14.4	15.6
	S	53	58.9	58.9	74.4
	SS	23	25.6	25.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.2	2.2	2.2
	KS	15	16.7	16.7	18.9
	S	53	58.9	58.9	77.8
	SS	20	22.2	22.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.3	3.3	3.3
	KS	11	12.2	12.2	15.6
	S	49	54.4	54.4	70.0
	SS	27	30.0	30.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5.6	5.6	5.6
	KS	19	21.1	21.1	26.7
	S	37	41.1	41.1	67.8
	SS	29	32.2	32.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.3	3.3	3.3
	KS	14	15.6	15.6	18.9
	S	49	54.4	54.4	73.3
	SS	24	26.7	26.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lampiran 7 Frequency Pengembangan SDM (X₃)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	16	17.8	17.8	18.9
	S	55	61.1	61.1	80.0
	SS	18	20.0	20.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5.6	5.6	5.6
	KS	19	21.1	21.1	26.7
	S	37	41.1	41.1	67.8
	SS	29	32.2	32.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.3	3.3	3.3
	KS	14	15.6	15.6	18.9
	S	49	54.4	54.4	73.3
	SS	24	26.7	26.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	13	14.4	14.4	15.6
	S	53	58.9	58.9	74.4
	SS	23	25.6	25.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.2	2.2	2.2
	KS	15	16.7	16.7	18.9
	S	53	58.9	58.9	77.8
	SS	20	22.2	22.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.04	.748	90
A2	4.11	.741	90
A3	4.09	.664	90
A4	4.01	.695	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	12.21	2.348	.521	.559
A2	12.14	2.507	.446	.612
A3	12.17	2.770	.403	.638
A4	12.24	2.614	.448	.610

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.26	4.102	2.025	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		91.281	89	1.026		
Within People	Between Items	.542	3	.181	.537	.657
	Residual	89.708	267	.336		
	Total	90.250	270	.334		
Total		181.531	359	.506		

Grand Mean = 4.06

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Budaya Organisasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.64	.975	90
B2	4.00	.874	90
B3	4.04	.748	90
B4	4.11	.741	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	12.16	4.223	.690	.835
B2	11.80	4.297	.794	.781
B3	11.76	4.973	.720	.817
B4	11.69	5.205	.645	.845

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.80	7.937	2.817	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		176.600	89	1.984		
Within People	Between Items	11.767	3	3.922	14.013	.000
	Residual	74.733	267	.280		
	Total	86.500	270	.320		
Total		263.100	359	.733		

Grand Mean = 3.95

Lampiran 10 Reliability dan Validitas Pelatihan (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.09	.664	90
C2	4.01	.695	90
C3	4.11	.741	90
C4	4.00	.874	90
C5	4.04	.748	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	16.17	5.444	.367	.756
C2	16.24	5.243	.408	.745
C3	16.14	4.687	.557	.694
C4	16.26	4.102	.609	.672
C5	16.21	4.393	.660	.654

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.26	7.024	2.650	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		125.024	89	1.405		
Within People	Between Items	.836	4	.209	.600	.663
	Residual	123.964	356	.348		
	Total	124.800	360	.347		
Total		249.824	449	.556		

Grand Mean = 4.05

Lampiran 11 Reliability dan Validitas Pengembangan SDM (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4.00	.653	90
D2	4.00	.874	90
D3	4.04	.748	90
D4	4.09	.664	90
D5	4.01	.695	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	16.14	4.687	.357	.694
D2	16.14	3.698	.495	.644
D3	16.10	4.024	.514	.632
D4	16.06	4.368	.474	.651
D5	16.13	4.274	.476	.649

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.14	6.125	2.475	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		109.024	89	1.225		
Within People	Between Items	.524	4	.131	.362	.836
	Residual	129.076	356	.363		
	Total	129.600	360	.360		
Total		238.624	449	.531		

Grand Mean = 4.03

Lampiran 12 Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.965	.964	.09580

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3), Budaya Organisasi (X1), Pelatihan (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.031	3	.667	75.222	.000 ^b
	Residual	.789	86	.009		
	Total	2.820	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3), Budaya Organisasi (X1), Pelatihan (X2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	2.185	.685		3.189	.000
Budaya Organisasi (X1)	.288	.071	.301	4.056	.000
Pelatihan (X2)	.394	.064	.460	6.156	.000
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3)	.156	.062	.153	2.531	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

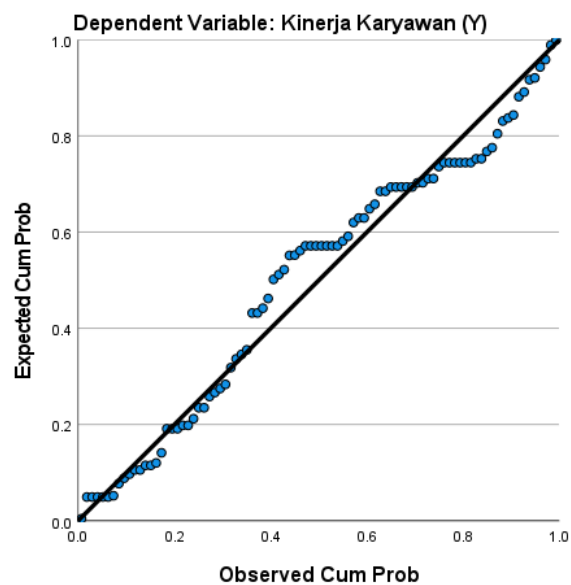
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi (X1)	.210	4.772
	Pelatihan (X2)	.862	1.104
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3)	.810	1.079

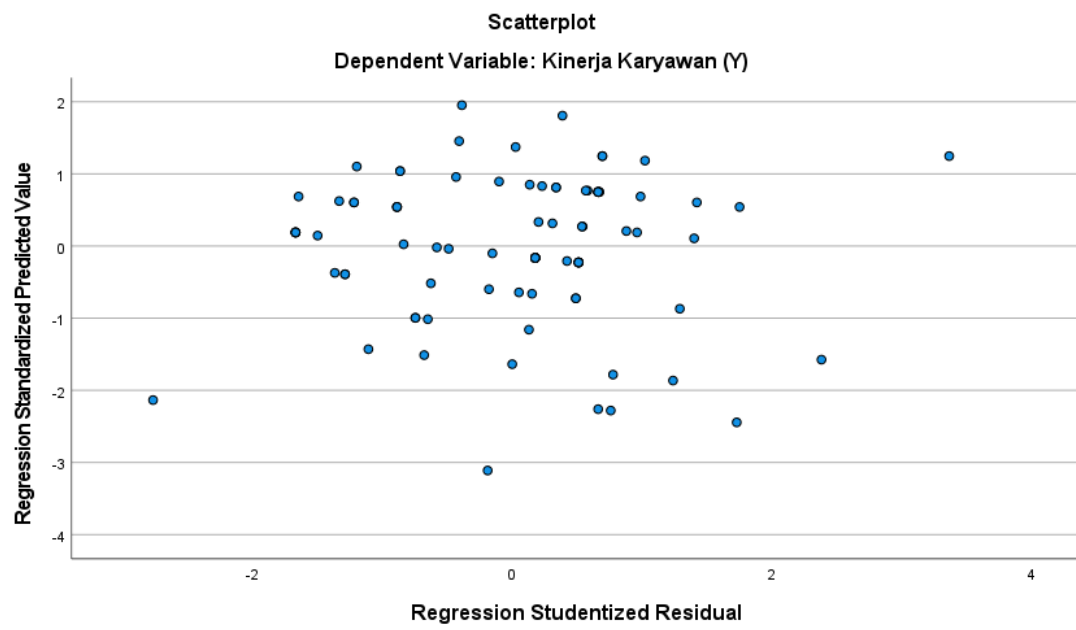
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std.	
	Deviation	0,52501141
Most Extreme Differences	Absolute	0,170
	Positive	0,122
	Negative	-0,170
Test Statistic		0,473
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,093 ^c

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

BAB IVDF 2	BAB VDF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

BAB VIIDF 2	BAB VIIIDF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60-64	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50-54	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel