Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan

Ditulis Oleh:

Nama : Muh Rafly Agung Ramadhan

NIM : 19311424

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PRODI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

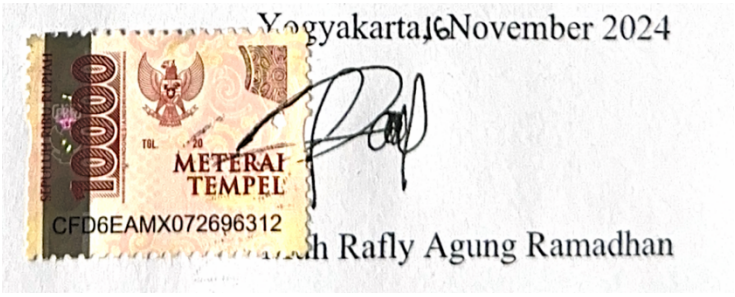
2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Dengan ini saya menegaskan bahwa dalam karya tulis ini tidak terdapat materi yang sebelumnya telah diserahkan oleh individu lain untuk memenuhi persyaratan perolehan gelar sarjana di lembaga pendidikan manapun. Selain itu, menurut pengetahuan saya, tidak ada karya atau opini yang sertakan dalam tulisan ini yang telah diterbitkan atau di tulis oleh pihak lain, kecuali jika disebutkan secara ekspilit dan diacu dalam tulisan ini serta ditampilkan dalam referensi. Apabila pada masa mendatang terungkap bahwa pernyataan ini tidak akurat, saya bersedia menerima segala konsekuensi dan sanksi yang mungkin diberlakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 16 November 2024



h Rafly Agung Ramadhan

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan

Oleh :

Nama	: Muh Rafly Agung Ramadhan
Nomor Mahasiswa	: 19311424
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konstentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Desember 2024

Telah disetujui dan disahkan oleh dosen pembimbing untuk diujikan



(Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.)

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2024/2025, hari Kamis, tanggal 02 Januari 2025, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama	: Muh. Rafly Agung Ramadhan
No. Mahasiswa	: 19311424
Judul Tugas Akhir	: PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) PROV. SULAWESI SELATAN
Pembimbing	: Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai : B+

Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Anggota Tim : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

Yogyakarta, 10 Januari 2025

Ketua Program Studi Manajemen,



Abdur Rafik, SE., M.Sc.
NIK. 133110105

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) PROV. SULAWESI SELATAN

Disusun oleh : Muh. Rafly Agung Ramadhan

Nomor Mahasiswa : 19311424

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Kamis, 02 Januari 2025

Penguji/Pembimbing TA : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

Penguji : Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan

Muh Rafly Agung Ramadhan

Universitas Islam Indonesia

19311424@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel intervening. Data penelitian ini dilakukan pada karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Modal (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi, dengan total populasi 87 karyawan yaitu seluruh karyawan ASN sehingga terdapat 87 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala liker 1-6. Analisis data menggunakan metode kuantitatif SPSS dan dengan bantuan Statistical Package for the Social Sciences ver.26.

Berdasarkan hasil uji dan analisis data penelitian ini ditemukan hasil bahwa 1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engangement, 2) budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engangement, 3) employee engangement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement sebagai variabvel intervening, 7) budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement sebagai variabvel intervening.

Kata Kunci: *Pelatihan, Budaya organisasional, Kinerja Karyawan dan Employee Engagement*

The Influence of Training and Organizational Culture on Employee Performance through Employee Engagement as an Intervening Variable at the Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMPTSP) PROV. South Sulawesi

Muh Rafly Agung Ramadhan

Universitas Islam Indonesia

19311424@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze the influence of training and organizational culture on employee performance with employee engagement as an intervening variable. This research data was conducted on employees of the Sulawesi Provincial Investment and Capital Services Office (DPMPTSP), with a total population of 87 employees, namely all ASN employees so that there were 87 respondents. Data collection was carried out using a liker scale questionnaire 1-6. Data analysis using the quantitative method of SPSS and with the help of the Statistical Package for the Social Sciences ver.26.

Based on the results of the test and analysis of data of this study, it was found that 1) training has a positive and significant effect on employee engangement, 2) organizational culture has a positive and significant effect on employee engangement, 3) employee engangement has a positive and significant effect on employee performance, 4) training has a positive and significant effect on employee performance, 5) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, 6) training has a positive and significant effect on employee performance through employee engagement as a variabvel intervening, 7) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance through employee engagement as a variabvel intervening.

Kata Kunci: *Training, Organizational Culture, Employee Performance and Employee Engangement*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji bagi sang maha kuasa tiada lain selain Allah *Subhanahu Wa ta'ala*. Karena atas rahmat dan kehendak-Nya penulis dan segenap kawan sejawat serta bantuan pembimbing dan penguji, penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh pelatihan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan employee *engangement* Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Penanaman modal dan Pelayanan Modal(DPMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan" dapat terselesaikan sesuai tenggat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan nabi besar, beliaulah baginda Nabi Muhammad *Shallallahu 'Alaihi Wasallam.* Nabi yang membawa misi risalah islam sehingga penulis dapat membedakan haq dan bathil. Skripsi ini penulis susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Islam Indonesia.

Pada penyusunan hasil penelitian ini yang di rampungkan menjadi karya ilmiah (skripsi), tentunya penulis menjumpai tantangan sekaligus merasakan yang namanya berjuang dan bertahan sampai penelitian ini terselesaikan. Penulis menyadari bahwa kelancaran pada saat penyusunan karya ilmiah ini tak lain karena berkat do'a dari kedua orang tua dan orang-orang yang mengasihi dan membersamai penelitian ini dilakukan.

Tidak lupa penulis juga berterimakasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing dan penguji yang tidak terlepas memberikan segenap dukungan moril yang luar biasa dan tidak henti-hentinya. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Sahid Wahab S.E.,MM dan Ibu Anna Radia Jaya Nurdin AMD. Serta keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan baik moral maupun finansial. Semoga Allah SWT mempertemukan kita sekeluarga di Surga-Nya kelak.
2. **Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D.** selaku rektor Universitas Islam Indonesia.
3. **Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.** selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. **Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.** selaku dosen pembimbing dan dosen akademik yang telah memberikan ilmu, arahan, motivasi dan dorongan pada saya selaku penulis selama proses penyusunan skripsi ini berlangsung.
5. **Manajemen Dinas Penanaman modal dan Pelayanan Modal (DMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan** yang telah memberikan izin pengambilan data penelitian yang diperlukan selama proses penelitian berlangsung.

6. Teman-teman dari **Kontrakan Sulawesi Selatan, Kontrakan** yang menemani keseharian disaat menjalani proses selama masa studi di jenjang sarjana.
7. **Aljihan Januarty Pradipta** sebagai calon istri yang selama ini memberikan dukungan lebih dan memberikan bimbingan selalu kepada saya serta memotivasi dalam mengerjakan tugas akhir.
8. Teman-teman seperjuangan bimbingan skripsi **Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.,** terimakasih atas sharing ilmu nya.

Akhir kata dari penulis, skripsi ini tentu masih memiliki keterbatasan teknik penelitian maupun materi, mengingat akan kemampuan penulis miliki penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi semua orang khususnya bagi pembaca. Oleh karena itu, penulis harap dengan rendah hati menerima segala kritik dan saran yang membangun guna perbaikan di masa yang akan datang dan sebagai bahan referensi bagi peneli berikutnya.

Yogyakarta, November 2024

Muh Rafly Agung Ramadhan

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan segala kerendahan hati dan rasa Syukur kepada Allah SWT, saya persembahkan Karya Ilmiah Skripsi ini untuk, *Allah SWT*, *Nabi Muhammad SAW*, *Universitas Islam Indonesia*, *Kedua Orangtua*. *Serta seluruh rekan yang turut serta dalam berlangsung hingga terselesaikannya penelitian skripsi ini.*

Motto dan Kutipan

Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.

- QS. Ali Imran: 139 -

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME **i**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI **ii**

ABSTRAK **iii**

KATA PENGANTAR **v**

HALAMAN PERSEMBAHAN **viii**

DAFTAR ISI **ix**

DAFTAR TABEL **xiii**

DAFTAR GAMBAR **xv**

DAFTAR LAMPIRAN **xvi**

BAB I **1**

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Pernyataan Penelitian 11

1.3. Tujuan Penelitian 12

1.4. Manfaat Penelitian 13

BAB II **15**

2.1. Landasan Teori 15

2.1.1. Pelatihan 15

2.1.2. Budaya Organisasional 31

2.1.3. Kinerja Karyawan 46

2.1.4. *Employee Engangement* 56

2.2. Penelitian Terdahulu 68

2.2.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap *Employee Engangement* 68

2.2.2. Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap *Employee Engangement* 77

2.2.3. Pengaruh *Employee Engangement* Terhadap Kinerja Karyawan 87

2.2.4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan 97

2.2.5. Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan 108

2.2.6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engangement* Sebagai Variabel Intervening…….. 122
2.2.7. Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engangement* Sebagai Variabel Intervening 139
2.3. Hubungan Antar Variabel 169
2.3.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap *Employee Engangement* 169
2.3.2. Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap *Employee Engangement*……. 170
2.3.3. Pengaruh *Employee Engangement* Terhadap Kinerja Karyawan 171
2.3.4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan 172
2.3.5. Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan 173
2.3.6. Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engangement* 173
2.3.7. Pengaruh Variabel Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engangement* 174
2.4. Kerangka Penelitian 175
BAB III **177**
3.1. Pendekatan Penelitian 177
3.2. Lokasi Penelitian 178
3.2.1. Profil Perusahaan 178
3.2.2. Visi dan Misi Perusahaan 179
3.2.3. Struktur Organisasi Perusahaan 180
3.3. Identifikasi Variabel Penelitian 182
3.4. Definisi Operasional dan Indikator 183
3.4.1. Kinerja Karyawan (Y) 183
3.4.2. *Employee Engangement* (Z) 184
3.4.3. Pelatihan (X_1) 185
3.4.4. Budaya Organisasional (X_2) 187
3.5. Populasi dan sampel 189
3.5.1. Populasi 189
3.5.2. Teknik sampling 189

3.6.	Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	190
3.6.1.	Jenis Data	190
3.6.2.	Teknik Pengumpulan Data	191
3.7.	Teknik Analisis Data	192
3.7.1.	Uji Statistik Deskriptif	192
3.8.	Uji Instrumen	193
3.8.1.	Uji Vliditas Data	193
3.8.2.	Analisis Jalur *(Path Analysis)*	193
3.9.	Uji Hipotesis	195
BAB IV		**198**
4.1.	Karakteristik Responden	198
4.1.1.	Jenis Kelamin	198
4.1.2.	Usia	200
4.1.3.	Lama Masa Kerja	203
4.2.	Deskriptif Variabel	205
4.2.1.	Deskriptif Variabel Pelatihan	206
4.2.2.	Deskriptif Variabel Budaya Organisasional	208
4.2.3.	Deskriptif Variabel *Empoye Engangement*	211
4.2.4.	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	213
4.3.	Analisis Data	215
4.3.1.	Hasil Uji Validitas Data	215
4.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas	217
4.4.	Hasil Uji *Path Anlysis* (Analisis Jalur)	218
4.4.1.	Pengaruh Langsung Variabel Pelatihan (X_1) Dan Budaya Organisasional (X_2) Terhadap *Employee Engangement* (Z)	220
4.4.2.	Pengaruh Langsung Variabel Pelatihan (X1) Dan Budaya Organisasional (X2) Terhadap Kinerja Siswa (Y) Melalui Variabel Intervening *Employee Engangement* (Z)	224
BAB V		**282**
5.1.	Kesimpulan	282
5.2.	Saran	283

DAFTAR PUSTAKA **287**
LAMPIRAN 1 **301**

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Review Teori pelatihan terhadap *Employee engangement* 73

Tabel 2. 2 Review Jurnal budaya organisasional Terhadap *Employee Engangement* 83

Tabel 2. 3 Review Teori *Employee Engangement* Terhadap Kinerja Karyawan 93

Tabel 2. 4 Review Teori pelatihan terhadap kinerja karyawan……..103

Tabel 2. 5 Review Teori budaya organisasional terhadap Kinerja karyawan 116

Tabel 2. 6 Review Teori pelatihan terhadap Kinerja Melalui Employee Engangement. Sebagai variabel intervening 131

Tabel 2. 7 Review Jurnal Pengaruh budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Empleyee Engangement sebagai variabel intervening 147

Tabel 2. 8 Teori Rujukan Pelatihan 154

Tabel 2. 9 Teori Rujukan Budaya Organisasi 156

Tabel 2. 10 Teori Rujukan Kinerja Karyawan 158

Tabel 2. 11 Teori Employee Engangement 165

Tabel 3. 1 Alternatif Jawaban 192

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 198

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 200

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja 203

Tabel 4. 4 Tabel Kriteria Analisis Deskripsi 205

Tabel 4. 5 Hasil Uji Frequency Pelatihan 206

Tabel 4. 6 Hasil Uji Frequency Budaya organisasional 208

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel *Employee Engangement* 211

Tabel 4. 8 Hasil Uji Frequency Kinerja karyawan 213

Tabel 4. 9 Hasil Uji Vliditas 216

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliability 218

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinan R2 221

Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana 221

Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan (Uji F) 222

Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (Uji T) 222

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien determinan R2 224

Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 225

Tabel 4. 17 Hasil Uji Simultan (Uji F) 226

Tabel 4. 18 Hasil Uji Parsial (Uji T) 226

Tabel 4. 19 Ringkasan hasil Parameter Model 229

Tabel 4. 20 Pengaruh Total 232

Tabel 4. 21 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis 234

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori 176

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi DPMPTSP Prov. Sulsel 181

Gambar 4. 1 Model analisis Pelatihan (X1) dan Budaya organisasional (X2) terhadap *Employee engangement* (Z) dan Kinerja karyawan(Y). 220

Gambar 4. 2 Model Hasil Analisis Jalur 229

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN 302

LAMPIRAN 2 TABULASI DATA 309

LAMPIRAN 3 FREQUENSI TIAP VARIABEL 310

LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS DATA 323

LAMPIRAN 5 RELIABILITAS DATA 328

LAMPIRAN 6 NILAI R-F-T TABEL 329

LAMPIRAN 7 LAMPIRAN BIODATA 334

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang berkaitan pada akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan karya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting sebuah perusahaan karena turut perpartisipasi langsung dalam melaksanakan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai target perusahaan (Husain, 2018).

Manjemen sumber daya manusia berfokus memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi, oleh sebab itu meningkatkan kinerja karyawan diperlukan dukungan dari aktivitas manajemen sumber

daya manusia yang merupakan fungsi operasional. Kinerja karyawan merupakan perilaku aktual yang dilakukan seluruh pegawai sesuai dengan tugasnya dalam perusahaan, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang diinginkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan keahlian karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan suatu organisasi atau sering kita sebut sebagai budaya organisasional (Marlinda et al., 2021)

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Program pelatihan pegawai bertujuan untuk memberikan keterampilan, pengetahuan, atau sikap baru agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik dan melaksanakan pekerjaannya secara kompeten dan bertanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Optimalisasi pemberian layanan dapat ditentukan oleh sistem pelatihan yang ada di dalam perusahaan. Ini menggambarkan pelatihan sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk membekali karyawan baru atau yang sudah lama dengan keterampilan dasar yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka (Darmawan et al., 2023).

Pengaruh yang dapat diberikan dari pelatihan terhadap kinerja Karyawan yang menyelesaikan pelatihan biasanya menunjukkan kinerja dan kesuksesan yang lebih baik. Mereka juga memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas. Selain itu, karyawan dengan kinerja yang

kurang baik cenderung tidak menginternalisasi budaya organisasional. Mereka mungkin tidak mematuhi aturan organisasi dengan baik dan tidak memanfaatkan waktu mereka dengan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. (Tarlis et al, 2021).

Jika kemampuan tiap individunya telah dibekali dengan pelatihan yang relevan maka keperluan berikutnya terkait dengan peran budaya organisasional yang ada dalam perusahaan tersebut, ramah atau tidaknya perlakuan yang diterima setiap karyawan tergantung dari bagaimana menerima dan cara memperkenalkan budaya organisasional yang sedang berlaku dalam perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2000) budaya organisasional adalah nilai-nilai keyakinan universal yang dianut oleh tenaga kerja. Budaya organisasi merujuk pada sistem kepercayaan bersama, sikap, dan norma yang berkembang dalam suatu organisasi, yang membimbing perilaku anggotanya.

Pengaruh yang dapat diberikan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan ialah gambaran jelas faktor penentu dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Budaya organisasional ini berperan sebagai pedoman bagi karyawan dalam mengatur tindakan dan perilakunya (Jufrizen & Intan, 2021).

Selain melihat bagiamana pentingnya pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Tentu dalam penelitian ini juga terdapat pengaruh dari pelatihan dan budaya organisasional terhadap *employee engangement* dimana peran dari kedua variabel tersebut

terhadap *employee engangement* merupakan faktor penguat yang dapat mendukung meningkatkan kinerja karyawan. Demikian hal tersebut dapat disimpulkan jika melihat *employee engangement* (keterlibatan karyawan) karyawan merasa terlibat, termotivasi dan komitmen terhadap pekerjaan mereka dan organisasi mereka ditempatkan (Khan & Hussain, 2020).

Dengan kata lain, *employee engagement* menciptakan situasi di mana karyawan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka, memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, dan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka tanpa terlalu tergantung pada penghargaan eksternal. Hal ini ditegaskan sekali lagi mampu memberikan kinerja karyawan yang menjanjikan pada tiap waktu kedepannya dalam keberlangsungan hidup perusahan. (Zahab, 2022).

Mengadopsi dari pendekatan yang sama yang telah dilakukan oleh Syaiful Hamam dalam penelitiannya dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Telkom Akses Yogyakarta" dimana dalam penelitian yang dilakukkan membuktikan bahwa PT. Telkom Akses Kota Yogyakarta masih mempertahankan kinerja perusahaannya dengan sangat baik, tindakang yang mendukung bagaimana kinerja karyawan tersebut dapat tercipta ialah adanya pelatihan, budaya organisa, dan *employee engangement*

sebagai poin pembekalan yang kuat pada setiap karyawan yang terlibat dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan urain di atas, terkait dari sejumlah variabel yang sama mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini maka menjelaskan kembali bagaimana fenomena yang terjadi sampai dengan akhir-akhir ini pada objek penelitian yaitu (Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan terkait dengan regulasi yang berubah-ubah, perubahan berkala yang terjadi membuat ketidak sinkronan antara peraturan pusat dan daerah sehingga menyebabkan ketidakpastian dan kebingungan pada OSS. Permasalah lain yang mendukung fenomena di atas adalah pegawai yang tiba-tiba mutasi atau berpindah tugas dengan membawa pengalaman yang matang sebagai individu yang kompeten, sehingga keterlibatan pegawai baru menjadi ketidakstabilan jalannya operasional perusahaan karena pengalaman kerja yang dimiliki tidak matang, faktor pendukung memperburuk kondisi yang ada adalah anggaran yang terbatas untuk melaksanakan pelatihan secara rutin.

Dengan lahirnya permasalahan ini memberi dampak yang sangat tidak sehat bagi jalannya operasional instansi, ketidak mampuan karyawan menjawab keluhan setiap konsumen yang dilayani sehingga mendapatkan cibiran yang kurang mengenakkan dari setiap masyarakat yang terlibat bahkan yang belum sempat melibatkan diri dalam menggunakan pelayanan Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan

Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan. Sebelum melangkah lebih jauh perlu dijelaskan kemballi terkait variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Dalam hal ini menjelaskan bagaimana pentingnya pelatihan, budaya organisasi serta *employee engangement* yang saling berhubungan dalam membangun keterampilan, serta budaya organisasi yang positif yang mendukung karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau instansi. Kombinasi dari pelatihan yang efektif dan budaya organisasional yang sehat bagi setiap karyawannya dapat memberikan dampak postif yang besar pada kinerja karyawan.

Alasan yang mendasari mengapa peneliti besar hati untuk melakukan penelitian ini pada instansi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan dikarenakan instansi tersebut berada pada kota kelahiran peneliti dimana peneliti tentunya tahu betul bagaimana kondisi lingkungan yang ada di Kota Makassar. Dari yang peneliti ketahui berdasarkan data yang diperoleh dari salah satu karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) peneliti ketahui bahwa seiring perkembangan kondisi lingkungan strategis yang begitu dinamis, pemerintah Sulawesi selatan berupaya untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian sampai pada melakukan perubahan terhadap dokumen perencanaan RP JMD 2018-2023, urgensi dan dasar perubahan RPP JMD didasarkan akan adanya perubahan undang-undang tentunya

tercantum dalam penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 11 tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dan Penetapan RPJMD Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2018-2023 mendahului Penetapan RPJMN Tahun 2020-2024. Selain itu adanya perubahan kondisi lingkungan yaitu bencana non alam dengan menyebarnya wabah Pandemi Corona Virus Disease 2019 yang memberikan dampak negatif pada beberapa aspek kehidupan. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara tidak langsung peran instansi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan sangatlah penting terkait keberlangsungan jalannya kondisi sosial, pembanguna sampai dengan ekonomi seluruh masyarakat Sulawesi Selatan itulah mengapa peneliti menggap instansi tersebut sangat menarik dan mengundang tantangan tersindiri dalam melakukan penelitian kedepannya.

Konteks variabel pelatihan yang merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan sampai dengan sikap individu adanya konteks ini sangat erat kaitannya dengan pencapaian kinerja karyawan terlebih lagi pada instansi Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan keduanya saling berkaitan melihat bagaimana visi dan misi yang ada dimana "Mewujudkan Sulawesi Selatan yang bersih, melayani, dan ramah investasi". Dalam hal ini perlu kewaspadaan dan tingan keterampilan yang layak melihat jobdesk yang akan diselesaikan terkait pembangunan daerah yang melibatkan aspek sosial-budaya-ekonomi terlebih lagi bersifat skala yang cukup besar dan memberi pengaruh terhadap masyarakat Sulawesi selatan.

Melihat fenomena regulasi yang beruba-ubah pada instansi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan tentunya sangat memberikan dapak yang menciderai jalannya sistem pelayanan, kasus yang nyata dilapangan perlu penyesuaian kembali bagaimana prosedur kerja yang tidak sama dapat dilakukan dengan lancer, hal dibutuhkan karena adanya kegiatan berulang yang secara tidak langsung terekam dalam alam bawah sadar setiap orang sehingga dibutuhkan konsep keterampilan yang matang untuk memenuhi dan menutupi kemungkinan kesalahan yang tidak terduga dapat terjadi pada instansi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan, dan hal tersebut dapat tercapai jika pembekalan budaya organisasionalnya yang jelas dan mudah untuk berbaur sehingga rasa percaya diri dan mampu menimbang sampai dimana kemampuan yang keterikatan secara emosional dimiliki memiliki batas sehingga merasa

sangat penting untuk mengembangkan kemampuan diri, bukan hanya terkait regulasi pelatihan juga sangat berpengaruh bagaimana mutasi karyawan berlangsung melihat nilai apa yang dibawah dari instansi sebelumnya ke instansi yang lain tentunya adanya pelatihan merupakan salah satu tindakan dalam mengghindari dan tidak berada pada kondisi mengancam reputasi kinerja dari instansi tersebut.

Konteks berikutnya ialah budaya organisasional dalam hal ini berbicara bagaimana sistem atau ciri khas dari masing-masing perusahaan atau instansi, walau secara garis besar tujuan dari budaya organisasional adalah untuk mempertahankan dan menentukan citra instansi kedepannya. Budaya organisasional yang baik tentunya memperlihatkan bagaimana keberlangsungan dan skala pengukur tercapai atau tidaknya visi dan misi dari instansi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan tersebut. Ketika regulasi berubah-ubah tentunya memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap budaya organisasional mengapa hal demikian berpengaruh tentu ada satu dan lain hal perlu waktu menyesuaikan diri terlebih lagi hal tersebut terkait dengan seperangkat aturan yang dibuta dan ditetapkan dalam mengentrol, mengarhakan perilaku dan sistem yang ada dalam instansi.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan. Sangat menjunjung tinggi bagaimana budaya organisasional terus berkelanjutan dari tiap periode,

tapi perlu diingat budaya organisasi tentunya berbeda dengan budaya suatu wilayah, namun, kembali melihat motto orang Makassar "siri na pace" maksud dari kalimat ini sangat dalam dan begitu kental sehingga baik dalam masyarakat maupun instansi memberdayakan budaya organisasi tidaklah jauh berbeda karena kentalnya darah persaudaraan yang dimiliki, hal tersebut mempermudah bagi karyawan dengan atasan hingga karyawan dengan masyarakat yang menerima pelayanan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan dapat berkomunikasi dengan baik dan saling percaya itulah mengapa budaya organisasional begitu relevan dengan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan dimana instansi tersebut melakukan interaksi dengan masyarakat yang lebih mendominasi. Yang tidak kalah penting dari kedua variabel pelatihan dan budaya organisasional tentunya konteks dari *employee engangement* juga sangat relevan mengapa penelitian ini dilakukan.

Konteks terkait *employee engangement* yaitu keterlibatan emosional dan komitmen karyawan dan sebagai jantung perusahaan karyawan mengambil peran sangat penting. Namun jika terdapat kepercayaan pada kemampuan diri sendiri dan percaya pada instansi tentunya tak akan mampu memberikan kinerja yang memuaskan dan mencapai visi dan misi instansi sangatlah mustahil. Anggaran yang terbatas dapat memberikan tekanan pada karyawan yang merasa tidak

mencapai keterampilan yang seharusnya dimiliki dalam menyesuaikan diri pada pekerjaan yang akan dilakoninya kedepannya, dari anggaran yang terbatas menunda adanya pelatihan dan tidak adanya persiapan dalam menanggulangi masalah mutasi karyawan dengan keterampilan yang seadanya serta cacat dalam memhami budaya organisasional hal tesebut dapat membuat karyawan menjadi buta arahan dan cidera kemampuan apabila regulasi mengalami perubahan kembali.

Peneliti meninjau bahwa jika karyawan yang telah dibekali dengan pelatihan meningkatkan kemampuan dan memahami budaya organisasional yang ada pada instansi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan, Maka perlu adanya tingkat keterlibatan emosional merasa bertanggung jawab pada setiap yang dilakukan, dan memberikan kinerja terbaik untuk memperoleh rasa puas pada diri sendiri terkait pencapaian kinerja perusahaan terlebih lagi pada capaian visi dan misi yang lebih nyata pada instansi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan itulah tiap variabel sangat berkaitan dan singkron dalam penelitian yang dilakukan.

Dalam fenomena tersebut melihat yang telah terjadi atau atau dugaan yang akan terjadi kedepannya maka peneliti konsisten untuk menjadikannya sebagai rujukan mengapa pengaruh pelatihan dan budaya organisasi serta *employee engangement* terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan bahwa penelitian ini penting untuk memberikan

pemahaman lebih mendalam bagaimana aspek-aspek pendukung Kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan pada organisasi. Maka dari itu peneliti menarik kesimpulan judul yang akan diteliti **"Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional tehadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan".**

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah disampaikan, maka rumusan pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1.2.1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap *Employee engagement*?

1.2.2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasional terhadap *Employee engagement*?

1.2.3. Apakah terdapat pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan?

1.2.4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?

1.2.5. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasional terhadap terhadap kinerja karyawan?

1.2.6. Apakah terdapat hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui *Employee engagement* sebagai variabvel intervening?

1.2.7. Apakah terdapat hubungan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui *Employee engagement* sebagai variabvel intervening?

1.3. Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan penelitian dilakukan berdasarkan dari penarikan rumusan masalah, diantaranya:

1.3.1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan terhadap *Employee engagement.*

1.3.2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasional terhadap *employee engagement***.**

1.3.3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

1.3.4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.3.5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengaruh budaya organisasional terhadap terhadap kinerja karyawan**.**

1.3.6. Untuk mengetahui dan menganalisa hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabvel intervening.

1.3.7. Untuk mengetahui dan menganalisa hubungan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui e*mployee engagement* sebagai variabvel intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

   Secara teoritis diharapkan penelitian ini memberikan pandangan ilmiah terkait aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan pengaruh dari pelatihan dan budaya organisasional melalui *employee engangement.* Hasil penelitian ini terkhusus mengenai kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan yang telah menjadi bahan pertimbangan untuk mengkaji lebih dalam terkait pengaruh pelatihan dan budaya organisasional pada produktifitas kinerja karyawan.

2. Manfaat secara praktis

   a. Bagi akademik penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi tambahan juga menjadi sumbangan pemikiran mendukung penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia terkait pelatihan dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangement* sebagai variabel intervening.

   b. Bagi kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi bagaimana pembekalan pelatihan dan budaya organisasi dapat menigkatkan kinerja

karyawan melalui *employee engangement* sebagai variabel intervening.

c.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan memainkan peran sentral dalam memelihara, memeperkuat, dan memperluas kemampuan sebuah perusahaan. Karyawan yang kerap kali memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik dalam bekerja diyakini tidak begitu dapat mendukung meningkatkan kinerja karyawan. Maka, diperlukan pelatihan ekstensif sebelum turut serta berkontribusi dalam organisasi.

Cheach et al, (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses tersturuktur yang dirancang sedemikian mungkin untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan dan pengatahuan yang dimiliki oleh suatu karyawan. Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Snell & Morris, 2019). Definisi ini menekankan bahwa pelatihan bukan hanya tentang memberikan informasi, tetapi juga tentang mengembangkan keterampilan praktis dan membentuk sikap yang mendukung kinerja yang efektif. Pelatihan dilihat sebagai investasi strategis untuk meningkatkan kapabilitas karyawan dan, pada akhirnya, kinerja organisasi secara keseluruhan. pelatihan

cenderung digabungkan menjadi satu frasa yaitu pelatihan dan pengembangan untuk memudahkan dalam mengenali kombinasi kegiatan organisasi demi meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Snell & Morris, 2019).

Sedangkan menurut Noe, (2017) Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga sebagai investasi perusahaan atau lembaga dalam pengembangan kinerja karyawan. Dengan pelatihan yang sesuai, karyawan dapat mengasah keterampilan mereka, meningkatkan pengetahuan tentang tugas mereka, dan secara keseluruhan mengembangkan diri dalam peran mereka pada organisasi, instansi atau perusahaan. Kemudian (Taufik et al., 2022) pelatihan merupakan proses pendidikan yang bersifat jangka pendek menerapkan prosuder sistematis dan terorganisir agar peserta pada pelatihan mampu mempelajari secara teknis dan relevan pada tujuan tertentu.

Menurut Widodo (2015) “pelatihan ialah serangkain aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga kedepannya mampu memiliki pengalaman kerja yang menghasilkan kinerja yang professional di bidangnya”. Pelatihan proses yang memungkinkan bagi individu untuk mempelajari lebih lanjut terkait keahlian yang dimiliki demi kelancara kinerja yang efektif dan professional kedepannya pada organisasi yang bersangkutan.

2. Arti Penting Pelatihan

Menurut Cheach et al, (2019) pelatihan memiliki arti penting dalam sebuah organisasi dikarenakan yaitu:

1) Pengembangan kompetensi

   Dengan pengembangan kompetensi akan membantu karyawan dalam mengembangan keterampilan yang relavan dengan pekerjaan yang ada dalam perusahaan

2) Peningkatan kinerja

   Karyawan yang terlatih dalam bekerja secara efektif dan efisien akan mengalami peningkatan kinerja melalui pelatihan yang telah disediakan Perusahaan untuk menunjang tingkat karier yang lebih baik

3) Adaptasi terhadap perubahaan

   Pelatihan akan memungkinkan karyawan agar dalam penyesuaian diri dengan perkembangan teknologi dalam perubahaan lingkungan kerja sehingga tidak kudet dalam pengembangan aplikasi yang semakin maju.

4) Kepuasan dan loyalitas karyawan

   Dengan mendapatkan pelatihan yang sesuai, karyawan merasa lebih dihargai dan cenderung lebih royal terhadap Perusahaan sehingga karyawan merasa puas terhadap pemimpin yang memberikan pelatihan terkait pekerjaan yang akan dikerjakan dalamm Perusahaan. Cheach et al, (2019) menyatakan bahwa

tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengatahuan, dan kemampuan karyawan sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan, menciptakan tenaga kerja yang inovatif, serta meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam bekerja disuatu Perusahaan sehingga dengan adanya pelatihan yang tepat mampu berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan Perusahaan yang telah ditentukan sejak awal.

Mangkunegara (2010) terdapat beberapa tujuan dari pelatihan diantaranya:

a. Meningkatkan produktivitas kerja

Ialah menetapkan tujuan yang spesifik, terukur dan terstruktur hal tersebut berupa upaya agar apa yang ditargetkan menjadi motivasi secara mandiri, selain menjadi prioritas karyawan akan mengidentifikasi rancangan tugas-tugas yang tepat mulai dari harian hingga minggu demi menjaga agar progress kerja tetap berada dalam jalur selain dari pada itu semua, melibatkan tekhnologi sangat membantu untuk mencapai tujuan sesuai tenggat waktu dan jika memungkin delegasikan tugas tersebut sebagai beban kerja yang berarti program kerja tersebut benar-benar hal yang urgent, secara berkala akan memasuki tahap

evaluasi, identifikasi sampai dengan strategi pendukung perbaikan kerja.

b. Meningkatkan kualitas kerja

Ialah menerapkan serangkain strategi-strategi pendukung dalam meningkatkan hasil kualitas kinerja, sedikitanya dalam meningkatkan kualitas kerja perlu adanya mendefinisakan apa yang dianggap sebagai kualitas tinggi, berarti tiada lain haruus ada penetapan standar, yang tentunya fokus dan secara mendetail menyemak kembali pekerjaan sebelum melakukan penyetoran hasil kerja, nah pada tahap ini setiap individu memiliki peluang menuangkap segenap keterampilan yang dimiliki, sehingga merasa puas akan capaian kerja yang diterima kedepannya karena telah berusaha semaksimal mingkin.

c. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja

Jika sikap moral dan semangat tinggi tentu kinerja kerja yang dihasilkan juga baik tentunya, kembali menetapkan tujuan yang memotivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang positif berarti memberikan ruang agar tujuan perusahaan tercapai, strategi pendukung lainnya yang kerap kali digunakan dalam mengingkatkan sikap moral dan semangat kerja ialah tetap menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, menyelesaikan masalah sesuai procedure dan bersikap positif dalam hal ini pengelolaan emosi sangat berperan penting

sehingga menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan professional.

d. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.

   Pendekatan ini melibatkan fasilitas pembentukan lingkungan kerja yang mendukung, memberi insentif yang sesuai dan tetap mempertahan hubungan yang positif, fokus pada tujuan yang jelas dan matang, pada aspek lainnya perlu adanya tingkat komunikasi yang stabil dan terbuka sehingga hubungan yang terjalin semakin kuat, menanggapi hal tersebut tentunya menjadi tantangan yang memotivasi karyawan sehingga mampu berprestasi secara maksimal.

e. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan

   Memastikan karyawan tetap merasa aman, sehat dan produktif tentunya menjadi aspek penting yang harus diprioritaskan. Ciptakan program kerja, sedikan fasilitas yang memadai serta sediakan peralatan dan alat pelindung diri hal tersebut diperlukan dalam mempersiapkan kemungkinan buruk yang terjadi kedepannya, terapkan kesehatan mental dengan menyesuaikan fasilitas memperhatikan ergonomic yang sesuai dan melakukan monitoring secara rutin. Hal tersebut merupakan upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan bagi karyawan.

f. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan

Kunci ituma daripada tujuan pelatihan ialah meningkatkan perkembangan pribadi adalah kundi meningkatkan kepuasan kerja, keterampilan dan motivasi pelatihan yang relevan menjadi peluang dalam mengembangkan proyek baru, pendukung keseimbangan kerjasehingga memperoleh umpan balik yang konstruktif.

Handoko (2011) adapun arti penting pelatihan dengan memeberikan tujuannya yaitu:

a) Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jawaban.
b) Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapaiu sarana-sarana kerja yang telah ditetapkan.

3. Faktor-Faktor pelatihan

a. Faktor yang Memengaruhi

Menurut Cheach et al. (2019), ada beberapa factor yang mempengaruhi pelatihan yaitu:

a) Dukungan Manajemen

Dukungan dari manajemen sangan penting bagi pelatihan dengan manajemen meberikan dukungan dan perhatian lebih kepada program pelatihan dalam bentuk dukunagan dan

sumber daya daya maupun pengakuan akan pentingnya pelatih maka akan meningkatkan program pelatihan. Dengan adanya dukungan dari manajemen terhadap pelatihan akan berpengaruh pada budaya organisasi Perusahaan yang akan menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang lebih efisien.

b) Kebutuhan dan kesiapan karyawan

Kebutuhan dan kesiapan karyawan akan membuat pelatihan berhasil jika sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan yang relavan yang dimiliki oleh karyawan akan cenderung antusias dalam mengikuti program-program yang disediakan oleh Perusahaan.

c) Keterlibatan karyawan

Karyawan yang terlibat dalam Perusahaan maka akan berkomitmen untuk mengikuti pelatihan. Tingkat keterlibatan karyawan dalam Perusahaan sebelum dan setelah melakukan pelatihan akan mempengaruhi hasil pelatihan, sehingga akan berdampak pada pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang memengaruhi menurut Benyamin (2011) antara lain:

1. Dukungan manajemen publik

Agar setiap program pelatihan dan pengembangan berhasil, dibutuhkan dukungan dari kepemimpinan yang merupakan atasan yang secara tidak langsung melibatkan karyawan atau *employee engangement* tanpa dukungan manajemen puncak tersebut, program pelatihan didapati minim akan berhasil.

2. Komitmen para spesialis dan generalis

   Selain dari pada manajemen puncak atau *employee engangement* dalam proses pelatihan dan pengembangan melekat pada manajerial spesialis atau generalitas, dalam hal ini keterlebitan para professional pelatihan dan pengembangan semata-mata hanya memberikan keahlian teknis.

3. Kemajuan teknologi

   Jika personalnya dibekali pelatihan yang memadai tentunya tantangan akan cacat teknologi sangat dapat dihindari, teknologi sendiri memainkan peran yang cukup besar dalam mengubah cara memberikan pengetahuan yang diberikan pada karyawan dan perubahan tersebut akan berlanjut

4. Gaya belajar

   Kinerja karyawan tidak tercipta dalam sekilas saja, pembekalan pelatihan dengan tidak hanya memberikan pengetahuan individu namun juga menciptakan pengetahuan institusional sehingga ketika seorang karyawan meninggalkan

organisasi, orang lain dalam perusahaan tersebut mampu memiliki pengetahuan yang sama.

Selain itu, menurut Suparyadi (2015), ada beberapa faktor tambahan yang memengaruhi kinerja pelatihan, yaitu:

a) Meningkatkan kemandirian

   Karyawan yang memiliki kemampuan pengusaan pengetahuan serta keterampilan dibidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit merepotkan jika memerlukan bantuan pada rekan kerja yang lainnya.

b) Meningkatkan kepercayaan diri

   Dalam kerpercayaan diri yang dimiliki karyawan akan meningkat pesat jika menguasai dengan baik pengetahuan dan keterampilannya sesuai pada bidang yang dikerjakannya.

c) Menumbuhkan *employee engangement* atau keterlibatan karyawan yaitu memiliki rasa diakui keberadaannya serta kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dengan hasil yang positif bagi perusahaan.

d) Mengurangi keluarnya karyawan

   Karyawan dengan poin baik dibidang pengetahuan dan keterampilan tentunya telah memberikan gambaran kinerja yang menjanjikan dengan adanya hal tersebut kenyamanan dalam bekerja akan tercipta dengan pemanis adanya rasa dihargai atau diakui keberadaan dan kontribusinya.

b. Faktor yang Dipengaruhi

Faktor utama dari dampak pelatihan adalah kinerja karyawan yang merupakan wujud dari tindakan dan penyelesaian kerja seorang karyawan dapat dilihat berdasarkan kinerja, mengukur sejauh mana karyawa telah memenuhi atau melampai standar dan tujuan yang ditetapkan. Terkait bagimana faktor yang dipengaruhi selain daripada kinerja karyawan juga tentunya memberikan pengaruh terhadap budaya organisasional dan mempererat *employee engangement.* Menurut Yolanda, (2021), pelatihan memungkinkan tenaga kerja untuk mengadopsi teknologi baru dengan mulus, meningkatkan produktivitas dan efisiensi individu dan organisasi. Sudut pandang ini tampaknya konsisten dengan premis teori modal manusia yang memandang pendidikan sebagai jenis investasi yang mendorong produktivitas individu. Pendapat ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa program pelatihan merupakan investasi yang ditujukan untuk meningkatkan keahlian karyawan dibandingkan dengan faktor biaya.

Dengan memanfaatkan perencanaan jangka panjang, sebagian besar bisnis berinvestasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberdayakan tenaga kerja mereka dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang akan membantu mereka menghadapi ketidakpastian di masa depan Pelatihan membantu

karyawan menjadi lebih mampu dan mempertajam kreativitas dan keterampilan berpikir mereka sehingga mereka dapat membuat keputusan yang lebih baik dengan lebih cepat dan lebih produktif. Selain itu, pelatihan membekali staf dengan keterampilan yang diperlukan untuk berinteraksi secara efektif dengan klien dan menangani keluhan mereka secara tepat waktu. Oleh karena itu, organisasi memberikan pelatihan untuk memaksimalkan potensi karyawannya guna mempersiapkan pekerja melakukan pekerjaannya sesuai keinginan (Bairizki, 2020).

4. Teori Terkait Pelatihan

Cheach et al, (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses tersturuktur yang dirancang sedemikian mungkin untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan dan pengatahuan yang dimiliki oleh suatu karyawan. Teori ini menekankan bahwa pelatihan sangat penting dalam mempersiapkan karyawan untuk menghadapi perubahan dilingkungan kerja misalnya dalam pengembangan teknologi atau perubahan organisasi.

Sedarmayanti (2011) menyatakan, suatu proses pendidikan jangka pendek yang mengedepankan prosedur sistematis dan teroganisir mendalami dan memahami tejnis dalam tujuan terbatas.

Menurut Piaget (1896-1980) menjelaskan bahwa *teori kognitif* memandang bagaimana kegitan belajar bukan hanya sejedar

interaksi stimulasi didalam pelatihan atau dikenal tahap belajar melibatkan pembelajaran mental yang ada pada setiap individu.

5. Indikator Pelatihan

Menurut Cheach et al, (2019) Pelatihan yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan dan mampu berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa indikator dalam pelatihan yaitu:

1. Kesesuain pelatihan dengan pekerjaan

   Tujuan dari kesesuaian pelatihan dan pekerjaan adalah untuk menciptakan sinergik antara kebutuhan pelatihan karyawan dan tuntutan pekerjaan sehingga mendukung budaya organisasi dalam pengembangan dan keterlibatan guna mencapai kinerja yang optimal dalam Perusahaan.

2. Peningkatan kompetensi

   Tujuan dalam peningkatan kompetensi adalah untuk mencapai beberapa hal yang penting yang mendukung efektifitas individu dalam organisasi. Seperti halnya dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu dengan memperoleh keterampilan dan pengatahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas karyawan yang lebih efektif.

3. Kualitas materi dan penyampaian.

   Kualitas materi dan penyampaian pelatihan sangat penting untuk memasyikan bahwa pelatihan efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan.

4. Dampak pada keterlibatan karyawan

   Tujuan pada keterlibatan karyawan dalam pelatihan yaitu berkontribusi dalam pelatihan terhadap peningkatan kerja dan produktivitas karyawan dan keberhasilan jangka Panjang sekaligus memberikan dampak yang positif bagi kesuksesan dalam suatu organisasi secara keseluruhan.

5. Penerapan dalam pekerjaan

   Tujuan dalam penerapan pekerjaan adalah bagaimana pelatihan dapat diintegrasikan kedalam lingkungan kerja untuk meningkatkan efektivitas karyawan dan kinerja organiasasi

Sedangkan Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2010), diantaranya:

1) Instruktur

   Mengingat pelatihan umumnya berorientasi peningkatan skill, maka para pelatih harus dipilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompenten serta bisa memberikan motivasi untuk

peserta pelatihan. Selain itu pendidikan instruktur harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

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

3) Materi

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

4) Metode

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

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang di selenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan

sebelumnya para peserta agar dapat memahami pelatihan tersebut.

Indikator pelatihan menurut Dessler (2006) yaitu :

1) Materi pelatihan

   Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

   a. Menambah kemampuan
   b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

2) Metode pelatihan

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

   a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
   b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan

3) Instruktur pelatihan

   Mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kaulifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten

   a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai
   b. Memotivasi peserta

c. Kebutuhan umpan balik.

4) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

a. Semangat mengikuti pelatihan

b. Keinginan untuk memperhatikan.

5) Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyususnan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

a. Keterampilan peserta pelatihan.

b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

2.1.2. Budaya Organisasional

1. Pengertian Budaya Organisasional

Budaya organisasional adalah nilai-nilai keyakinan universal yang dianut oleh tenaga kerja (Mathis & Jackson, 2000). Adapun Keyakinan dan nilai bersama itu menjadikan anggota organisasi atau karyawan dengan makna serta aturan dalam berperilaku.. Menurut Robbins & Culture (2012) Budaya Organisasional adalah seperangkat nilai, prinsip, tradisi dan cara kerja yang dikembangkan oleh suatu organisasi dan mempengaruhi perilaku para karyawannya. Budaya organisasi juga mencangkup norma dan keyakinan yang

diikuti oleh individu dalam organisasi yang memebentuk bagamaina individu itu bertindak, bekerja sama dan membuat Keputusan yang baik bagi perusahaan atau organisasi.

Pengertian lain yang disampaikan oleh Scain dalam Novziransyah (2017) Budaya organisasi adalah pola dari asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan atau diciptakan oleh kelompok tertentu dengan tujuan agar organisasi bisa mengatasi dan menanggulangi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan sehingga perlu diajarkan dan diterapkan pada anggota baru.

Budaya organisasi menurut Robbins & Judge, (2017) adalah sistem bersama dan prespektif umum yang digunakan oleh anggota organisasi. Bagaimana segenap pandangan karyawa terkait budaya organisasi yang merupakan aspek kunci dari budaya organisasional itu sendiri. Filosofi mendasart dari suatu organisasi adalah budaya organisasinya, yang menetapkan standar tentang bagaimana semua sumber daya manusianya harus berperilaku ditempat kerja.

Terkait hal tersebut berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasional adalah nilai-nilai keyakinan universal yang dianut oleh tenaga kerja berdasarkan ketentuan yang telah disepakati dan setujui bersama dalam mengiringi jalannya perusahaan atau isntansi yang terkait.

2. Arti Penting Budaya Organisasional

Budaya organisasi memainkan peran yang luar biasa penting dalam membentuk identitas, cara kerja dan kesuksesan organisasi secara kesuluruhan. Menurut Robbins & Coulter (2012) budaya organisasi memiliki artin penting dalam menentukan kinerja karyawan Adapun arti penting tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) Menciptakan identitas organisasi

   Budaya organisasi akan membantu membangun persepsi positif tentang nilai-nilai pelayanan ppublik, profesionalisme dan komitmen terhadap integritas sehingga menjadikan identitas sebagai landasan bagi karyawan dalam menjalankan perannya yang lebih efektif dan sejalan dengan misi organisasi.

2) Mengarahkan perilaku karyawan

   Budaya organisasi sebagai panduan yang mengarahkan kepada karyawan dalam berperilaku dalam bekerja. nilai-nilai, norma dan etos kerja yang dibagu dalam budaya organisasi akan menciptakan standar perilaku yang diharapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan

3) Meningkatkan *employee engagement* atau keterlibatan karyawan

   Budaya organisasi yang terbuka dan inklusif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam Perusahaan.

4) Memperkuat implementasi Perusahaan

   Pelatihan yang diberikan kepada karyawan lebih efektif diterapkanapabila selaras dengan budaya organisasi. Budaya yang mendukung pembelajaran dan pengembangan karyawan memungkinkan hasil dari pelatihan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

5) Meningkatkan kinerja karyawan

   Budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai seperti integritas, akuntabilitas dan layanan respontif akan meningkatkan kualitas pelayanan public yang merupakan indicator yang sangat penting dalam kinerja karyawan

6) Mengurangi konflik dan meningkatkan koloborasi

   Budaya organisasi yang kuat akan membantu mengurangi konflik dalam Perusahaan dan menciptakan keselarasan nilai dan tujuan diantara karyawan.

7) Mempercepat adaptasi terhadap perubahaan

   Budaya organisasi yang fleksibel dan inovatif akan memudahkan karyawan untuk beradptasi dengan perubahaan lingkungan kerja, kebijakan, atau teknologi baru diman kebijakan dan regulasi dapat berubah cepat, sehingga mendukung budaya organisasi dalam adaptabilitas dan peningkatan kinerja tetap optimal.

8) Menjaga kepuasan dan retensi karyawan

Budaya yang positif akan meningkatkan kepuasan karyawan yang ada pada Tingkat turnover. Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai dalam organisasi akan lebih cenderung untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam organisasi. Budaya organisasi yang mendukung kesehjateraan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan retensi Tenaga kerja yang berkualitas.

Wardani *et al* (2016) menyatakan bahwa 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. Memungkinkan budaya organisasi untuk menjamin kepuasan kerja dan kinerja optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi memerlukan batasan yang ditetapkan dan budaya yang konsisten, hal ini dapat dilakukan oleh para anggota organisasi dan berdampak positif terhadap kelancaran fungsi kegiatan dalam organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi banyak hal dalam suatu perusahaan, termasuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Edgar dan Peter (2021) menyatakan arti penting dari budaya organisasional adalah menekankan pentingnya pemahaman budaya sebagai alat untuk memimpin perubahan dan inovasi. Dan Nina A. Mazar dalam jurnal dan artikel terbaru membahas dan menyatakan bahwa budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh praktek manajemen

modern dan teknologi, termasuk dampak digitalisasi pada budaya kerja dan interaksi sosial tempat kerja.

3. Faktor-Faktor Budaya Organisasional

a. Faktor yang Memengaruhi

Menurut Robbins & Cuolter (2012) faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi adlah sebagai berikut:

1. Nilai pendiri

   Nilai dan keyakinan yang dipegang oleh pendiri organisasi biasanya membentuk dasar dari budaya organisasi. Menanamkan nilai-nilai dan keyakinan yang mereka anggap penting yang pada karakteristiknya dalam budaya organisasi.

2. Gaya kepemimpinan

   Pemimpin akan memainkan peran dalam membentuk dan mempertahankan budaya organisasi Perusahaan. Gaya kepemimpinan akan dipraktikan oleh manajemen puncak baik itu secara demokratis, otoriter dan lain sebaginya akan secara langsung mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja.

3. Proses seleksi

   Proses rekrutmen dan seleksi sangat berpengaruh pada budaya organisasi karena cenderung memiliki individu yang nilai-nialinya sesuai dengan buadaya organisasi dengan merekrut

anggota atau karyawan akan mudah mempertahankan budaya yang dimiliki oleh setiap Perusahaan.

4. Sosialisasi

   Sosialisasi budaya organisasi dalam bentuk orientasi, monitoring, dan interaksi sehari-hari dengan karyawan. Dengan adanya proses sosialisasi akan membentuk nilai-nilai dan norma norma organisasi dapat ditransfer keanggota atau karyawan baru dalam suatu organisasi.

5. Lingkungan eksternal

   Factor ekternal akan mempengaruhi budaya organisasi seperti kondisi ekonomi, hukum, social dan teknologi. Yang beroperasi dalam lingkungan yang dinamis dan penuh persaingan yang akan mungkin mengembangkan budaya yang lebih fleksibel dan adaptid.

6. Teknologi

   Dalam penggunaan teknologi organisasi akan mempengaruhi cara kerja dan komunikasi karyawan yang akan kemudian mempengaruhi budaya organiasasi. Dengan adanya teknologi akan membentuk koloborasi dan mendorong kerja jarak jauh menjadi lebih fleksibel dan terdesentralisasi.

7. Pola penghargaan dan pengakuan

   Dalam system penghargaan dan pengakuan dalam organisasi berperan penting dalam membentuk budaya. Nilai-nilai yang

diharagai oleh organisasi akan cenderung menjadi norma yang diadopsi oleh organisasi sehingga jika inovasi dan kerja keras ingin diharagai maka budaya organisasi akan mencermikan nilai-nilai yang ada pada Perusahaan.

Sementara menurut Robbins dan Judge (2015) faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi adalah:

1) Norma: Perilaku standar, Pada konteks ini termasuk pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
2) Nilai dominan: nilai inti yang diyakini secara bersama oleh semua anggota organisasi.
3) Keteraturan perilaku: pedoman atau Tindakan yang dilakukan karyawan atau anggota organisasi yang bisa diamati. Ketika antar anggota organiasai berinteraksi menggunakan bahasa umum, istilah atau ritual tertentu.
4) Aturan: proman kuat yang terkait dengan kemajuan dari organisasi itu.
5) Iklim organisasi: gambaran perasaan secara menyeluruh melalui kondisi cara berinteraksi para anggota organisasi.
6) Filosofi: Sebuah kebijakan terkait dengan suatu keyakinan di organisasi dalam memperlakukan karyawan dan pelanggan.

Dari pendapat lainnya Veithzal (2003) faktor yang mempengaruhi budaya organisasipnal yaitu:

1) Nilai-nilai

Nilai yang juga disebut sebagai integritas berarti terkait seberapa besar pengembangan karyawan yang berlangsung dan mampu mendukung pertumbihan dan perkembangan sehingga kinerja karyawan mencerminkan bagaimana pentingnya instansi tersebut di tengah masyaraka.

2) Kepercayaan

Kepercayaan dalam instansi ialah hal yang penting dalam melibatkan diri pada setiap aktivitas perusahaan dalam memenuhi target yang diinginkan dan telah dibuktikan dengan kinerja karyawan yang nyata adanya.

3) Pola-pola

Pola yang dimaksud ialah sistem dan kontrol yang digunakan kepada karyawan dalam memberikan kasil kerja yang positif.

b. Faktor yang Dipengaruhi

Menurut Robbins & Coulter (2012) berikut faktor yang dipengaruhi budaya organisasi ialah Kinerja Karyawan terkait kinarja yang merupakan hasil capaian karyawan yang diperoleh setelah mengerjakan tugas-tugas organisasi, kinerja yang merupakan ukuran atau penilaian seberapa efektif seseorang dalam bekerja secara individu ataupun kelompok. Dari kinerja yang telah tercapai maka memberikan rasa puas diri secara positif

dan terwujud dalam bentuk kebahagian dengan gaya tubuh berlenggak-lenggok atau terbawa tawa, kepuasan kerja menjelaskan bagaimana sikap atau prilaku seseorang terhadap capaian kerja. Sehingga besar kemungkinan kaeyawan dengan kesadaran penuh akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki nilai-nilai dan tujuan organisasi lebih bisa menunjukkan komitmen yang tinggi dan bertahan lebih lama dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan Quan (2018) menyatakan bahwa adanya efek dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dipengaruhi oleh budaya organisasi. Artinya budaya organisasi dapat mendorong serta meningkatkan kepuasan kerja, sehingga menciptakan motivasi yang luar biasa untuk pegawai serta dapat menjadi nilai-nilai. Keterlibatan karyawan ini yang memunculkan budaya yang mendorong partisipasi dan keterbukaan dan penghargaanterhadap karyawan akan meningkatkan keterlibatan dalam bekerja dan lebih aktif dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan.

4. Teori Terkait Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Coulture (2012) Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai, prinsip tradisi dan cara kerja yang akan dipelajari dan di bagikan oleh anggota organisasi.

Menurutnya budaya organisasi sangat mempengaruhi bagaimana anggota organisasi atau karyawan dalm berperilaku, bekerja sama dan dalam pengambilan Keputusan.

Budaya organisasi yang mendukung dapat meningkatkan keterlibatan karyawan yang berdampak positif pada kinerja karyawan. Pelatihan yang disesuaikan dengan budaya organisasi akan menjadinkuat dan proaktif dan lebih mudah diterima dan diimplementasikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Fahmi (2016), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan di pakai serta di terapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sedangkan Menurut Wardiah (2016), Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

5. Indikator Budaya Organisasi

Robbins dan Coulter (2012) adalah sistem makna bersama yang di pegang dan dianut oleh anggota yang membedakan dengan

organisasi lainnya. Sistem makna tersebut merupakan seperangkat karakteristik yang dihargai oleh anggota organisasi Pada setiap orgfaanisasi atau perusahaan tentunya memiliki budaya organisasional yang berbeda dengan organisasi lainnya. Ada beberapa indikator dalam budaya organisasional yang dikemukkan oleh Robbins dan Colter (2012) yaitu:

1) Orientasi Pada Hasil

   Orientasi yang dimaksud ialah peninjauan untuk menentukan sikap yang tepat yang mendasari pandangan dan perhatian dari dasar pikiran yang menjadi kecenderungan

2) Perhatian terhadap Detail

   Perhatian tiap detainya berarti tak melewatkan sekecil apapun yang dapat mempengaruhi jalannya organisasional.

3) Inovasi dan Keberanian Mengambil risiko

   Berinovasi berarti mempertaruhkan hal berharga yang dimiliki sebagai bayaran dari pengambilan resiko yang dilakukan.

4) Agresif

   Pada tahapan ini agresif dalam artian positif, memeiliki kecenderungan yang mendominasi dalam bertindak.

5) Stabilitas menciptakan

   Dalam bertidak dan berinovasi tidak serta merta dilakukan begitu saja, pada poin ini menegaskan kembali bahwa perlu adanya pertimbangan dampak kilas balik jika memulai sesuatu sehingga

kedepannya jika memang berlangsung akan lebih stabil dan dapat dikontrol.

Menurut Robbins dan Judge, (2015) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi yaitu :

1) Inovasi dan pengambilan resiko

Inovasi merupakan proses menciptakan ide atau produk baru yang dapat meningkatkan nilai atau efisiensi, sementara pengambilan risiko adalah keputusan untuk mengajar onpvasi meskipun ada ketidakpastian dan potensi kerugian.

2) Perhatian terhadap detail

Dalam pendekatan ini menekankan bagaimana aspek-aspek kecil yang lebih spesifik dalam suatu proyek atau pekerjaan, baik itu individu ataupun kelompok. Spesifik yang dimaksud ialah kenderungan yang lebih teliti, akurat dan mampu mengidentifikasi tiap masalah dan memberikan kesimpulan jalan keluar pada permasalahn tersebut.

3) Orientasi hasil

Dalam pendekatan ini fokus pada pencapaian dan tujuan yang diinginkan dalam suatu proses laju perusahaan. Orientasi hasil menjadi pondasi dasar bagaimana menilai kinerja dan pengambilan keputusan pihak perusahaan terkait penggunaan strategi mendatang.

4) Orientasi orang

Pendekatan ini terkait bagaimana memahami dan memenuhi kebutuhan, keinginan dan kepuasan peridividu maupun dalam kelompok. Bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberdayakan, sehingga produktivitas yang tercipta kedepannya semakin lebih baik.

5) Orientasi tim

Pendekatan ini menekankan bagiamana pentingnya kerja sama tim, dalam menyelesaikan progress kerja tanpa harus memberatkan personal tertentu. pada pendekatan ini berkontirbusi besar dalam meningkatkan kinerja, kreatifitas sampai dengan sinergi dalam memberikan hasil kinerja yang memuasakan pada perusahaan.

6) Keagresifan

Pendekatan ini terkait bagaimana perilaku dan tindakan serta sikap yang penuh semangat, berani mengambil risiko dan terjadang terkait bagimana konfrontatif dalam mengejar tujuan capaian perusahaan yang telah ditentukan.

7) Stabilitas

Pendekatan ini merujuk pada bagaimana kemampuan untuk memperhatankan keseimbangan, mengurangi ketidakpastian dan menciptakan lingkungan yang dapat diandalkan.

Pendapat lainnya terkait indikator oleh Robbins & Judge, (2017) sebagai berikut:

1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Innovation and risk taking*): Tingkat dorongan karyawan untuk berpikiran kreatif dan bersedia menghadapi risiko.
2) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*): Tingkat ekspektasi terhadap kemampuan karyawan dalam menunjukkan ketelitian, analisis, dan perhatian terhadap aspek-aspek rinci.
3) Berorientasi terhadap hasil (*Result orientation*): Tingkat fokus manajemen pada pencapaian hasil daripada menekankan teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4) Berorientasi terhadap individu (*Human orientation*): Tingkat pertimbangan yang diberikan oleh manajemen terhadap dampak hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi.
5) Berorientasi terhadap tim, (*Team orientation*): Tingkat penekanan pada bekerja dalam kelompok tim daripada bekerja secara individu.
6) Agresivitas (*Aggressiveness*): Tingkat harapan kepada individu untuk bersikap tegas dan bersaing, bukan bersikap pasif.
7) Stabilitas (*Stability*): Sejauh mana organisasi menekankan untuk mempertahankan status *quo* daripada mencari pertumbuhan atau inovasi.

2.1.3. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh individu, Kelompok, Organisasi, Atau Sistem dalam melakukan tugas atau aktivitas tertentu (Rivai & Sagala, 2009). Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil atau kotribusi karyawan terhadap tujuan organisasi dalam suatu periode tertentu Dessler (2006). Sedangkan, (Raditya, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan karyawan yang sesuai atau lebih baik dari standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Bahkan saat ini kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk memutuskan promosi atau kompensasi melainkan dapat dijadikan juga informasi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan suatu rencana untuk memperbaiki kinerja yang ada (Katidijan, 2017).

2. Arti Penting Kinerja Karyawan

Menurut Mathis, et al (2012). dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya: 1) Faktor kemampuan (ability); dan 2) Faktor motivasi. Sedangkan menurut Rofiliana *et al* (2021) faktor yang memengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, etika kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja yang merupakan wujud pencapaian suatu organisasi, instansi dan perusahan seringkali

menjadi sorotan utama, hal tersebut mencerminkan bagaimana kualitas dari hasil kerja yang dilakukan dari induvidunya yang berdampak pada instansi kedepannya. Tinggi rendahnya kinerja perusahaan yang menjadi tombak keberhasilan perusahaan menjadi kekhawatiran jangka panjang.

Kinerja mencakup segala tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja ini memengaruhi seberapa besar kontribusi yang diberikan kepada organisasi, seperti output yang dihasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas. Evaluasi kinerja, seperti yang disebutkan oleh Robbins (2006), dapat membantu mengidentifikasi karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar. Dessler (2006) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kinerja aktual karyawan dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan karyawan.

3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

a. Faktor yang Memengaruhi

Dessler dan Safitri, (2009) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan (*ability*)

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh suatu karyawan. Kemampuan ini mencangkup aspek teknis dan keterampilan interpersonal

2) Lingkungan kerja

Kondisi fisik dan social ditempat kerja akan mempengerahui kinerja karyawan seperti fasilitas keerja yang memadai, kenyaman dan memiliki hubungan dengan rekan kerja serta bbudaya organisasi yang mempenagaruhi produktivitas dan kinerja karyawan

3) Pelatihan dan pengembangan

Dengan adanya pelatihan yang efektif akan meningkatkan keterampilan dan pengatahuan karyawan yang secara langsung akan meningkatkan kinerjanya. Pelatihan yang berkelanjutan dan relavan akan mempersiapkam karyawan untuk menghadapi tantangan yang baru dalam bekerja. Pelatihan merupakan salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan

4) Budaya organisasi

Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, inovasi dan pengakuan terhadap prestasi karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Budaya yang positif yang dimiliki Perusahaan akan meningkatkan motivasi dan keterliabatan karyawan dan ikut serta dalam mendukung dan menciptakan lingkungan yang yang produktif dan mendorong kinerja tinggi karyawan.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif akan memepengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan arahan dan petunjuk yang jelas, umpan balik konstruktif dan motivasi maka akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

6) Motivasi

Motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya akan meningkatkan kineja karyawannya misalnya dengan memberikan penghargaan, insentif dan pengakuan sehingga para karyawan termotivasi untuk bekerja keras dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Selain itu, menurut Jakson & Mathis, (2002) terdapat beberapa faktor tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kemampuan personal yang tercipta dan terbentuk dari adanya pelatihan sebelumnya dengan pembekalan pengetahuan dan kemampuan yang lebih pasti.
2) Dukungan dari lingkungan kerja yang melibatkan *employee engangement* dimana keberadaannya sangat membantu akan laju perusahaan.
3) Hubungan antara karyawan dengan organisasi yang menggambarkan bagaiaman keterlibatan setiap individu mendapatkan apresiasi yang positif dan memberi ruang atas keperadaan dalam instansi tersebut.

Mathis dan Jackson (2012) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, adalah:

1) kompetensi individu

   Dalam konteks organisasi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan dan sikap seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan tugas yang efisien dan efektif.

2) kemampuan yang dikeluarkan

   Kemampuan berarti usaha karyawan memberikan kesan yang menjadi bahan pertimbangan untuk mencapai tujuan tertentu, salah satu hal penting yang diberikan adalah kinerja yang begitu menjanjikan tentunya.

3) Dorongan budaya Organisasional dan pelatihan yang memadai

   Dorongan yang dimaksud adalah faktor internal dan eksternal yang mengikat perusahan sehingga menjadi poin-poin pendorong atau motivasi bagi karyawan dalam memberikan yang terbaik terkait dalam hal kinerja karywan bagi perusahaan atau instansi penempatan.

2 . Faktor yang Dipengaruhi

Dalam buku "Manajemen Kinerja : Konsep Praktis & Prespektif Islam" (Linando, 2021) membahas bahwa kinerja mempengaruhi seberapa besar kontribusi yang diberikan kepada

organisasi, seperti output yang dihasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas. Pada sub bagian ini yang dapat disimpulkan peneliti secara tidak langsung karyawan ditetapkan sebagai asset yang mampu menambah atau bahkan mengurangi asset yang lainnya untuk mencapai kenarja yang diberikan secara individu. Menghasilkan kinerja tentunya memberikan hasil terlebih dahulu, hasil yang dimaksud ialah yang memiliki nilai yang mampu menjadi tolak ukur bagaimana atau memang layak untuk diberi apresiasi dan dilabeli sebagai hasil dari kinerja. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Dessler (2009) faktor yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan dapat dibagi dalam bebrapa kategori utama yang mnckup berbagai aspek lingkungan kerja, individu dan system organisasi adalah kinarja yang merupakan hasil capaian karyawan yang diperoleh setelah mengerjakan tugas-tugas organisasi, kinerja yang merupakan ukuran atau penilaian seberapa efektif seseorang dalam bekerja secara individu ataupun kelompok.

Dalam capaian kinerja yang telah diperoleh tentunya memberikan pendekatan sistematik dalam proses yang berkelanjutan dan dinamis, sehingga pekembangan organisasi menekan bagaimana untuk meningkatkan efektivitas organisasi serta solusi dalam memecahkan setiap terdapatnya suatu masalah, yang diperlukan dalam perencanaan berjalan dan meminimalisir setiap masalah yang tidak terelakkan perlu perencanaan stategis dan manajerial yang

efektif. Yang mematangkan dan menetapkan sejauh mana organisasi fokus dalam mengupayakan tujuan organisasi, mengartikulasikan target organisasi haruslah dengan memperjelas strategi-strategi yang digunakan untuk mencapai keberhasilan. Target harus spesifik sehingga mampu menentukan dengan pasti perencanaan yang efektif dan realistis yang membantu tercapainya visi dan misi suatu organisasi.

Menurut Robbins (2006) faktor yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan adalah:

1) Perkembangan Organisasi

   Organisasi melakukan perkembangan dengan pesat karena bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Target perencanaan Organisasi

   Organisasi akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran.

3) Risiko Organisasi

   Dapat mengurangi resiko-resiko yang akan terjadi dalam organisasi.

4. Teori Terkait Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2009) "Kinerja Karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi Dimana kinerja

diukur berdasarkan kriteria atau standar yang telap ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Teori kinerja menurut Mathis dan Jackson (2001 : 78), "menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Sementara menurut Witmore (1997: 104) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.

Robbins (1996 : 218) menyatakan bahwa tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Dessler, (2009) kinerja dapat diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Output (*Quality*)

   Kualitas ialah disiplin kerja secara menyeluruh baik itu ketelitian, ketatan, dedikasi serta pemenuhan prosedur kerja yang tepat dan sesuai aturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

2. Kuantitas Output (*Quantity*)

   Kuantitas ialah salah satu syarat ungent yang dapat menjelesakan metode kerja, kemampuan dan efesiensi kerja yang digunakan

mampu capai target sesuai tenggat waktu yang diberikan.

3. Keandalan (*Reliability*)

   Keandalan menjelaskan bagaimana konsisten atau tidaknya karyawan dalam bekerja sehingga capaian yang diperoleh lebih akurat lagi.

4. Kehadiran di tempat kerja (*Attendance*)

   Kehadiran berarti terkait bagimana ketepatan dan disiplin waktu selama melakukan pekerjaan dan berada dilokasi kerja.

5. Kemampuan Individu

   Kemampuan individu tentu saja menjadi tolak ukur bagaimana kinerja tersebut mengalami meningkatan, kemampuan dari setiap individu dituntut mampu menyesuaikan diri dilingkungan kerja sehingga jika bekerja sama secara berkelompok bukan malah membingungkan tapi meringankan bagi siapasaja yang ada dalam kelompok tersebut.

Sedangkan menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

   Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

4) Disiplin Kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5) Inisiatif

Selain itu, menurut Sultan et al., (2012) pencapaian tugas yang disebut sebagai kinerja memiliki indikator sebagai berikut:

1) Efisiensi terkait hal tersebut berarti individu yang mampu memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dan menggunakan metode kerja dengan kualitas terbaik dan kedepannya memberikan peluang bagi setiap karyawan yang terlibat memberikan kinerja yang maksimal.
2) Efektivitas penyelesaian pekerjaan sesuai dan tidak melewatkan tenggat waktu yang berarti menanampkan disiplin waktu sehingga memperoleh penilain yang lebih baik dan inti terkait kinerja yang akan diberikan
3) Daya saing rasa terlibat dengan segala urusan perusahaan atau instansi yang sangat tinggi, sehingga menyakini bahwa

keterlibatannya adalah kebutuhan bagi perusahaan sehingga memberikan yang terbaik terkait kinerj kerja.

4) Produktivitas mengacu pada hasil keluaran atau juga disebut sebagai *output* yang nampak dari segi kualutas atau jasa.

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Indikator yang akan digunakan pada penelitian ini nantinya akan menggunakan teori yang dikenalkan Dessler dalam Safitri (2019) yaitu, Kualitas Output *(qualtry)*, Kuantitas output *(quantity)*, keandalan *(reliability),* kehadiran ditempat kerja *(attendance)* dan kemampuan individu.

2.1.4. *Employee Engagement*

1. Pengertian *Empliyee Engangement*

Employee engagement (Keterlibatan Karyawan) adalah tingkatan keterkaitan, komitmen dan keouasan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi (Crawford, 2019). Keterlibatan karyawan akan mencerminkan sejauh mana karyawan merasa ikut terlibat dan bersemangat tentang peran mereja dalam suatu organisasi serta sejauh mana karyawan merasa dihormati dan dihargai dalam perusahaan. Kemampuan untuk cukup fokus pada

pekerjaan dan kemauan untuk mengerahkan upaya terbesar untuk atasan dan pekerjaan seseorang, masing-masing, merupakan dua faktor tambahan yang mempengaruhi keterlibatan mental dan fisik (Saranga, 2022).

Konsep ini menggambarkan bahwa karyawan yang terlibat secara aktif akan fokus pada pekerjaan mereka dan menunjukkan rasa peduli serta berusaha keras untuk menyelesaikan tugas mereka sebaik mungkin. Mereka juga akan menyumbangkan pikiran, tenaga, perasaan, dan pengalaman mereka untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan mereka. *Employee engangement* konsep yang merujuk pada tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan. yang efektif harus menciptakan lingkungan yang mendukung, sehingga memberikan umpan balik yang konstruktif, dan adanya feedback atas pencapaian karyawan terkait kinerja yang dicapai Albrech (2011).

2. Arti Penting *Employee Engangement*

Kaye (2003) berpendapat alasan pentingnya *employee engangement* sangat penting karenamerupakan penghubung atau memediasi pengembangan karir dan peluang belajar menurutnya, karyawan yang merasa memperoleh adanya dukungan dalam berkembang dan bertumbuh diperusahaan karyawan lebih cenderung terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Peranlain dari

employee engangemen ialah meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan pada suatu organisasi.

Pendapat lain oleh Tinelli (2019) *Employee engangement* sangat penting karena merupakan penghubung atau memediasi pengembangan karir dan peluang belajar menurutnya, karyawan yang merasa memperoleh adanya dukungan dalam berkembang dan bertumbuh diperusahaan karyawan lebih cenderung terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Crawford (2019) mengemukakan beberapa aspek penting dari *Employee Engagement* diantara sebagai berikut:

a. Keterikatan emosional

   Karyawan yang terlibat secara emosional akan merasa memiliki hubungan dengan pekerjaan sehingga karyawn merasa pekerjaan tersebut memiliki makna dan tujuan.

b. Komitmen terhadap organisasi

   Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap kesuksesan organisasi dan siap untuk bekerja keras demi mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan

c. Kepuasan kerja

   Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih cenderung terlibat secara aktif dalam pekerjaannya dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

d. Motivasi dan energi

Keterlibatan karyawan akan mencerminkan Tingkat motivasi dan energi yang dimiliki karyawan saat melakukan pekerjaan. Karyawan yang terllibat akan memiliki energi dan motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab serta dedikasi yang dimiliki perusahaan

e. Hubungan dengan manajemen

Hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan akan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan akan merasa bahwa atasan atau manajer mendukung dan menghargai mereka dan merasa terlibat dan berkomitmen

3. Faktor-Faktor *Employee Engangement*

a. Faktor yang Memengaruhi

Menurut Lockwood (2007) *employee engangement* dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

1) Kompensasi

Penentu dari sikap pekerja salah satunya pemberian kompensasi yang memadai, ketika perusahaan mampu memberikan *feedback* yang sesuai pada kontribusi karyawan, maka tentunya rasa dihargai dan dianggap penting akan melekat pada setiap karyawan yang ada dalam instansi tersebut.

2) *Working life*

Kenyamanan pada kondisi lingkungan kerja menjadi pemicu terciptanya *employee engangement,* semakain tercipta rasa aman kepada setiap karyawan maka karyawan akan semakin menekuni pekerjaan yang digelutinya, sehingga menjadi lebih fokus dan kinerja yang lebih menjanjikan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engangement* mencangkup berbagai aspek dari lingkungan kerja, kebijakan organisasi, serta karakteristik individu menurut Crowford (2019) yaitu:

a. Kepemimpinan

   Kepemimpinanyang efektif berperan penting dalam memberikan pengaruh. Pemimpin yang mendukung, kumikatif dan mampu memeberikan arahan yang jelas membuat audiens faham akan disampaikan sehingga komunikasi menjadi terpelihara, dan adanya pengakuan sampai dengan memberikan apresiasiasi atas kinerja kerja yang ditunjukkan

b. Lingkungan kerja

   Lingkungan kerja yang positif dan mendukung seperti fasilitas yang memadai hubungan antar karyawan yang baik, suasan kerja yang aman dan kondusif akan meningkatkan keterlibatan karyawan

c. Pengakuan dan penghargaan

Penghargaan atas pencapaian karyawan dan system pengakuan yang adil dapat termotivasi karyawan dan meningkatkan keterlibatan karyawna

d. Peluang pengembangan karier

Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan melalui pelatihan dan jalur karir yang jelas akan melibatkan karyawan. Karyawan merasa dihargai dan memiliki motivasi untuk berkontribusi lebih baik untuk pertumbuhan pribadi dan propesioanal

e. Keseimbangan kerja dan kehidupan

Apabila karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan pribadi maka akan lebih terlihat secara emosional dan produktif dalam pekerjaannyaa.

Selain itu, (Fajrina & Noer, 2021) faktor yang memengaruhi *employee engangement,* antara lain:

1) *Job Demands* (Tuntutan Kerja)

Tuntutan kerja yang dimaksud berupa aspek sosial, dan fisik pekerjaan, kelebihan bebean kerja akan memberikan tekanan emosional yang kuat pada setiap karyawan yang terlibat ataupun tidak terlibat pada rancangan kerja yang berjalan.

2) Sumber Daya untuk Pekerjaan (Sumber Daya Pekerjaan)

Empat elemen membentuk sumber daya pekerjaan: otonomi, dukungan sosial, arahan dari atasan (pelatihan pengawasan), dan kesempatan untuk maju secara profesional (opportunities for professional development).

3) *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi).

Suberdaya pribadi merupakan aspek penting dalam melibatkan diri pada perusahaan dan memebrikan kinerja positif, sumber daya pribadi yang berasal dari aspek diri berhubungan dengan kegembiraan dan persaan diri mampu memanipulasi dan mengontrol emosi jika terlibat dalam lingkup perusahaan maupun rumah tangga.

4) Personality

Aktivasi pada dimensi perusahaan atau instansi sebagai kerangka kerja, yang melibatkan karakter dalam kinerja yang diberikan.

Menurut Saranga, (2022) faktor lain yang memengaruhi *employee engangement* kepercayaan diri, yang menggambarkan bagaimana sosok karyawan dianggap ada, dan diberikan ruang pada instansi tempat dimana karyawan tersebut memberikan segenap waktu dan hasil kerja atau disebut sebagai kinerja. Jika terdapat kepercayaan akan keberadaannya, besar peluang baginya merasa penting akan laju keberhasilan intansi dalam

memberikan dampak kinerja baik kepada masyaraka, pemangku kepentingan atau pada instansi itu sendiri.

b. Faktor yang dipengaruhi :

Berikut adalah faktor yang dipengaruhi mencangkup berbagai aspek dari lingkungan kerja, kebijakan organisasi, serta karakteristik individu. Menurut Crowfard (2019) faktor yang dipengaruhi berdasarkan dari faktor yang mempengaruhi sebelumnya adalah kinerja karyawan yang berarti keterlibatan karyawan yang tinggi secara langsung akan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Karyawan yang terlibat lebih cenderunh produktif, kreatif dan termotivasi dalam mencapai target. Capaian target yang berhasil diperoleh memberikan kepuasan pelanggan sehingga karyawan yang terlibat akan memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan, yang pada kahirnya meningkatkan kepuasan pelanggan dan citra positif yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Dan dari hal tersebut secara tidak langsung mencerminkan bagaimana retensi karyawan atau *employee engangemen (*tinggakat keterlibatan) yang tinggi akan mengurangi Tingkat turnover karyawan. Sehinggaa, karyawan yang merasa terhubung dengan pekerjaannya akan bertahan lebih lama dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi (Fajrina & Noer, 2021).

4. Teori Terkait *Employee Engangement*

Menurut Crawfard (2019) *Employee Engengement* memiliki beberapa teori dan konsep yang mendasari karyawna agar bisa terlibat secara emosional, kognitif dan fisik dalam pekerjaannya. Berikut teori terkait *employe engangement* diantaranya:

1) Teori Keterlibatan tiga dimensi
    a. Keterlibatan kognitif adalah karyawan yang terlibat secara kognitif memiliki pemahaman yang baik tentang peran, tanggung jawan karyawan serta tuhuan organisasi.
    b. Keterlibatan emosional adalah karyawan yang telibat secara emosional merasakan hubungan yang kuat dengan pekerja dan organisasi
    c. Keterlibatan fisik yang mengacu pada sejauh mana karyawan secara fisik terlibat dalam pekerjaannya. Karyawan yang terlibat akan menunjukan energi dan antusiesme dalam menyelesaikan tugas, serta menunjukkan usaha yang lebih baik dalam kehidupan sehari-hari.
2) Teori Sosial pertukaran yang menyatakan hubungan antaara lkaryawan dan organisasi adalaj hubungan timbal balik, Dimana karyawan akan memeberikan lebih banyak komitmen agar bisa mendapatkan penghargaan yang adi bagi organisasi. Crawford (2019) menekankan bahwa keterlibatan karyawan meningkat Ketika organisasi akan merasa diperlukan dengan baik dan dihargai oleh organisasi.

3) Teori motivasi keterlibatan. Teori ini menyoroti keterlibatan karywan yang sangat dipengaruhi oleh Tingkat motivasi internal dan eksternal. Crawford (2019) menyatakan karyawan akan mendapatkan motivasi dari pekerjaan itu sendiri yang lebih mungkin merasa terlibat dalam pekerjaan. Selain itu motivasi juga bersifat ekkternal seperti, pemberian penghargaan, pengakuan dan peluang pengembangan karir.

5. Indikator *Employee Engangement*

Keterlibatan meliputi kehadiran fisik dan psikologis saat menjalankan peran organisasi (Crawford, 2019). Indikator-indikatornya mencakup: Adapun *employee engangement* dapat diukur dengan indikator-indikator di bawah:

1. Semangat *(vigour)*

   Sengat berarti berupa tingkat energy dan stamina seseorang dalam beraktifitas yang tidak terbuang dengan percuma karena adanya kesungguhan dan kegigihan sehingga tekun dalam melakukan pekerjaan.

2. Dedikasi *(dedication)*

   Dedikasi yang dimaksud ialah rasa antusias dan kebanggan yang tinggi atas dasar keyakinan yang kuat bahwa apa yang dilakukannya memberikan rasa aman dan bermakna.

3. Penyerapan *(absorption)*

Penyerapan berupa daya tanggap yang dimiliki atau tingkat pemahaman yang sangat baik sehingga mudah menerima transfer informasi.

Pendapat lain terkait indikator yaitu Ardanti & Rahardja (2017), diantara indikator yang dimaksud ialah:

a) Kekuatan

Kemampuan dasar yang dimiliki yang tentunya tidak terlepas dari pengetahuan dan keterampilan dalam menganalisa serta beradaptasi pada lingkungan kerja.

b) Dedikasi

Menyatakan bahwa dirinya sebagai karyawan telah menemukan tempat dan posisi yang tepat dalam mengembangakn dan meluapkan inspirasi yang dimilikinya, dan atas aktusias yang mendarah daging pada *personal* tersebut menjunjung tinggi yang namanya kebanggan.

c) Penyerapan

Mendalami sebagaian besar apa yang dikerjakannya, menerapkan konsep tak memperdulikan apa yang ada disekitarnya selain dari pada apa yang menjadi kepentingan pribadinya selama menyelesaikan apa yang dikerjakannya dalam memberikan kinerja yang memuaskan.

Dan yang berikutnya oleh Sedarmayanti (2016) indikator tersebut termasuk dalam lingkup pembahasan yang sama, yaitu:

a) *Vigor*

Kekuatan yang ditandai dengan tingginya kemampuan beradaptasi mental dalam kerja, keinginan untuk berusaha dan bersungguh-sungguh dalam pengabdian diri, dan tentunya memiliki kegigihan dalam menghadapi kesulitan.

b) *Dedication*

Berarti persaan dengan penuh makna, antusias, inspirasi, dan kebanggaan pada setiap apa yang dikerjakan. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi mengidentifikasikan pekerjaan yang dilakukan menjadi pengalam yang berharga sehingga bersungguh-sungguh dalam menyelesaikannya.

c) *Absorption*

Berarti konsentrasi dan minat yang tidak terbendung, larut pada moment setiap pekerjaan, dan mengabadikan waktu sebagaimana sesuai dengan kepentingan yang telah ditetapkan.

Indikator yang akan digunakan pada penelitian ini nantinya akan menggunakan teori yang dikenalkan oleh *Crowford* (2019). dengan indikator yang digunakan yaitu, semangat *(vigour)*, dedikasi *(dedication)*, penyerapan *(absorption)* indikator dari Crawford, 2019 dan menjadi pilihan utama dalam banyak penelitian sebelumnya karena validitas dan reliabilitasnya yang telah teruji.

2.2. Penelitian Terdahulu

2.2.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap *Employee Engangement*

1. Hilal & Ferdian, (2024)

1. Hilal & Ferdian, (2024)

Riset yang dilakukan oleh Hilal & Ferdian, (2024) "Pengaruh Pelatihan Terhadap Employee Engangement di The ZHM Premiere Hotel Padang". Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan dan employee engangement. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Jumlah populasi yang digunakan sebanyak 90 konsumen sebagai sampel penelitian. Menggunakan pengujian data dengan SPSS 25. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket. Dengan skala liker yang diuji validitas sampai dengan reliabilitas datanya. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada nilai pelatihan mempunya standardized cpefficient yaitu 0,0507 dangan nilai Thitung (6,465) san nilai sig, 0,000<0,05 sehingga berpengaruh positif dan signifikan keputusan pembelian. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap employee engangement Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel pelatihan dan employee engangement. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang serta jumlah variabel.

2. Nawaz et al., (2014)

Riset yang dilakukan oleh Nawaz et al., (2014) *"Impact of Employee Training and Empowerment on Employee Creativity Through Employee Engagement: Empirical Evidence from the Manufacturing Sector of Pakistan"* tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan dampak dari dua praktik kerja berkinerja tinggi yaitu pelatihan dan pemberdayaan terharadp kreativitas karyawan melalui keterlibatan karyawan. Data dalam penelitian ini berhasil mengumpulkan 400 responden dari 110 organisasi yang mewakili sektor-sektor yang sebagian besar mewakili sektor tektil, FMCG, semen, minyak bumi, pupuk, pestisida, bahan kimia, elektronik, farmasi dan lainnya. Menggunakan pengujian data dengan SPSS 17 analisis faktor, Cronbach's alpha, analisis korelasi dan regresi. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan secara parsial memediasi hubungan antar praktik SDM dan kreativitas karyawan. Implikasi teoritis & manajerial serta keterbatasan dan rekomendasi untuk penelitian masa depan juga telah di bahas dalam jurnal ini. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel pelatihan dan *employee engangement*. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel yaitu pemberdayaan karyawan serta objek penelitian yang tidak sama.

3. Khushk elt al., (2021)

Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Khushk et al., (2021) berjudul *"Impact of Training and Goal Setting on Employee*

Engagement and Commitment in Banking Sector of Pakistan". Tujuan penelitian ini mengeksplorasi pengaruh pelatihan dan penempatan tujuan terhadap keterlibatan dan komitmen karyawan di sektor perbankan di Hyderabad, Pakistan. Pengumpulan informasi ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup pada nilai skala liker. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 270 responden hasil dari penyebaran kuesioner diolah dengan menggunakan *Statistical package for social sciences* SPSS).dengan menggunakan uji regresi. Pada hasil penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan dan penempatan tujuan dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan di sektor perbankan Hyderabad, Pakistan. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel pelatihan dan *employee engangement*. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel yaitu penetapan tujuan serta objek penelitian yang tidak sama.

4. Kosali et al., (2023)

Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening" diterbitkan pada tahun 2023. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisa pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja dengan employee sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 40 orang dengan metode analisis menggunakan analisis path pada spss 26. Hasil dari penelitian menunjukkan ini bahwa bahwa 1) pelatihan berpengaruh terhadap employee engagement 2) pengembangan karir

berpengaruh terhadap employee engagement 3) pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap employee engagement secara simultan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 5) pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 6) employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan 7) pelatihan, pengembangan karir, dan employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Pada uji sobel diperoleh hasil bahwa employee engagament memiliki pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel pelatihan dan *employee engangement* juga pada model analisis yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel penelitian yaitu pengembangan karir serta objek penelitian.

5. Siddiqui & Sahar, (2019)

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan 1. Siddiqui & Sahar, (2019) dengan judul penelitian "*The Impact of Training, Development and Communication on Employee engagement.*". Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis dampak pelatihan, pengembangan dan komunikasi terhadap keterlibatan di sektor perbankan Karachi. Data yang diperoleh menggunakan populasi sebanyak 120 karyawan dan 100 diantaranya

dikembalikan, teknik statiskit menggunakan statistic deskriptif. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memberikan dampak positif terhadap keterlibatan. Temuan dari penelitian ini mempunya potensi implikasi praktik bagi para manajer dan karyawan dimana mereka dapat meningkatkan tingkat keterlibatan di sektor perbankan melalui proses komunikasi stategis dan taktis dan memenuhi kebutuhan pelatihan karyawan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel pelatihan dan *employee engangement* juga. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel penelitian yaitu pengembangan dan komunikasi serta objek penelitian.

6. Rozaan & Sagala, (2019)

Pada *e-prosiding* yang dilakukan oleh penliti Rozaan & Sagala (2019) Sebagai peneliti dengan judul *"The Influence Of Training Towards Employee Engagement And Organizational Commitment"*. Dalam tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan signifikansinya pengaruh pelatihan terhadap keterikatan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jabar Bandung. sampel yang digunakan sebanyak 253 karyawan.

Setelah data terkumpul dilakukanlah pengujian dengan aplikasi SPSS Versi 21, instrument penelitian yang digunakan uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliability, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan dan komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan nilai R hitung masing-masing sebesar 41,3% dan 28,7%. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel pelatihan dan *employee engangement* juga. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel penelitian yaitu komitmen organisasi, objek penelitian serta nominal dari jumlah sampel yang digunakan.

Tabel 2.1 Review Teori pelatihan terhadap *Employee engangement*

No	**Identitas Jurnal**	**Konsep/Teori**	**Hasil Analisis**
1	Hilal & Ferdian, (2024) Hotel Padang "Pengaruh Pelatihan Terhadap *Employee Engangement* di The ZHM Premiere Hotel Padang". - Jurnal Manajemen Pariwisata dan Perhotelan. Vol. 2, No. 1 Februari 2024 **Sampel:** 90 Responden **Alat Analisis:** *Statistical Package for the Social Sciences* ver 25. **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** Cheach et al, (2019) - Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan kompetensi - Kualitas materi dan penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan - Penerapan dalam	Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engangement*

		pekerjaan ***Employee Engangement*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	
2	Nawaz et al., (2014) *"Impact of Employee Training and Empowerment on Employee Creativity Through Employee Engagement: Empirical Evidence from the Manufacturing Sector of Pakistan"*. Middle-East Journal of Scientific Research 19 (4): 593-601, 2014 ISSN 1990-9233 **Sampel:** 400 Responden **Alat Analisis:** *Statistical Package for the Social Sciences* ver 17. **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** Mangkunegara (2013) - Instruktur - Peserta - Materi - Metode - Tujuan ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	Keterlibatan karyawan secara parsial memediasi hubungan antar praktik SDM dan kreativitas karyawan.
3	Khushk et al., (2021) *"Impact of Training and Goal Setting on Employee Engagement and Commitment in Banking Sector of Pakistan"*. Journal of Advanced Research in Economics and Administrative Sciences Website: https://bcsdjournals.com/index.php/jareas ISSN 2708-9320 (Print) and 2709-0965 (Online) Vol.2, Issue 3, 2021	**Pelatihan:** Dessler (2015) - Materi Pelatihan - Metode Pelatihan - Instruktur Pelatihan - Peserta - Tujuan Pelatihan ***Employee Engangemen*:** Crawford (2019) menekankan bahwa	Pelatihan dan penempatan tujuan dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan di sektor perbankan

	Sampel: 270 Responden **Alat Analisis:** *Statistical Package for the Social Sciences*. **Metode:** Kuantitatif	keterlibatan karyawan meningkat Ketika organisasi akan merasa diperlukan dengan baik dan dihargai oleh organisasi.	Hyderabad
4	Kosali et al., (2023) "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening" **Sampel:** 40 Responden **Alat Analisis:** *Statistical Package for the Social Sciences* ver 26. **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** Sedarmayanti (2011) Pelatihan proses pendidikan jangka pendek yang mengedepankan prosedur sistematis dan teroganisir mendalami dan memahami tejnis dalam tujuan terbatas. ***Employee Engangemen*:**	Pelatihan dang pengembangan karir berpengaruh terhadap *employee engangement.*
5	Siddiqui & Sahar, (2019) "*The Impact of Training, Development and Communication on Employee engagement.*". **Sampel:** 120 Responden **Alat Analisis:** *Statistical Package for the Social Sciences*. **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** Dessler (2015) - Materi Pelatihan - Metode Pelatihan - Instruktur Pelatihan - Peserta - Tujuan Pelatihan ***Employee Engangemen*:** Crawfard (2019) Keterlibatan tiga dimensi - Keterlibatan kognitif - Keterlibatan	Pelatihan dan pengembangan memberikan dampak positif terhadap keterlibatan

		emosional - Keterlibatan fisik	
6	Rozaan & Sagala, (2019) *"The Influence Of Training Towards Employee Engagement And Organizational Commitment"*. e-Proceeding of Management : Vol.6, No.3 Desember 2019 **Sampel:** 254 Responden **Alat Analisis:** *Statistical Package for the Social Sciences* ver 21. **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** Cheach et al, (2019) - Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan kompetensi - Kualitas materi dan penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan - Penerapan dalam pekerjaan ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan dan komitmen organisasi.

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Jurnal yang digunakan pada pelatihan terhadap kinerja sebanyak 6 jurnal. Dari penelitian sebelumnya terdapat seluruh penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif pada *employee engangement*. Hasil tertesebut mendukung pada hipotesis yang dilakukan oleh peneliti.

2.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engangement*

1. Namrita & Bhawana, (2021)

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Namrita & Bhawana, (2021) dengan judul **"***Contextual and task performance: role of emp loyee engagement and organizational culture in hospitality industry"*. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengatahui dampak dari keterlibatan karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriptif kuantitatif dengan banyaknya responden sebanyak 400 orang. Hasil keterlibatan karyawan memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja tugas dibandingkan dengan kinerja kontekstual dan budaya organisasi dapat membawa lebih banyak perubahan dalam kinerja kontekstual karyawan dibandingkan dengan kinerja tugas. dalam melakukan penelitian sebelumnya terdapat persamaan pada budaya organisasional *Employee, engagement dan employee performance.*

2. Hasan et al., (2020)

Penelitian yang dilakukan berjudul *"Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach"* ini mengkaji dampak budaya organisasi terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Dalam organisasi, budaya organisasi memainkan peran penting dalam membangun keterlibatan karyawan, dan pada akhirnya dalamKinerja Karyawan. Studi kausalitas digunakan untuk menganalisis

pengaruh variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Ini Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif dengan pengambilan sampel multi-tahap. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner kepada 251 responden dari 9 kantor cabang bank pemerintah, kantor daerah Malang. Data dianalisis menggunakan smartPLS (Partial Least Square) yang mencakup model pengukuran dan pengujian hipotesis.

Temuan menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif langsung dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan dan karyawan performa. Selain itu, budaya organisasi juga memiliki efek positif tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawanmelalui keterlibatan karyawan. Manajer bank, praktisi, dan lembaga penelitian dapat menggunakan temuan ini untuk meningkatkan budaya organisasi, keterlibatan karyawan untuk mendorong kinerja karyawan.

3. Nurcholis et al., (2020)

Penelitian yang dilakukannya berjudul *"The Impact of Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Employee Engagement.* Tujuan penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan presepsi dukungan terhadap keterlibatan karyawan. Pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif pada sampel penelitian ini menggunakan sampling incidental sebanyak 131 karyawan pada PT. Terminal

Petikemas Surabaya. Terkait analisis data yang digunakan ialah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan presepsi dukungan baik secara parsial maupun simultan dalam meningkatkan keterkaitan karyawan. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel budaya organisasional dan *employee engangement*. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian, dan penambahan variabel lainnya yaitu persepsi dukungan.

4. Hasan et al., (2020)

Dalam judul penelitiannya *"Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach"*. Bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap keterkaitan karyawan dalan suatu organisasi. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Dengan menetapkan sebanyak 251 orang sebagai responden. Data analisis data menggunakan smartpls S (Partial Least Square) yang meliputi model pengukuran dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa a budaya organisasi mempunyai pengaruh positif langsung dan signifikan terhadap keterikatan karyawan dan kinerja karyawan.

Selain itu budaya organisasi juga mempunyai pengaruh positif tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. Persamaan antara penelitian ini

dan penelitian penulis terletak pada variabel budaya organisasional dan *employee engangement*. Sedangkan perbedaannya terletak pada model metode penbelitian yang digunakan pada penelitian ini sendiri menggunakan smartpls sebagai uji data.

5. Ezekiel & Darius, (2018)

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ezekiel & Darius, (2018) dengan judul *The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the Organization.* Terdapat keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan serta kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan keadaan berdampak positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi.

Di dalam melakukan penelitian sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan di antaranya yaitu terdapat persamaan pada budaya organisasional dan *employee engagement* dan terdapat perbedaan pada pelatihan, *Employee engagement, Employee performance.*

6. Omar, (2020)

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Omar, (2020) dengan judul "*Quality Paper The impact of organizational*

culture archetypes on quality performance and total quality management: the role of employee engagement and individual values". Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya prganisasi terhadap keterlibatan karyawa. Dan mengunakan sampel sebanyak 153 orang dengan metode penelitian kuantitatif. Hasil temuan telah mengungkapkan dampak positif dari budaya adhocracy dan hirarki pada kualitas kinerja. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel budaya organisasional dan *employee engangement*. Sedangkan perbedaannya terdapat pada ojek dan total banyaknya sampel penelitian.

7. Humairoh & Wardoyo, (2017)

   Dalam Penelitian Yang Berjudul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan Keterlibatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagaivariabel Intervensi (Studi Kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan". Tujuan dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasiterhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan dan budaya organisasi terhadap keterkaitan karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kasual. Teknik yang digunakan adalah metode cluster random sampling dengan instrument pengumpulan data berupa kuesioner, yang hasilnya mengunakan metode scala likert dari skor 1-4. Sampel dan lokasi

penelitian ini 155 orang bertempat di PT. Krakatau Bandar Samudera (KBS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara positif terhadap keterkaitan karyawan. Hasil temuan telah mengungkapkan dampak positif dari budaya adhocracy dan hirarki pada kualitas kinerja. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel budaya organisasional dan *employee engangement*. Sedangkan perbedaannya terdapat pada ojek juga penambahan pada variabel yaitu kepuasan karyawan, perbedaan lainnya adalah metode penarikan sampel.

7. Abduraimi et al., (2023)

Dalam terbitan jurnalnya dengan judul *"The Role Of Organizational Culture On Employee Engagement"*. Tujuan pada penelitian ini untuk mengeksplorasi hubungan antara komponen OC dan tiga dimensi EE (kekuatan, dedukasi dan penyerapan). Untuk melakukan penelitian ini sedikitnya menggunakan responden sebanyak 152 pegawai pendidikan menengah negeri yang beroperasi di repoblik Makedonia Utara. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa komponen OC berhubungan secara signifikan dengan dimensi EE, seperti semangat karyawan, dedikasi, dan penyerapan. Hasilnya,

penelitian menyimpulkan bahwa OC mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap dimensi EE baik di dalam maupun di luar sekolah. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel *employee engangement* dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada ojek dan lokasi penelitian.

Tabel 2.2 Review Jurnal budaya organisasional Terhadap *Employee Engangement*

No	Identitas Jurnal	Konsep / Teori	Hasil
1	Namrita & Bhawana, (2021) *"Contextual and task Performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry"* **Sampel:** 400 Responden **Alat analisis:** kuesioner **Metode:** kuantitatif	**Budaya Organisasional:** Robbins & Coulter, (2012) - orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) -Semangat *(vigour)* -Dedikasi *(dedication)* -Penyerangan *(obsorption)*	Hasil keterlibatan karyawan memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja .
2	Hasan et al., (2023) *"Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach"*- ISSN : 1411-0199 E-ISSN : 2338-1884 **Sampel:** 251 Karyawan	**Budaya Organisasional:** Robbins & Judge, (2012) Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai, prinsip tradisi dan cara kerja yang akan dipelajari dan di bagikan oleh anggota organisasi	Hasilnya, penelitian menyimpulka Budaya organisasi memiliki pengaruh positif langsung dan signifikan terhadap

	Alat Analisis: smartPLS (Partial Least Square) **Metode:** Kuantitatif **Teknik Analisis:** uji-t, ujiF, regresi linear.	***Employee Engangemen*:** Crawford,(2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* Penyerapan *(absorption)*	keterlibatan karyawan dan karyawan performa.
3	Nurcholis et al., (2020) *"The Impact of Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Employee Engagement"*- Published by Atlantis Press SARL. This is an open access article distributed under the CC BY-NC 4.0 license. Education and Humanities Research, volume 395 **Sampel:** 131 Responden **Alat analisis:** regresi linear berganda, SPSS **Metode:** kuantitatif	**Budaya Organisasional:** Robbins & Judge, (2015) - Inovasi dan pengambilan resiko - Perhatian terhadap detail - Orientasi hasil - Orientasi orang - Orientasi tim - Keagresifan - Stabilitas ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) menekankan bahwa keterlibatan karyawan meningkat Ketika organisasi akan merasa diperlukan dengan baik dan dihargai oleh organisasi.	Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Engangement.*
4	Hasan et al., (2020) *"Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach"*- Wacana– Jil. 23, No.4 (2020) ISSN E-ISSN :1411-0199 :2338-1884 **Sampel:** 251 Responden **Alat Analisis:** *Statistical Package for the Social Sciences* ver 25. **Metode:** Kuantitatif	**Budaya Organisasional:** Robbins & Coulter, (2012) - orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif langsung dan signifikan terhadap keterikatan karyawan dan kinerja karyawan.

5	Nongo & Ikyanyon, (2012) *The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the Organization*- DOI:10.5539/ijbm.v7n22p21 **Sampel:** 134 Responden **Alat analisis:** Kuesioner **Metode:** Kuantitatif	**Budaya Organisasional:** Robbins & Judge, (2015) - Inovasi dan pengambilan resiko - Perhatian terhadap detail - Orientasi hasil - Orientasi orang - Orientasi tim - Keagresifan - Stabilitas ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	Terdapat keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan serta kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan keadaan berdampak positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi.
6	Ababneh, (2020) "*Quality Paper The impact of organizational culture archetypes on quality performance and total quality management: the role of employee engagement and individual values"* International Journal of Development and Sustainability ISSN: 2168-8662 – www.isdsnet.com/ijds Volume 3 Number 6 (2014): Pages 1381-1392 ISDS Article ID: IJDS14032604 **Sampel:** 153 Responden **Alat Analisis:** penyebaran kuesioner dan *Statistical Package for the Social Sciences* ver 25. **Metode:** Kuantitatif	**Budaya Organisasional:** Robbins & Coulter (2012) - orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan ***Employee Engangemen*:** Crawford (2019) menekankan bahwa keterlibatan karyawan meningkat Ketika organisasi akan merasa diperlukan dengan baik dan dihargai oleh organisasi.	Hasil temuan telah mengungkapkan dampak positif dari budaya adhocracy dan hirarki pada kualitas kinerja.

7	Humairoh & Wardoyo, (2017) "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan Keterlibatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagaivariabel Intervensi(Studi Kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan)"- Manajemen Ultima Vol. 9 No. 1 Juni 2017 **Sampel:** 155 Responden **Alat Analisis:** penyebaran kuesioner dan *Statistical Package for the Social Sciences* ver 20. **Metode:** Kuantitatif	**Budaya Organisasional:** Robbins & Judge, (2015) - Inovasi dan pengambilan resiko - Perhatian terhadap detail - Orientasi hasil - Orientasi orang - Orientasi tim - Keagresifan - Stabilitas ***Employee Engangemen*:** Crawfard, (2019) Keterlibatan tiga dimensi - Keterlibatan kognitif - Keterlibatan emosional - Keterlibatan fisik	Hasil temuan telah mengungkapkan dampak positif dari budaya adhocracy dan hirarki pada kualitas kinerja.
8	Abduraimi et al., (2023) *"The Role Of Organizational Culture On Employee Engagement"*- Business: Theory and Practice ISSN 1648-0627 / eISSN 1822-4202 2023 Volume 24 Issue 1: 109–122 **Sampel:** 152 Responden **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif **Teknik Analisis:** uji-t, ujiF, regresi linear.	**Budaya Organisasional:** Robbins & Judge, (2012) Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai, prinsip tradisi dan cara kerja yang akan dipelajari dan di bagikan oleh anggota organisasi ***Employee Engangemen*:** Crawford,(2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	Hasilnya, penelitian menyimpulkan bahwa OC mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap dimensi EE baik di dalam maupun di luar sekolah.

Pada keseluruhan jurnal yang telah yang ada diatas memberikan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *employee engangement*. Sementara jurnal lainnya menyimpulkan bahwa budaya organisasional memiliki pengaruh signifikan, hal tersebut tidak serta merta berpengaruh begitu saja terdapat 2 dari jurnal diatas harus memperkuat hasil penelitian dengan melampirkan teori pendukung.

2.2.3. Pengaruh *Employee Engangement* Terhadap Kinerja Karyawan

1. Sendawula & Kimuli, (2019)

Penelitian ini berjudul "*Training, employee engagement and employee performance: evidence from makerere university, kampala, uganda uganda's health sector*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki kontribusi pelatihan dan karyawan keterlibatan pada kinerja karyawan menggunakan bukti dari sektor kesehatan Uganda. Studi ini adalah penampang dan korelasi. Kuesioner yang dapat digunakan diterima dari 150 responden dari empat rumah sakit yang didirikan Katolik yaitu Rumah Sakit Misi Kamuli, Misi Buluba Rumah Sakit, Rumah Sakit Misi St. Benediktus dan Rumah Sakit Misi Budini. Data dianalisis menggunakan SPSS. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pelatihan dan keterlibatan karyawan secara signifikan memprediksi kinerja karyawan sebesar 44,7% dan keterlibatan karyawan ditemukan menjadi prediktor utama kinerja karyawan dibandingkan dengan pelatihan. Hasil menunjukkan

bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dan karyawan performa.

Hasil analisis korelasi lebih lanjut menunjukkan bahwa ada positif yang signifikan hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Mediasi parsial Pengaruh keterlibatan karyawan dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan juga didirikan. Penelitian ini penting bagi manajer, pembuat kebijakan, dan Pemerintah dalam meningkatkan kinerja karyawan di bidang kesehatan. Mengingat bahwa penelitian ini adalah silang seksional, memantau perubahan perilaku tidak mungkin dilakukan. Kepada para peneliti pengetahuan, ini adalah studi pertama yang menetapkan kontribusi pelatihan dan karyawan keterlibatan pada kinerja karyawan dan pada saat yang sama memberikan bukti empiris awal tentang efek mediasi keterlibatan karyawan dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan menggunakan bukti dari sektor kesehatan Uganda.

2. Sucahyowati & Hendrawan, (2020)

Dalam jurnal sains Teknologi Transportasi Maritim dengan judul Penelitian "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mk Semarang". Tujuan dalam penelitian ini. membuktikan pengaru Employee engagement terhadap kinerja karywan PT. MK sebuah perusahaan yang bergerak dibidang tranportasi laud an darat, ekspot dan impot

barang. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis eksploratori, yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan karakteristik responden dan penilaian karyawan PT MK dengan keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan. Pendekatan. kualitatif dilakukan melalui pengamatan dan pengumpulan data survey. Pengaruh Employee engagement terhadap kinerja Karywan PT. MK sangat signifikan dengan nilai sig = 0.00. kesamaan pada hal ini berarti terdapat pengaruh Employee engagement terhadap kinerja Karywan PT. MK. Dan perbedaanya terdapat pada objek penelitian. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel *employee engangement* dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada ojek dan lokasi penelitian.

3. Sasmita & Suhardi, (2012)

Dalam hasil penelitian jurnal ini berjudul :Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan *Employee Engangement* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Schneider Electric Manufacturing Kota Batam". Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan *employee engangement* terhadap kinerja karyawan di PT. Schneider Electric Manufacturing Kota Batam. Menggunakan sampel penelitian dengan menggunakan rumus slovin sebanyak 100 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh

variabel independen memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen. Dengan nilai koefisen determinan sebanyak 0,790 atau 79,0%. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel *employee engangement* dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada objek dan lokasi penelitian.

4. Putra & Adriansyah, (2022)

   Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan *Employee Engangement* Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI". Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan *employee engangement* terhadap prestasi kerja. Menggunakan 32 orang responden. Menggunakan PLS-SEM sebagai teknik analisis data. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja para ahli. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel *employee engangement* dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada objek dan lokasi penelitian serta penggunaan aplikasi penghitung uji data yang digunakan.

5. Nugroho et al., (2022)

Pada penelitian dengan judul "Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja, *Employee Engangement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sebanyak 80 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan : (1)terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan masa kerja terhadap Kinerja Karyawan. (2)terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (3)terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. (4)terdapat pengaruh Masa kerja, Lingkungan Kerja dan Employee Engagement secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel *employee engangement* dan kinerja karyawan.. Sedangkan perbedaannya terdapat penambahan variabel yaitu, masa kerja dan lingkungan kerja.

6. Mahfudz et al., (2023)

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, *Employee Engangement* dan karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Swalayan Wirgin Purwoharjo". Pada tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang responden. Dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu pengaruh komunikasi, *employee engangement,* dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada masing-masing variabelnya memerikan pengaruh yang memenuhi syarat signifikansi. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel *employee engangement* dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat penambahan variabel yaitu, pengaruh komunikasi dan karakteristik individu,mengunakan metode analisi regresi berganda.

7. Handoyo & Setiawan, (2017)

Pada Hasil Penelitiannya Dengan Judul "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata". Pada bertujuan untuk mengetahui sejauh mana *employee engangemen* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 46 orang yang terlibat dalam penelitian ini. metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan SPSS. Yang menunjukkan bahwa hasil penelitian

yang diperoleh *Emplo Engangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel *employee engangement* dan kinerja karyawan dan metode analisis yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terdapat penambahan variabel yaitu objek penelitian.

Tabel 2.3 Review Teori *Employee Engangement* Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Identitas Jurnal	Konsep / Teori	Hasil Analisis
1	Sendawula & Kimuli, (2019) *"Training, employee engagement and employee performance: evidence from makerere university, kampala, uganda uganda's health sector"- Int Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship* 3(1): 183 - 196, April 2019ISSN 2411-7323 Alat Analisis: Regresi linear Metode: Kuantitatif	**Pelatihan:** Elnaga & Imran, (2013). Pelatihan tidak hanyaengembangkan kemampuan karyawan tetapi juga mempertajam kemampuan berpikir mereka dan kreativitas untuk mengambil keputusan yang lebih baik tepat waktu dan dengan cara yang lebih produktif. **Kinerja Karyawan:** Witmore, (1997: 104) Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan.
2	Sucahyowati & Hendrawan,	***Employee Engangemen*:**	Pengaruh

	(2020) *"*Pengaruh *Employee Engangement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MK Semarang*"*- Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim e-ISSN 2722-1679 p-ISSN 2684-9135 Volume 2 No.2 November 2020 **Sampel:** pemilihan perusahaan rundom **Alat Analisis:** analisis eksploratori **Metode:** kuanitatif **Teknik Analisis:** **R**egresi Linear	Crawford, (2019) -Semangat *(vigour)* -Dedikasi *(dedication)* -Penyerangan *(obsorption)* **Kinerja Karyawan** Dessler, (2009) - Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja - Kemampuan individu	Employee engagement terhadap kinerja Karywan PT. MK sangat signifikan dengan nilai sig = 0.000 atau memenuhi standar nilai signifikansi <5%.
3	Sasmita & Suhardi, (2012) "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan *Employee Engangement* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Schneider Electric Manufacturing Kota Batam" e-ISSN: 2550-0813 | p-ISSN: 2541-657X | Vol 10 No 7 Tahun 2023 Hal. : 3399-3407 **Sampel:** 100 Responden **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif **Teknik Analisis:** Koefisien determinan/R2	***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) menekankan bahwa keterlibatan karyawan meningkat Ketika organisasi akan merasa diperlukan dengan baik dan dihargai oleh organisasi. **Kinerja Karyawan:** Dessler, (2009) "Kinerja Karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi	Hasil penelitian bahwa Variabel *employee engangement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4	Putra & Adriansyah, (2022)	***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019)	Hasil yang diperoleh

	"Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engangement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI".- ISSN: 2460-8114 (print) 2656-6168 (online) **Sampel:** 32 Responden **Alat Analisis** PLS-SEM **Metode:** Kuantitatif **Teknik Analisis:** validitas.	-Semangat *(vigour)* -Dedikasi *(dedication)* -Penyerangan *(obsorption)* **Kinerja Karyawan:** Robbins, (1996 : 218) Tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.	menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja para ahli
5	Nugroho et al., (2022) "Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja, Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri"e-ISSN 2961 – 8029 p-ISSN 2964 - 6316 Journal of Islamic Business and Enterpreneurship **Sampel:** 80 Responden **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif **Teknik Analisis:** validitas dan reliabilitas	***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) menekankan bahwa keterlibatan karyawan meningkat Ketika organisasi akan merasa diperlukan dengan baik dan dihargai oleh organisasi. **Kinerja Karyawan:** Witmore, (1997: 104) Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.	Terdapat pengaruh parsial dan signifikan pada *employee engangement* terhadap kinerja karyawan
6	Mahfudz et al., (2023)	***Employee Engangemen*:**	Hasil penelitian

	"Pengaruh Komunikasi, *Employee Engangement* dan karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Wirgin Purwoharjo" - Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, Volume 1, Nomor 2, 2023, Hal: 1-14 **Sampel:** 35 Responden **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif **Teknik Analisis:** regresi linear berganda	Crawfard, (2019) Keterlibatan tiga dimensi - Keterlibatan kognitif - Keterlibatan emosional - Keterlibatan fisik **Kinerja Karyawan:** Alfandi, (2018) - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif	yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu pengaruh komunikasi, *employee engangement,* dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
7	Handoyo & Setiawan, (2017) *"*Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata" **Sampel:** 46 Responden **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif **Teknik Analisis:** regresilinear berganda	***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)* **Kinerja Karyawan:** Alfandi, (2018) - Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja - Kemampuan individu	Hasil penelitian yang diperoleh *Employee Engangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber: Data sekunder diolah,2024

Jurnal yang digunakan pada hubungan *employee Engangement* terhadap kinerja kerja sebanyak 8 jurnal, sebanyak 1 jurnal diteliti dengan menggunakan metode kualitatif dengan hasil penelitian bahwa *employee engangement* memberikan pengaruh yang kuat pada kinerja karyawan.

2.2.4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

1. Afroz (2018)

Dalam jurnal internansional yang berjudul *"Effects of Training on Employee Performance - A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh"*. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di sektor Perbankan, Tangail, Bangladesh", di mana Pelatihan (keterlibatan karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja) dianggap sebagai variabel independen sedangkan variabel dependen 'Kinerja Karyawan'. Pengumlan data sumber primer yang berasal dari survei kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif kuantitatif. Dengan sampel sebanyak 150 karyawan. Temuan disajikan menggunakan tabel dan Angka. Tentang peran pelatihan, penelitian menunjukkan bahwa pelatihan umum meningkatkan karyawan keterlibatan, motivasi karyawan, dan kepuasan kerja. Hipotesis menunjukkan bahwa semua ini memiliki efek signifikan pada Kinerja Karyawan. Artinya, penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan antara pelatihan karyawan dan kinerja karyawan. Hasilnya mengungkapkan bahwa Semakin banyak karyawan mendapatkan pelatihan, semakin efisien tingkat kinerja mereka.

2. Widianingsih et al., (2023)

Dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan". Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, Budaya Organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan sampel sebanyak 36 orang, dan data dikumpulkan dengan mendistribusikan lembaran kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh posif terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya dan kompetensi tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, berbeda dari pengaruh sebelumnya budaya organisasi dan komitmen berpengaruh pada kinerja karyawan.

3. Ahmad & Monzoor, (2017)

Dalam hasil penelitian jurnal ini berjudul *"Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance"*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan yang sebelumnya dianggap tidak praktik SDM. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik SPSS. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket/kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil dari Temuan menunjukkan bahwa kerja tim memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini juga mengungkapkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Akhirnya, penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan bagi setiap organisasi untuk menerapkan praktik tersebut dalam organisasi mereka untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan dan mendapatkan keunggulan kompetitif.

4. Unwanullah, (2023)

Penelitian ini berjudul *"Employee Performance: Training, Coaching and Employee Engagement"*. Tujuan artikel ini adalah untuk membangun hipotesis tentang peran antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian masa depan. Objek penelitian adalah perpustakaan online, Google Scholar, Mendeley dan media online akademik lainnya. Metode tersebut adalah metode perpustakaan penelitian, dari e-book dan open Akses E-Journal. Hasil artikel ini adalah: 1) Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan; 2) Pembinaan memengaruhi Kinerja Karyawan; dan 3) Keterlibatan Karyawan memengaruhi Karyawan Performa.

5. Sendawula & Kimuli, (2019)

Penelitian ini berjudul "*Training, employee engagement and employee performance: evidence from makerere university, kampala, uganda uganda's health sector*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki kontribusi pelatihan dan karyawan keterlibatan pada kinerja karyawan menggunakan bukti dari sektor kesehatan Uganda. Studi ini adalah penampang dan korelasi. Kuesioner yang dapat digunakan diterima dari 150 responden dari empat rumah sakit yang didirikan Katolik yaitu Rumah Sakit Misi Kamuli, Misi Buluba Rumah Sakit, Rumah Sakit Misi St. Benediktus dan Rumah Sakit Misi Budini. Data dianalisis menggunakan SPSS. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pelatihan dan keterlibatan karyawan secara signifikan memprediksi kinerja karyawan sebesar 44,7% dan keterlibatan karyawan ditemukan menjadi prediktor utama kinerja karyawan dibandingkan dengan pelatihan. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dan karyawan performa.

Hasil analisis korelasi lebih lanjut menunjukkan bahwa ada positif yang signifikan hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Mediasi parsial Pengaruh keterlibatan karyawan dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan juga didirikan. Penelitian ini penting bagi manajer, pembuat kebijakan, dan Pemerintah dalam meningkatkan kinerja karyawan

di bidang kesehatan. Mengingat bahwa penelitian ini adalah silang seksional, memantau perubahan perilaku tidak mungkin dilakukan. Kepada para peneliti pengetahuan, ini adalah studi pertama yang menetapkan kontribusi pelatihan dan karyawan keterlibatan pada kinerja karyawan dan pada saat yang sama memberikan bukti empiris awal tentang efek mediasi keterlibatan karyawan dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan menggunakan bukti dari sektor kesehatan Uganda.

6. Parta et al., (2023)

Penelitian yang berjudul *"The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance"*. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) baik secara simultan atau secara parsial di Nandini Jungle Resort & Spa, Payangan Gianyar. Populasi dari penelitian ini adalah 44 yang sekaligus dijadikan sampel sehingga menggunakan metode sampel jenuh.

Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner. Jenis penelitian adalah penelitian korelasional. Kemudian dilakukan analisis secara kuantitatif, yang meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS

release 25. Hasil penelitian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan. Pada uraian hasil tersebut memerjelas bahwa metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel pelatihan dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada objek dan objek penelitian.

7. Kaewnaknaew, (2022)

   Penelitian yang berjudul *"Modelling of Talent Management on Construction Companies' Performance: A Model of Business Analytics in Bangkok"*. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mngetahui retensi talenta (kompensasi berbasis kinerja, pelatihan, kerja keras, motivasi, pertumbuhan karir dan pemberian manfaat yang mereka butuhkan) memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian. Retensi talenta (kompensasi berbasis kinerja, pelatihan, kerja keras, motivasi, pertumbuhan karir dan pemberian manfaat yang mereka butuhkan) merupakan mediator yang efektif antara pengembangan talenta dan kinerja organisasi. Pada uraian hasil tersebut memerjelas bahwa metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel pelatihan dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada objek dan objek penelitian.

Tabel 2.4 Review Teori pelatihan terhadap kinerja karyawan

No.	Identitas Jurnal	Konsep/Teori	Hasil Analisis
1	Afros, (2018) *Effects of Training on Employee Performance - A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh - Global Journal of Economics and Business* – Vol.4, No. 1 , 2018, pp. 111 - 124 e-ISSN 2519-9293 , p-ISSN 2519-9285 **Sampel: 150** Responden **Alat Analisis:** *Statistical Package for the Social Sciences* ver 25. **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** **Pelatihan:** Stone R J. Human Resource Management, (2002) - peran - pencapaian Tujuan - kepentingan organisasi **Kinerja Karyawan:** Dessler, (2009) - Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja - Kemampuan individu	Penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kebutuhan pelatihan dan ketersediaan sumber daya pelatihan berpengaruh secara singnifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Widianingsih et al., (2023) "Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"- http://dx.doi.org/10.26623/sbj.v2i1.7013-Vol 2, No 1 (2023) **Sampel:** 36 Responden **Alat Analisis:** *Statistical Package for the Social Sciences* **Metode:** Deskriptif Kuantitatif	**Pelatihan:** Mangkunegara, (2013) - Instruktur - Peserta - Materi - Metode - Tujuan **Kinerja Karyawan:** Alfandi, (2018) - Kuantitas hasil	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

		kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif	
3	Ahmad & Manzoon, (2017) "*Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance". International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 2017, Vol. 7, No. 11 ISSN: 2222-6990 **Sampel:** 150 Karyawan **Alat Analisis**: SPSS **Metode**: Kuantitatif **Teknik Analisis:** Koefisien determinan/R2	**Pelatihan:** David, (2006) - Keterampilan - Kapasitas - keputusan **Kinerja Karyawan:** Robbins, (1996 : 218) Tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.	Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh posiif terhadap kinerja
4	Unwanullah, (2023) *"Employee Performance: Training, Coaching and Employee Engagement" e-SSN: 2686-6331, p-ISSN: 2686-6358*	**Pelatihan:** Dessler, (2015) - Materi Pelatihan - Metode	Hasil penelitian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan.

	DOI: https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i5	Pelatihan - Instruktur Pelatihan - Peserta - Tujuan Pelatihan **Kinerja Karyawan:** Witmore, (1997: 104) Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.	
5	Sendawula & Kimuli, (2019) *"Training, employee engagement and employee performance: evidence from makerere university, kampala, uganda uganda's health sector"- Int Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship 3(1): 183 - 196, April 2019ISSN 2411-7323* **Alat Analisis:** Regresi linear **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** Elnaga & Imran, (2013). Pelatihan tidak hanyaengembangkan kemampuan karyawan tetapi juga mempertajam kemampuan berpikir mereka dan kreativitas untuk mengambil keputusan yang lebih baik tepat waktu dan dengan cara yang lebih produktif. **Kinerja Karyawan:** Witmore, (1997:	Hasil penelitian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan.

		104) Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.	
6	Parta et al., (2023) *"The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance"- https://doi.org/10.22334/paris.v2i8. 498* **Sampel:** 44 Responden **Alat Analisis:** Regresi linear **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** Dessler, (2015) - Materi Pelatihan - Metode Pelatihan - Instruktur Pelatihan - Peserta - Tujuan Pelatihan **Kinerja Karyawan:** Witmore, (1997: 104) Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.	Hasil penelitian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan.
7.	Kaewnaknaew, (2022) *"Modelling of Talent Management on Construction Companies' Performance:*	**Pelatihan:** Cheach et al, (2019) - Kesesuaian	Hasil penelitian. Retensi talenta (kompensasi

	A Model of Business Analytics in Bangkok" **Sampel: -** **Alat Analisis:** wawancara penjabaran **Metode:** Kualitatif	pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan kompetensi - Kualitas materi dan penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan - Penerapan dalam pekerjaan **Kinerja Karyawan:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	berbasis kinerja, pelatihan, kerja keras, motivasi, pertumbuhan karir dan pemberian manfaat yang mereka butuhkan) merupakan mediator yang efektif antara pengembangan talenta dan kinerja organisasi

Sumber: Data sekunder diolah,2024

Pada hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan menggunakan 4 jurnal penelitian terdahulu sebagai rujukan, 1 penelitian terdahulu menyimpulkan menggunakan metode penelitian kualitatif.

2.2.5. Pengaruh budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan

1. Fidyah & Setiawati, (2019)

Pada jurnal penelitian yang berjudul *"Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee*

Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable". Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki: pengaruh budaya organisasi (OC) pada pekerjaan kepuasan (JS) dan kinerja karyawan (EP); Efek Keterlibatan Karyawan (EE) pada JS dan EP; efek JS pada EP; efek OC dan EE pada JS dan EP; dan efek mediasi JS pada hubungan antara OC dan EP dan antara EE dan EP. Lima puluh dua karyawan dikumpulkan sebagai sampel penelitian melalui stratifikasi pengambilan sampel acak. Kuesioner survei digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis dengan uji-t, uji-F, analisis regresi linier berganda, dan analisis jalur. Hasil mengungkapkan bahwa OC secara positif dan signifikan mempengaruhi JS dan EP; EE positif dan secara signifikan memengaruhi JS dan EP; JS secara positif dan signifikan mempengaruhi EP; OC dan EE secara positif dan signifikan mempengaruhi JS dan EE. Selanjutnya, JS memediasi hubungan antara OC dan EP dan antara EE dan EP.

2. Awadh & Saad, (2013)

Pada jurnal penelitian yang berjudul *"Impact of Organizational Culture on Employee Performance"*. Tujuan dalam penelitian ini untuk untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan yang kuat antara kinerja dan budaya organisasi. Metodologi: Tinjauan pustaka diadopsi sebagai metodologi untuk menilai budaya suatu organisasi berdampak pada proses,

karyawan dan sistem. Temuan: Dimensi budaya tertentu telah diidentifikasi sejauh ini dan penelitian menunjukkan bahwa nilai dan norma organisasi didasarkan pada karyawan hubungan. Tujuan dari sebuah organisasi adalah untuk meningkatkan tingkat kinerja dengan merancang strategi.

Sistem manajemen kinerja telah diukur dengan kartu skor keseimbangan dan dengan memahami alam dan kemampuan budaya sistem suatu organisasi telah diidentifikasi. Rekomendasi: Budaya yang kuat organisasi yang didasarkan pada manajer dan pemimpin membantu dalam meningkatkan tingkat kinerja. Manajer Hubungkan kinerja dan budaya organisasi satu sama lain karena mereka membantu dalam memberikan keunggulan kompetitif untuk perusahaan.

3. Tirtayasa, (2022)

Pada jurnal penelitian yang berjudul *"The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance"*. Tujuan dalam penelitian ini untuk untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk melihat pengaruh Budaya Organisasi pada kinerja karyawan. Penelitian ini menguji tiga hipotesis dengan sumber data yang berasal dari responden dari PT. Queen of the Great Foundation. Informasi, primer dan sekunder data dalam penelitian ini hanya diperoleh dari PT. Queen of the Great Foundation.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ratu Yayasan Agung dari berbagai divisi yang membuka 90 orang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Data Teknik pengumpulan menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner. Analisis data teknik penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEMPLS). Penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan memiliki efek positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, 2) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Budaya Organisasi, 3) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Thao, et al., (2024)

Pada jurnal yang berjudul *"Organizational commitment and its impact on employee performance in the water supply industry: Dataset from Vietnamese state-owned enterprises"*. Penelitian ini bertujuan mengungkap nuansa perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dalam perekonomian yang berorientasi pada nilai-nilai yang sosialis. Metode kualitatif ialah metode yang gunakan pada penelitian ini dengan cangkupan 336 tanggapan valid yang dianalisis dengan menggunakan PLS-SEM. Kumpulan data ini digunakan dalam menyoroti peran penting integritas professional dan dedikasi sukarela dalam BUMN. Menggaris

bawahi fungsi penting mereka dalam mewakili kepentingan Negara dan melayani masyarak secara efektif.

5. Anggarwal, (2022)

   Jurnal dengan judul *"Impact of dimensions of organisational culture on employee satisfaction and performance level in select organisations"*. Tujuan penelitian ini tinjauan literatur berisi tiga bagian: dampak OC terhadap kinerja, mediasi peran PsyCap, dan hubungan antara kinerja dan kepuasan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 399 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar dimensi OC (DC dan RC) dan EJP signifikan dengan nilai beta sebesar 0,188 dan aP-nilai kurang dari 0,001. Karena itu, hipotesis (H1) benar.

   Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keduanya dimensi OC dan EJP. Pada uraian hasil tersebut memerjelas bahwa metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel budaya organisasional dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada objek dan objek penelitian serta lokasi penelitian maupun penambahan variabel yang tidak menjadi fokus pada penelitian ini.

6. Ferdinand, (2022)

   Dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Wirausaha dan Budaya Organisasi Terhadap

Kinerja Perkuliahan Melalui perlaku kerja inovatif di Universitas Katolik Darma Cendika". Tujuan penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengaruh kepemimpunan wirausaha dan budaya organisasi terhadap kinerja. Populasi penelitian sebanyak 52 orang. Data yang dibagikan berupa kuesioner melalui *google form* dan di analisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program smart PLS. pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin perlu menentukan model kepemimpinan dan menjaga meningkatnya budaya organisasional. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat penambahan variabel yaitu kepemimpinan wirausaha serta objek penelitian hingga metode penelitian yang digunakan.

7. Yang et al., (2022)

   Pada hasil penelitian dengan judul *"Can developmental culture enhance team service innovation? Quantitative and qualitative analyses in the hospitality industry"*. Tujuan dari pada penelitian ini dilakukan untuk mengungkap mekanisme mediasi dan moderasi di balik buday tingkat tim nexus inovasi layanan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif dan kuantitatif.

Penulis mengumpulkan data dari para pemimpin dan anggota yang bekerja di sektor perhotelan Bangkok. Hasil menunjukkan bahwa hubungan positif dari budaya mengembangkan dan inovasi layanan tim. Hubungan ini secara berurutan dimediasi oleh identitas para kreatif agreat dan efikasi diri kreatif agreagat dan juga diperkuat akan ketergantungan tugas. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat penambahan variabel yaitu objek penelitian hingga metode penelitian yang digunakan.

8. Nasution et al., (2018)

Pada penelitian yang berjudul *"The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance"*. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pembangunan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menngunakan pendekatan kuantitatif pada 242 pegawai sebagai tetap pembangunan daerah yang menjadi responden selama penelitian ini dilakukan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karur dan budaya organisasi berpengaruh secara poditif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi hasil penelitian ini diharapkan mampu memanajemen perusahaan meningkatkan kinerja yang obyektif, transparansi, dan adil. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat penambahan variabel pengembangan karir dan juga objek penelitian hingga metode penelitian yang digunakan.

9. Kawiana et al., (2017)

Pada hasil penelitian yang ditemukan dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Karyawan, kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan". Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasanpegawai dan kepribadian terhadap komitmen dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 135 orang. Hasil penelitian menunjukkan (1) pengaruh variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah signifikan; (2) Pengaruh variabel kepuasan pegawai terhadap komitmen organisasi adalah signifikan; (3) Pengaruh variabel kepribadian terhadap komitmen organisasi adalah signifikan; (4) Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap minat kinerja pegawai adalah signifikan; (5) Pengaruh variabel kepuasan pegawai terhadap kinerja pegawai adalah signifikan; (6) Pengaruh variabel kepribadian terhadap kinerja

pegawai adalah signifikan; dan (7) Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat penambahan variabel pengembangan kepuasan pegawai dan kepribadian dan juga objek penelitian hingga metode penelitian yang digunakan.

10. Pendalungan, (2022)

Dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Graha Jaya Surabaya". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Graha Jaya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Graha Jaya. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai instrument penelitian. penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat penambahan variabel pengembangan gaya kepemimpinan dan

motivasi kerja dan juga objek penelitian hingga metode penelitian yang digunakan.

Tabel 2.5 Review Teori budaya organisasional terhadap Kinerja karyawan

No.	Identitas Jurnal	Konsep/teori	Hasil Analisis
1	Fidyah & Setiawati, (2019) *"Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable". Review of Integrative Business and Economics Research, Vol. 9, Issue 4* **Sampel: 52** Karyawan **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Budaya Organisasi:** Darodjat, (2015) merupakan perangkat sistem nilai-nilai (Values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi **Kinerja Karyawan:** **Luthan, (2006)** Tingkat kesejahteraan karyawan berdampak pada EP. Jika seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja, maka ia akan merasa puas dengan hasil dan output yang didapatkan.	Hasil mengungkapkan bahwa OC secara positif dan signifikan mempengaruhi JS dan EP; EE positif dan secara signifikan memengaruhi JS dan EP; JS secara positif dan signifikan mempengaruhi EP; OC dan EE secara positif dan signifikan mempengaruhi JS dan EE. Selanjutnya, JS memediasi hubungan antara OC dan EP dan antara EE dan EP.
2	Awadh & Saad (2013) *"Impact of Organizational Culture on Employee Performance". International review of managemet and business research.* Vol. Issue. 1 **Sampel:** Seluruh karyawan Karyawan	**Budaya Organisasi:** Cascio, (2006) Tingkat pencapaian yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memenuhi misi organisasi di tempat kerja adalah disebut kinerja **Kinerja Karyawan:**	Budaya yang kuat organisasi yang didasarkan pada manajer dan pemimpin membantu dalam meningkatkan tingkat kinerja.

	Alat Analisis: kajian pustaka **Metode:** Kuantitatif	**Luthan, (2006)** Tingkat kesejahteraan karyawan berdampak pada EP. Jika seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja, maka ia akan merasa puas dengan hasil dan output yang didapatkan.	
3	Tianungrum, (2022) *"The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance"– ATM, Vol 6, No. 2, July 2022* *e-ISSN: 2622-6804 p-ISSN: 2622-6812* **Sampel:** 90 Karyawan **Alat Analisis:** PLS-SEM **Metode:** Kuantitatif	**Budaya Organisasional:** Robbins & Coulter, (2012) - orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan **Kinerja Karyawan:** Dessler, (2009) - Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja Kemampuan individu	Penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan memiliki efek positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, 2) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Budaya Organisasi, 3) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Thao, et al., (2024) *"Organizational commitment and its impact on employee performance in the water supply industry: Dataset from Vietnamese state-owned enterprises"– 2352-3409/©*	**Budaya Organisasional:** Robbins & Coulter, (2012) - orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig	Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan

	2024 The Author(s). Published by Elsevier Inc. This is an open access article under the CC BY license **Sampel:** 336 Responden **Alat Analisis:** PLS-SEM **Metode:** Kuantitatif	-Stabilitas menciptakan **Kinerja Karyawan:** Dessler, (2009) - Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja - Kemampuan individu	
5	Anggarwal, (2022) *"Impact of dimensions of organisational culture on employee satisfaction and performance level in select organisations"* - 2024 Published by Elsevier Ltd on behalf of Indian Institute of Management Bangalore. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license. **Sampel:** 399 Responden **Metode:** kualitatif **Teknik Analisis:** Tinjauan literatur	**Budaya Organisasional:** Robbins & Coulter, (2012) - orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan **Kinerja Karyawan:** Witmore, (1997: 104) Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar dimensi OC (DC dan RC) dan EJP signifikan dengan nilai beta sebesar 0,188 dan aP-nilai kurang dari 0,001. Karena itu, hipotesis (H1) benar. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keduanya dimensi OC dan EJP
6	Ferdinan, (2022) "Pengaruh Kepemimpinan Wirausaha dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perkuliahan Melalui perlaku kerja inovatif di Universitas Katolik Darma Cendika"- Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 3(2)2022 : 548-560	**Budaya Organisasional:** Robbins & Coulter, (2012) - orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan	Hasil ini menunjukkan bahwa pemimpin perlu menentukan model kepemimpinan dan menjaga meningkatnya budaya organisasional.

	Sampel: 52 Responden **Alat Analisis:** PLS-SEM **Metode:** Kuantitatif **Teknik Analisis:** *Structural Equation Modeling*	**Kinerja Karyawan:** Dessler, (2009) - Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja Kemampuan individu	
7	Yang et al., (2022) *"Can developmental culture enhance team service innovation? Quantitative and qualitative analyses in the hospitality industry"* **Sampel: -** **Alat Analisis:** *literature review* **Metode:** Kualitatif	**Budaya Organisasional:** Robbins & Judge, (2012) Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai, prinsip tradisi dan cara kerja yang akan dipelajari dan di bagikan oleh anggota organisasi **Kinerja Karyawan:** Alfandi, (2018) - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif	Hasil menunjukkan bahwa hubungan positif dari budaya mengembangkan dan inovasi layanan tim. Hubungan ini secara berurutan dimediasi oleh identitas para kreatif agreat dan efikasi diri kreatif agreagat dan juga diperkuat akan ketergantungan tugas
8	Nasution et al., (2018) *"The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance"*- International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM) ||Volume||06||Issue||01||Pages|| EL-2018-57-65||2018|| Website: www.ijsrm.in ISSN (e): 2321-3418 Index Copernicus value (2015): 57.47, (2016):93.67, DOI:		Implikasi hasil penelitian ini diharapkan mampu memanajemen perusahaan meningkatkan kinerja yang obyektif, transparansi, dan adil

	10.18535/ijsrm/v6i1.el09 **Sampel:** 242 Responden **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif		
9	Kawiana et al., (2017) "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Karyawan, kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan"- International Research Journal of Management, IT & Social Sciences Available online at https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/ Vol. 5 No. 3, May 2018, pages: 35~45 ISSN: 2395-7492 **Sampel:** 135 Responden **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif **Teknik Analisis:** Regresi Linear Berganda	**Budaya Organisasional:** Robbins & Coulter, (2012) - orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan **Kinerja Karyawan:** Dessler, (2009) "Kinerja Karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi	Hasil penelitian menunjukkan variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
10	Pendalungan, (2022) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Graha Jaya Surabaya"- See discussions, stats, and author profiles for this publication at: https://www.researchgate.net/publication/361913786	**Budaya Organisasional:** Robbins & Judge, (2015) - Inovasi dan pengambilan resiko - Perhatian terhadap detail - Orientasi hasil - Orientasi orang - Orientasi tim - Keagresifan - Stabilitas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh secara positif

	Sampel: 45 Responden **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif **Teknik Analisis:** Regresi Linear Berganda	**Kinerja Karyawan:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Graha Jaya.

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Jurnal yang digunakan sebagai landasan pada hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebanyak 7 jurnal. Dimana keseluruhan jurnal tersebut berpengaruh positif dan signifikan.

2.2.6. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engangement* Sebagai Variabel Intervening.

1. Ulfa & Nilasari (2023)

Pada jurnal penelitian dengan judul *"The Effect of Training and Employee Motivation on Employee Performance and Mediation by Employee Engagement at Muslimah Fashion UMKM"*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh training dan employee motivation terhadap employee performance dengan employee engagement yang diduga dapat memediasi training dan employee motivation terhadap employee performance. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penggunaan data primer yang bersumber dari kuisioner yang disebarkan pada karyawan UMKM di Bidang Fashion Muslimah di Jakarta. Sampel penelitian dipilih menggunakan

metode proportionate stratified random sampling technique sehingga diperoleh 146 responden yang menjadi sampel. Analisis data yang digunakan untuk uji hipotesis yaitu structural equation model dengan menggunakan program AMOS 2021.

2. Terisma et al., (2023)

Pada jurnal penelitian dengan judul "Analisis Kinerja Karyawan ditinjau dari pelatihan dan insentif dengan Employee Engangement sebagai variabel intervening". Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Yang dilakukan pada seluruh staff PT. POS Indonesia (cabang Kediri) sebagai sampel yang totalnya sebanyak 40 orang. Dengan menggunakan uji data SmartPLS hasil penlitian ini menunjukkan bahwa a program pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, insentif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

karyawan dan employee engagement tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara employee engagement tidak berhasil memediasi hubungan antara pelatihan dan insentif dengan kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan sama yaitu variabel pelatihan tehadap kinerja karyawan melalui *Employee engangement*. Perbedaannya ada pada objek penelitian dan teknik analisis data.

3. Fakhri et al., (2020)

Penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Ciomas Adisatwa Unit Pabelan)" bertujuan untuk menguji pengaruh atau peranan kompensasi yang diberikan serta program pelatihansebagai trategi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui variabel intervening yaitu *employee engangement.* Jumlah populasi yang digunakan dalampenelitian ini sebanyak 216 orang. Dengan melakukan penyebaran kuesioner dan melakukan uji analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) sebagai teknik analisisnya dengan bantuan perangkat lunak AMOS.

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi yang diberikan, program Pelatihan dan Employee Engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Employee Engagement berhasil memediasi hubungan antara Kompensasi yang diberikan serta program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan merupakan strategi yang paling sesuai dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, dan Kompensasi merupakan strategi yang paling sesuai dalam meningkatkan Employee Engagement.

Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan sama yaitu variabel pelatihan tehadap kinerja

karyawan melalui *employee engangement*. Perbedaannya ada pada objek penelitian dan teknik analisis data karena dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) sedangkan peneliti menggunakan SPSS ver 26.3

4. Widianingsih et al., (2023)

   pada jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Widianingsih et al., (2023). Dengan judul penelitian "Pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan". Tujuan pada penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh pelatihan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung dan secara tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Area Semarang Timur. Data yang dikumpulkan menggunakan sampel sebanyak 36 orang.

   Dengan analisis regresi menunjukkan bahwa pelatihan terhadap komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. sedangkan budaya dan kompetensi tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Disisi lain budaya dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja, sedangkan pelatihan dan kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan sama yaitu variabel

pelatihan tehadap kinerja karyawan melalui *Employee engangement*. Perbedaannya ada pada objek penelitian.

5. Hamam, (2023)

   Penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Telkom Akses Yogyakarta" tahun 2023. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh mediasi *employee* engangement dalm hubungan antara pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sampel sebanyak 339 orang. Menggunakan metode dekripti kuantitatif dengan uji hipotesis sampai dengan regresi linear berganda.

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh employee engagement menunjukan hasil yang signifikan secara parsial maupun simultan. sedangkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh employee engagement terbukti tidak signifikan secara simultan tetapi secara parsial semuanya terbukti signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan sama yaitu variabel pelatihan tehadap kinerja karyawan melalui *Employee engangement*. Perbedaannya ada pada objek penelitian.

6. Rozanna & Adriansayh, (2022)

Penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Pengembangan Melalui Employee Engangement Terhadap Produktivitas Manajer Senior : Studi Kasus Di Bank Lampung". Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor produktifitas pegawai yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menggunakan sampel sebanyak 57 senior manager officer.

Hasil analis ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan melalui keterlambatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Hasil tersebut diperoleh menggunakan Structured Equation Modeling (SEM) dengan alat penelitian Partial Least Square (PLS). Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan sama yaitu variabel pelatihan tehadap kinerja karyawan melalui *Employee engangement*. Perbedaannya ada pada objek penelitian seta penmbaan variabel yaitu gaya kepemimpinan dan pengembangan.

6. Dihan & Pratama, (2018)

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Departemen Sumber Daya Manusia di PT. Madubaru Pg/Ps Madukismo". Tujuan Penelitian ini untuk membahas pengaruh pelatihan dan budaya

organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini melibatkan 73 responden.

Hasil Penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, sebagian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sebagian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan kepuasan kerja, sebagian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, Sebagian ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel yang digunakan sama. Perbedaannya ada pada objek penelitian dan teknik analisis data serta variabel intervening yang digunakan.

7. Yusuf & Susanto, (2024)

Dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Mal Pelayanan Publik Kabupaten Maros Sulawesi Selatan". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan responden sebanyak 100 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Namun, penting untuk mencatat bahwa analisis ini hanya dilakukan pada

satu Dinas Pemerintahan tanpa mempertimbangkan variabel lain atau moderator yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan sama yaitu variabel pelatihan tehadap kinerja karyawan melalui *employee engangement* dan uji analisis yang akan digunakan yaitu analisis jalur/path analysis. Perbedaannya ada pada hasil yang ditemukan dalam penelitian ini.

8. Septiyana, (2022)

Dengan judul penelitian "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagementsebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Lembaga Xyz)". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan perkembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan employee engangement sebagai variabel intervening pada kantor pusat XYZ. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling yaitu sampel jenuh kepada 40 karyawan yang berada pada level staff dan memiliki masa kerja minimal dua tahun.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur/path analysis dengan bantuan software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) pelatihan

berpengaruh terhadap employee engagement 2) pengembangan karir berpengaruh terhadap employee engagement 3) pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap employee engagement secara simultan 4) pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 5) pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 6) employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan 7) pelatihan, pengembangan karir, dan employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Pada uji sobel diperoleh hasil bahwa employee engagament memiliki pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini adalah variabel pelatihan, kinerja karyawan dan employee engangement dan uji analisis yang digunakan. Adapun perbedaannya adalah lokasi penelitian.

9. Zeer et al., (2023)

   Dengan judul penelitian "Conceptual model of predicting employee performance through the mediating role of employee engagement and empowerment". Penelitian ini menggunakan pendekatan survei kuantitatif. Dengan respondenanggota staf yang bekerja dilembaga pendidikan tinggi. Hasil penelitian ini menegaskan peran penting keterlibatan dan pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa diduga,

penelitian ini juga tidak menemukan bukti pendukung tentang hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya, model yang diusulkan menjelaskan 51,6% dari varians dalam produktivitas karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan sama yaitu variabel pelatihan tehadap kinerja karyawan melalui *employee engangement* dan perbedaannya ada pada hasil yang ditemukan dalam penelitian juga metode analisis yang digunakan adalah bibliometrik sistematis dari literature kontemporer tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2.6 Review Teori pelatihan terhadap Kinerja Melalui *Employee Engangement.* Sebagai variabel intervening

No.	Identitas Jurnal	Konsep/Teori	Hasil Analisis
1	Ulfah & Nilasari (2023) *"The Effect of Training and Employee Motivation on Employee Performance and Mediation by Employee Engagement at Muslimah Fashion UMKM"- Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitaas Trisakti, 2Magister Manajemen Universitas Trisakt*i **Sampel:** 146 Responden **Alat Analisis:** SmartPLS **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** Cheach et al, (2019) - Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan kompetensi - Kualitas materi dan penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan - Penerapan dalam pekerjaan **Kinerja Karyawan** Dessler, (2009)	Pelatihan berepngaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangemen* sebagai variabel intervening.

		- Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja - Kemampuan individu ***Employee Engangemen*:** (Crawford, 2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* Penyerapan *(absorption)*	
2	Terisma et al., (2023) "Analisis Kinerja Karyawan ditinjau dari pelatihan dan insentif dengan *Employee Engangement* sebagai variabel intervening"- Simposium Manajemen dan Bisnis II Program Studi Manajemen - FEB UNP Kediri E-ISSN: 2962-2050, Vol. 2, Juli 2023 **Sampel:** 40 Responden **Alat Analisis:** SmartPLS **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** Cheach et al, (2019) - Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan kompetensi - Kualitas materi dan penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan - Penerapan dalam pekerjaan **Kinerja Karyawan** Dessler, (2009) - Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja - Kemampuan individu ***Employee Engangemen*:**	Pelatihan berepngaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangemen* sebagai variabel intervening.

		(Crawford, 2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* Penyerapan *(absorption)*	
3	Fakhri et al., (2020) "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Ciomas Adisatwa Unit Pabelan)"- Diponegoro Journal Of Economics Volume 9, Nomor 1, Tahun 2020, Halaman 59/78 http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme ISSN (Print): 2337-3814 **Sampel:** 216 Responden **Alat Analisis:** Structural Equation Modeling (SEM) **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** Cheach et al, (2019) - Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan kompetensi - Kualitas materi dan penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan - Penerapan dalam pekerjaan **Kinerja Karyawan:** Alfandi, (2018) - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	Dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi yang diberikan, program Pelatihan dan Employee Engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Employee Engagement berhasil memediasi hubungan antara Kompensasi yang diberikan serta program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
4	Widianingsih et al., (2023) "Pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan"-	**Pelatihan:** Dessler, (2015) - Materi Pelatihan - Metode Pelatihan	Dengan analisis regresi menunjukkan bahwa

	journals.usm.ac.id Vol 2, No **Sampel:** 36 Responden **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	- Instruktur Pelatihan - Peserta - Tujuan Pelatihan **Kinerja Karyawan:** John Witmore (1997: 104) Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) menekankan bahwa keterlibatan karyawan meningkat Ketika organisasi akan merasa diperlukan dengan baik dan dihargai oleh organisasi.	pelatihan terhadap komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. sedangkan budaya dan kompetensi tidak berpengaruh pada komitmen organisasi
5	Hamam, (2023) "Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Telkom Akses Yogyakarta"- penelitian yang dilakukan Mahasiswa Universitas Islam Indonesia 2023. **Sampel:** 339 Responden **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** Cheach et al, (2019) - Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan kompetensi - Kualitas materi dan penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan - Penerapan dalam pekerjaan **Kinerja Karyawan** Dessler, (2009) - Kualitas output	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh employee engagement menunjukan hasil yang signifikan secara parsial

		- Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja - Kemampuan individu ***Employee Engangemen*:** Crawford,(2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* Penyerapan *(absorption)*	maupun simultan.
6	Rozanna & Adriansayh, (2022) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Pengembangan Melalui Employee Engangement Terhadap Produktivitas Manajer Senior : Studi Kasus Di Bank Lampung"-*Insight Journal Volume 10 Issue 1* **Sampel:** 57 Responden **Alat Analisis:** SmartPLS **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** Cheach et al, (2019) - Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan kompetensi - Kualitas materi dan penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan - Penerapan dalam pekerjaan **Kinerja Karyawan:** Alfandi, (2018) - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif ***Employee Engangement*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)*	Pelatihan berepngaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangemen* sebagai variabel intervening.

		- Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	
7	Dihan & Pratama, (2018) "Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Departemen Sumber Daya Manusia di PT. Madubaru Pg/Ps Madukismo"-*journal of business theory and implementation* E-ISSN : 2622-0733. P-ISSN : 2085-7721. **Sampel:** 73 Responden **Alat Analisis:** SmartPLS 2.0 **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** Cheach et al, (2019) - Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan kompetensi - Kualitas materi dan penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan - Penerapan dalam pekerjaan **Kinerja Karyawan:** Alfandi, (2018) - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif ***Employee Engangement*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	Hasil Penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan,
8	Yusuf & Susanto, (2024) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Mal Pelayanan Publik Kabupaten Maros Sulawesi Selatan"- Jurnal	**Pelatihan:** Cheach et al, (2019) - Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan kompetensi - Kualitas materi dan	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif motivasi dan pelatihan

	Manajemen Riset Inovasi Volume. 2 No. 3 Juli 2024 e-ISSN : 2964-7800, dan p-ISSN : 2963-2307, Hal. 222-240 **Sampel:** 100 Responden **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan - Penerapan dalam pekerjaan **Kinerja Karyawan:** Alfandi, (2018) - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* Penyerapan *(absorption)*	terhadap kinerja karyawan.
9	Septiyana, (2022) "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagementsebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Lembaga Xyz)"-repository.uinjkt.ac.id **Sampel:** 40 Responden **Alat Analisis:** *software SPSS 26* **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** Dessler, (2015) - Materi Pelatihan - Metode Pelatihan - Instruktur Pelatihan - Peserta - Tujuan Pelatihan **Kinerja Karyawan:** Robbins, (1996 : 218) Tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dependen melalui variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

		tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) menekankan bahwa keterlibatan karyawan meningkat Ketika organisasi akan merasa diperlukan dengan baik dan dihargai oleh organisasi.	
10	Zeer et al., (2023) *"Conceptual model of predicting employee performance through the mediating role of employee engagement and empowerment"*- https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2023-0095 **Sampel:** Staf **Alat Analisis:** Analisis bibliometrik sistematis **Metode:** Kuantitatif	**Pelatihan:** Cheach et al, (2019) - Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan kompetensi - Kualitas materi dan penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan - Penerapan dalam pekerjaan **Kinerja Karyawan:** Alfandi, (2018) - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif	Hasil penelitian ini menegaskan peran penting keterlibatan dan pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa diduga, penelitian ini juga tidak menemukan bukti pendukung tentang hubungan antara lingkungan kerja dan

		***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	kinerja karyawan

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Pada hubungan budaya organisasional terhadap 5 jurnal yang variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *eemployee engangement* dan terdapat 1 penelitian terdahulu menyimpulkan hasil negatif dimana hasil tersebut dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh Yusuf & Susanto, (2024).

2.2.7. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engangement* Sebagai Variabel Intervening

1. Arslan, (2018)

   Judul penelitian yang dilakukannya*"Organizational cynicism and employee performance Moderating role of employee engagement"*. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengatasi kesenjangan ini dengan menyelidiki efek dari tiga dimensi sinisme organisasi (kognitif, afektif dan perilaku.dengan menggunakan 200 orang sampel, temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa ketiga jenis sinisme organisasi (yaitu sinisme kognitif, sinisme afektif dan sinisme perilaku) memiliki hubungan negatif yang signifikan

dengan karyawan kinerja, sementara keterlibatan karyawan memoderasi hubungan ini. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa Mayoritas responden tidak senang dengan organisasi mereka sinisme) pada kinerja karyawan.. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan sama yaitu variabel pelatihan tehadap kinerja karyawan melalui *Employee engangement*. Perbedaannya ada pada objek penelitian dan teknik analisis data

2. Ariarni & Afrianty, (2017)

Penelitian dengan judul "Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Kaeryawan dengan *Empleyo Engangement Sebagai Variabel Intervening* (Studi pada karyawan PT. Pos Indonesia Kota Masium). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganilisis bagaimana variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen dengan adanya variabel intervening. Responden dalam penelitian ini adala 62 orang karyawan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menguji hipotesis dengan menggunakan SPSS ver. 21. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh positif perceived organizational support terhadap employee engagement 2) terdapat pengaruh positif perceived organizational support terhadap kinerja karyawan, 3) terdapat pengaruh positif employee engagement terhadap kinerja

karyawan. Selain itu 4) employee engagement terbukti sebagai variabel mediasi pada pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kota Madiun. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan sama yaitu variabel pelatihan tehadap kinerja karyawan melalui *Employee engangement*. Perbedaannya ada pada objek penelitian dan teknik analisis data.

3. Fitriani *et al.,* (2022)

   Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitriani et al, (2022). yang berjudul "The Effect of Organizational Support on Employee Performance Through Employee Engagement as a Mediator". Hasil Dukungan Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPBATSG. Artinya Kinerja Karyawan BPBAT Sungai Gelam tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh hanya Dukungan Organisasi. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu variabel yang terlibat. Sedangkan perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah sampel.

4. Dihan & Pratama, (2018)

   Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Departemen Sumber

Daya Manusia di PT. Madubaru Pg/Ps Madukismo". Tujuan Penelitian ini untuk membahas pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini melibatkan 73 responden.

Hasil Penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, sebagian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sebagian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan kepuasan kerja, sebagian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, Sebagian ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel yang digunakan sama. Perbedaannya ada pada objek penelitian dan teknik analisis data serta variabel intervening yang digunakan.

5. Hamam, (2023)

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Telkom Akses Yogyakarta" tahun 2023. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh mediasi *employee* engangement dalm hubungan antara

pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sampel sebanyak 339 orang. Menggunakan metode dekripti kuantitatif dengan uji hipotesis sampai dengan regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh employee engagement menunjukan hasil yang signifikan secara parsial maupun simultan. sedangkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh employee engagement terbukti tidak signifikan secara simultan tetapi secara parsial semuanya terbukti signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan sama yaitu variabel pelatihan tehadap kinerja karyawan melalui *Employee engangement*. Perbedaannya ada pada objek penelitian.

6. Widianingsih et al., (2023)

pada jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Widianingsih et al., (2023). Dengan judul penelitian "Pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan". Tujuan pada penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh pelatihan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung dan secara tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Area

Semarang Timur. Data yang dikumpulkan menggunakan sampel sebanyak 36 orang. Dengan analisis regresi menunjukkan bahwa pelatihan terhadap komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. sedangkan budaya dan kompetensi tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Disisi lain budaya dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja, sedangkan pelatihan dan kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja.

7. Fakhri, (2023)

Pada penelitian yang dilakukan terdapat judul "Pengaruh Budaya Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT Bengkulu Kokoh Perkasa". Tujuan dalam penelitian ini Pengaruh Budaya Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Sampel yang digunakan sebanyak 64 responden. Pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner Skala Likert 1-6. Analisis data menggunakan metode kuantitatif SEM-PLS dengan bantuan software PLS 4.0.

Berdasarkan hasil uji dan analisis data penelitian ini ditemukan hasil bahwa 1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, 7) kepuasan kerja dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada uraian hasil tersebut memerjelas bahwa metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel budaya organisasional dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada objek dan alat uji data yang digunakan.

8. Khahan et al., (2021)

Penelitian yang dilakukan dalan artikel berjudul *"Empirical Study on the Model of Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior Transmitted through Employee Engagement, Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Thai Automobile Parts Manufacturing Industry"*. Penelitian ini betujuan untuk mempelajari pengaruh langsung dan tidak langsung efikasi diri terhadap *Organizational citizenship behavior* yang ditransmisikan melalui keterkaitan karyawan, komitmen organisasi dan kepuasan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif untuk memvalidasi model penelitian. Para penulis mengumpulkan data

dari para pemimpin dan anggotanya yang bekerja di sektor perhotelan di Tiongkok.

Hasilnya menunjukkan hubungan positif dari budaya pengembangan dan inovasi layanan tim. Hubungan ini secara berurutan dimediasi oleh identitas peran kreatif agregat dan efikasi diri kreatif agregat dan juga diperkuat oleh saling ketergantungan tugas.

9. Yang & Qian, (2022).

Dengan judul penelitian "Can developmental culture enhance team service innovation? Quantitative and qualitative analyses in the hospitality industry". Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap mekanisme mediasi dan moderasi di balik budaya tingkat tim dan nexus inovasi layanan.Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif untuk memvalidasi model penelitian. Para penulis mengumpulkan data dari para pemimpin dan anggotanya yang bekerja di sektor perhotelan di Tiongkok. Hasilnya menunjukkan hubungan positif dari budaya pengembangan dan inovasi layanan tim. Hubungan ini secara berurutan dimediasi oleh identitas peran kreatif agregat dan efikasi diri kreatif agregat dan juga diperkuat oleh saling ketergantungan tugas. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel budaya organisasional

dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada objek dan metode penelitian yang digunakan.

10. Firidinata et al., (2017)

    Dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pos Indonesia Regional Vi Semarang)" Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai intervensi. Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia Regional VI Semarang. Data yang dikumpulkan dari 71 responden dengan menggunakan sensus. Data dianalisis dengan menggunakan regresi ganda oleh SPSS versi ke-23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik dan budaya organisasi terhadap keterlibatan karyawan (sebagai intervensi variabel) adalah positif dan signifikan serta dampak keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

Tabel 2.7 Review Jurnal Pengaruh budaya organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Empleyee Engangement* sebagai variabel intervening

No	Identitas Jurnal	Konsep/Teori	Hasil
1	Arslan, (2018) *"Organizational*	**Budaya Organisasional:** Robbins & Coulter, (2012)	Kebudayaan organisasi berpengaruh

	cynicism and employee performance Moderating role of employee engagement"- Journal of Global Responsibility *Journal of Global Responsibility* *© Emerald Publishing Limited-2041-2568* **Sampel:** 251 Responden **Alat Analisis:** tatistical Package for the Social Sciences ver 25. **Metode:** Kuantitatif	- orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan **Kinerja Karyawan** Dessler, (2009) - Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja - Kemampuan individu ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangement* sebagai variabel intervening.
2	Ariarni & Afrianty, (2017) "Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Empleyo Engangement* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan PT. Pos Indonesia Kota Masium)"- Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 50 No. 4 September 2017 **Sampel:** 62 Responden **Alat Analisis:** statistical Package for the Social Sciences ver 25. **Metode:** Kuantitatif	**Budaya Organinsasional:** Robbins & Judge, (2012) Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai, prinsip tradisi dan cara kerja yang akan dipelajari dan di bagikan oleh anggota organisasi **Kinerja Karyawan:** Alfandi, (2018) - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)*	Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa dari kesuluruhan variabel independen terutama budaya organisasi berpengaruh postif terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangement*

	Sampel: 62 Responden **Alat Analisis:** tatistical Package for the Social Sciences ver 21. **Metode:** Kuantitatif	- Dedikasi *(dedication)* Penyerapan *(absorption)*	
3	Fitriani *et al.,* (2022) *"The Effect of Organizational Support on Employee Performance Through Employee Engagement as a Mediator"* **Sampel:** 50 Responden **Alat Analisis:** tatistical Package for the Social Sciences ver 21. **Metode:** Kuantitatif	**Budaya Organisasional:** Robbins & Coulter, (2012) - orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan ***Employee Engangemen*:** Crawfard, (2019) Keterlibatan tiga dimensi - Keterlibatan kognitif - Keterlibatan emosional - Keterlibatan fisik **Kinerja Karyawan:** Alfandi, (2018) - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif	Hasil Dukungan Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPBATSG. Artinya Kinerja Karyawan BPBAT Sungai Gelam tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh hanya Dukungan Organisasi. Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan
4	Dihan & Pratama, (2018) "Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Departemen	**Budaya Organinsasional:** Robbins & Judge, (2012) Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai, prinsip tradisi dan cara kerja yang akan dipelajari dan di bagikan oleh anggota organisasi	Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa dari kesuluruhan variabel independen terutama budaya organisasi

	Sumber Daya Manusia di PT. Madubaru Pg/Ps Madukismo"-*journal of business theory and implementation* E-ISSN : 2622-0733. P-ISSN : 2085-7721. **Sampel:** 73 Responden **Alat Analisis:** SmartPLS 2.0 **Metode:** Kuantitatif	**Kinerja Karyawan:** Alfandi, (2018) - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	berpengaruh postif terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangement*
5	Hamam, (2023) "Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Telkom Akses Yogyakarta"- penelitian yang dilakukan Mahasiswa Universitas Islam Indonesia 2023. **Sampel:** 339 Responden **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Budaya Organisasional:** Robbins & Judge, (2012) Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai, prinsip tradisi dan cara kerja yang akan dipelajari dan di bagikan oleh anggota organisasi **Kinerja Karyawan:** Alfandi,(2018) - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif ***Employee Engangement*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh employee engagement menunjukan hasil yang signifikan secara parsial maupun simultan.
6	Widianingsih et al., (2023) "Pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan	**Budaya Organisasional:** Robbins & Coulter, (2012) - orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail	Analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap

	kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan"- journals.usm.ac.id Vol 2, No **Sampel:** 36 Responden **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	- Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan **Kinerja Karyawan** Dessler, (2009) - Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja - Kemampuan individu ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Fakhri et al., (2020) "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Ciomas Adisatwa Unit Pabelan)"- Diponegoro Journal Of Economics Volume 9, Nomor 1, Tahun 2020, Halaman 59/78 http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme ISSN (Print): 2337-3814 **Sampel:** 216 Responden **Alat Analisis:**	**Budaya Organisasional:** Robbins & Judge, (2012) Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai, prinsip tradisi dan cara kerja yang akan dipelajari dan di bagikan oleh anggota organisasi **Kinerja Karyawan:** Witmore, (1997: 104) Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) menekankan bahwa keterlibatan karyawan meningkat Ketika organisasi akan merasa diperlukan	Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa dari kesuluruhan variabel independen terutama budaya organisasi berpengaruh postif terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangement*

	Structural Equation Modeling (SEM) **Metode:** Kuantitatif	dengan baik dan dihargai oleh organisasi.	
8	Khahan et al., (2021) *" Empirical Study on the Model of Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior Transmitted through Employee Engagement, Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Thai Automobile Parts Manufacturing Industry" Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* *Volume 7, Issue 3* *, September 2021, 170* **Sampel:** 400 Responden **Alat Analisis:** SPSS **Metode:** Kuantitatif	**Budaya Organisasional:** Robbins & Judge, (2012) Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai, prinsip tradisi dan cara kerja yang akan dipelajari dan di bagikan oleh anggota organisasi **Kinerja Karyawan:** Alfandi, (2018) - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan	Hasilnya menunjukkan hubungan positif dari budaya pengembangan dan inovasi layanan tim. Hubungan ini secara berurutan dimediasi oleh identitas peran kreatif agregat dan efikasi diri kreatif agregat dan juga diperkuat oleh saling ketergantungan tugas.
9	Yang & Qian, (2022). *"Can developmental culture enhance team service innovation? Quantitative and qualitative analyses in the hospitality industry"*- International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 34 No. 10, pp. 3881-3909. https://doi.org/10.1108/I	**Budaya Organisasional:** Robbins & Coulter, (2012) - orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan **Kinerja Karyawan:** Dessler, (2009) - Kualitas output	Hasilnya menunjukkan hubungan positif dari budaya pengembangan dan inovasi layanan tim. Hubungan ini secara berurutan dimediasi oleh identitas peran kreatif agregat dan efikasi diri

	JCHM-05-2021-0688. **Sampel:** Data pimpinan (jumalah tak disebutkan) **Alat Analisis:** *literature review* **Metode:** Kuantitatif & Kualitaif	- Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja - Kemampuan individu ***Employee Engangemen*:** Crawford, (2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan	kreatif agregat dan juga diperkuat oleh saling ketergantungan tugas
10	Firidinata et al., (2017) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi PADA Pt. Pos Indonesia Regional Vi Semarang)"- http://eprints.undip.ac.id/55869/1 **Sampel:** 71 Responden **Alat Analisis:** *SPSS* **Metode:** Kuantitatif	**Budaya Organisasional:** Robbins & Coulter, (2012) - orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan **Kinerja Karyawan:** Alfandi, (2018) - Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif ***Employee Engangemen*:** Crawford,(2019) - Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan paternalistik dan budaya organisasi terhadap keterlibatan karyawan (sebagai intervensi variabel) adalah positif dan signifikan serta dampak keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Jurnal yang digunakan pada budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangement* sebanyak 8 jurnal. 2 diantaranya terdapat budaya organisasinal yang tidak berpengaruh

pada variabel komitmen organisasi, namun terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.8 Teori Rujukan Pelatihan

No	Jurnal	Konsep/Teori	Indikator	Teori yang digunakan
1	Hilal & Ferdian, (2024)	Cheach et al, (2019)	- Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan kompetensi - Kualitas materi dan penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan - Penerapan dalam pekerjaan	Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cheach et al, (2019).
2	Nawaz et al., (2014)	Mangkunegara, (2013)	- Instruktur - Peserta - Materi - Metode - Tujuan	
3	Khushk elt al., (2021)	Dessler, (2015)	- Materi Pelatihan - Metode Pelatihan - Instruktur Pelatihan - Peserta - Tujuan Pelatihan	
4	Kosali et al., (2023)	Sedarmayanti, (2011)	Pelatihan proses pendidikan jangka pendek yang mengedepankan prosedur sistematis dan teroganisir mendalami dan memahami tejnis dalam tujuan terbatas.	
5	Siddiqui &	Dessler, (2015)	- Materi Pelatihan - Metode Pelatihan	

	Sahar, (2019)		- Instruktur Pelatihan - Peserta - Tujuan Pelatihan	
6	Rozaan & Sagala, (2019)	Cheach et al, (2019)	- Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan kompetensi - Kualitas materi dan penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan - Penerapan dalam pekerjaan -	
7	Afros, (2018)	Stone R J. Human Resource Management, (2002)	- peran - pencapaian Tujuan - kepentingan organisasi -	
8	Ahmad & Manzoon, (2017)	David, (2006)	- Keterampilan - Kapasitas - keputusan -	
9	Unwanullah, (2023)	Dessler, (2015)	- Materi Pelatihan - Metode Pelatihan - Instruktur Pelatihan - Peserta - Tujuan Pelatihan -	

Sumber: Data sekunder diolah,2024

Pada penelitian ini, penulis akan menggunakan teori dari Ardianti & Rahardja (2017). Yang akan digunakan dalam kerangka berpikir dan definisi operasional. Dalam teori ini indikatornya yaitu

Pengembangan kemampuan, Jangka waktu pelaksanaan, Materi, Metode, Isntruktur.

Tabel 2.9 Teori Rujukan Budaya Organisasi

No	Jurnal	Konsep/Teori	Indikator	Teori yang dipakai
1	Namrita & Bhawana, (2021)	Robbins & Coulter (2012)	- orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko - Agresif - Stabilitas menciptakan	Teori yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teori Robbins dan Coulter (2012)
2	Hasan et al., (2023)	Robbins & Coulter (2012)	Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai, prinsip tradisi dan cara kerja yang akan dipelajari dan di bagikan oleh anggota organisasi	
3	Nurcholis et al., (2020)	Robbins & Judge, (2015)	- Inovasi dan pengambilan resiko - Perhatian terhadap detail - Orientasi hasil - Orientasi orang - Orientasi tim - Keagresifan - Stabilitas	
4	Hasan et al., (2020)	Robbins & Coulter, (2012)	- orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig - Stabilitasmenciptakan	

5	Ezekiel & Darius, (2018)	Robbins & Judge, (2015)	- Inovasi dan pengambilan resiko - Perhatian terhadap detail - Orientasi hasil - Orientasi orang - Orientasi tim - Keagresifan - Stabilitas	
6	Omar, (2020)	Fahmi, (2016)	Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan di pakai serta di terapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan	
7	Humairoh & Wardoyo,. (2017)	Robbins & Judge, (2015)	- Inovasi dan pengambilan resiko - Perhatian terhadap detail - Orientasi hasil - Orientasi orang - Orientasi tim - Keagresifan - Stabilitas	
8	Abduraimi et al., (2023)	Robbins & Judge, (2012)	Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai, prinsip tradisi dan cara kerja yang akan dipelajari dan di bagikan oleh anggota organisasi	
9	Sendawula & Kimuli, (2019)	Elnaga & Imran, (2013).	Pelatihan tidak hanyaengembangkan kemampuan karyawan tetapi juga mempertajam kemampuan berpikir mereka dan kreativitas	

			untuk mengambil keputusan yang lebih baik tepat waktu dan dengan cara yang lebih produktif.	
10	Awadh & Saad (2013)	Cascio, (2006)	Tingkat pencapaian yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memenuhi misi organisasi di tempat kerja adalah disebut kinerja	
11	Tianungrum , (2022)	Robbins & Coulter, (2012)	- orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan	

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Pada penelitian ini, penulis akan menggunakan teori dari Robbins dan Coulter (2012) yang akan digunakan dalam kerangka berpikir dan definisi operasional. Dalam teori ini indikatornya yaitu orientasi pada hasil, perhatian terhadap detail, inovasi dan keberanian mengambil risiko, engresif dan stabilmenciptakan.

Tabel 2.10 Teori Rujukan Kinerja Karyawan

No	**Jurnal**	**Konsep/Teori**	**Indikator**	**Teori yang dipakai**
1	Arslan, (2018)	Dessler, (2009)	- Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja - Kemampuan individu	Teori Dessler (2009) akan digunakan sebagai rujukan pada
2	Ariarni & Afrianty,	Alfandi, (2018)	- Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja	

	(2017)		- Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif	penelitian ini.
3	Fitriani et al, (2022).	Alfandi, (2018)	- Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif	
4	Dihan & Pratama, (2018)	Alfandi, (2018)	- Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif	
5	Hamam, (2023)	Sulana et al., (2012)	- Efficiency - Effectiveness - Competitiveness - productivity	
6	Widianingsih et al., (2023)	Robbins & Coulter, (2012)	- orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan	
7	Khahan et al., (2021)	Robbins & Judge, (2012)	Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai, prinsip tradisi dan cara kerja yang akan dipelajari dan di bagikan oleh anggota organisasi	
8	Firidinata et al., (2017)	Robbins & Coulter, (2012)	- orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig Stabilitas menciptakan	
9	Yusuf & Susanto, (2024)	Cheach et al, (2019)	- Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan	

			kompetensi - Kualitas materi dan penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan Penerapan dalam pekerjaan	
10	Rozanna & Adriansayh, (2022)	Cheach et al, (2019)	- Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan kompetensi - Kualitas materi dan penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan - Penerapan dalam pekerjaan	
11	Pendalungan, (2022)	Mangkunegara, (2013)	Kemampuan, Motivasi, individu, lingkungan organisasi	
12	Fakhri et al., (2020)	Dessler, (2009)	- Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja - Kemampuan individu	
13	Terisma et al., (2023)	Dessler, (2009)	- Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja - Kemampuan individu	
14	Kawiana et al (2017)	Dessler, (2009)	- Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja - Kemampuan individu	

15	Nasution et al (2018)	Dessler, (2009)	- Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja Kemampuan individu	
16	Yang et al., (2022)	Alfandi, (2018)	- Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif	
17	Ferdinand, (2022)	Witmore, (1997: 104)	Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.	
18	Anggarwal, (2022)	Witmore, (1997: 104)	Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.	
19	Thao, et al. (2024)	Dessler, (2009)	- Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerjaKemampuan individu	
20	Kaewnaknaew, (2022)	Mathis & Jackson, 2002)	pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai.	
21	Putra & Ardiansyah, (2022)	Mathis & Jackson, 2002)	pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang	

			menyertai.	
	Handoyo & Setiawan, (2017)	Dessler, (2009)	- Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja - Kemampuan individu	
23	Mahfudz et al., (2023)	Alfandi, (2018)	- Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Ketelitian - Disiplin kerja - Inisiatif -	
24	Parta et. al., (2023	Witmore, (1997: 104)	Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.	
25	Nugroho et al., (2022)	Witmore, (1997: 104)	Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.	
26	Putra & Adriansyah, (2022)	Robbins, (1996 : 218)	Tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.	
27	Sucahyowati & Hendrawan,	Dessler, (2009)	- Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan	

	(2020)		- Kehadiran di tempat kerja Kemampuan individu	
28	Abduraimi et al., (2023)	Robbins, (1996 : 218)	- Tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.	
29	Septiyana, (2022)	Dessler, (2009)	- Kualitas output - Kuantitas output - Keandalan - Kehadiran di tempat kerja - Kemampuan individu	
30	Afros, (2018)	Stone R J. Human Resource Management, (2002)	- peran - pencapaian Tujuan - kepentingan organisasi -	
31	Ahmad & Manzoon, (2017)	David, (2006)	- Keterampilan - Kapasitas - keputusan	
32	Unwanullah, (2023)	Dessler, (2015)	- Materi Pelatihan - Metode Pelatihan - Instruktur Pelatihan - Peserta - Tujuan Pelatihan	
33	Sendawula	Elnaga &	Pelatihan tidak	

	& Kimuli, (2019)	Imran, (2013).	hanyaengembangkan kemampuan karyawan tetapi juga mempertajam kemampuan berpikir mereka dan kreativitas untuk mengambil keputusan yang lebih baik tepat waktu dan dengan cara yang lebih produktif.	
34	Awadh & Saad (2013)	Cascio, (2006)	Tingkat pencapaian yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memenuhi misi organisasi di tempat kerja adalah disebut kinerja	
35	Ulfah & Nilasari (2023)	Cheach et al, (2019)	-Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan -Peningkatan kompetensi -Kualitas materi dan penyampaian -Dampak pada keterlibatan karyawan -Penerapan dalam pekerjaan	
36	Tianungrum, (2022)	Robbins & Coulter, (2012)	- orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan	

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Pada variabel kinerja karyawan penulis akan menggunakan teori yaitu Safitri, (2019) sebagai teori rujukan penelitian ini. Adapun indikator yang digunakan yaitu kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran ditempat kerja dan kemampuan individu.

Tabel 2.11 Teori *Employee Engangement*

No	Jurnal	Teori	Indikator *Employee Enngangement*	Teori yang dipakai
1	Hilal & Ferdian, (2024)	Cheach et al, (2019)	- Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan kompetensi - Kualitas materi dan penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan - Penerapan dalam pekerjaan	Teori Crawford, (2004) akan digunakan sebagai rujukan pada penelitianini.
2	Nawaz et al., (2014)	Crawford, (2019)	- Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	
3	Khushk et al., (2021)	Crawford, (2019)	menekankan bahwa keterlibatan karyawan meningkat Ketika organisasi akan merasa diperlukan dengan baik dan dihargai oleh organisasi.	
4	Kosali et al., (2023)	Crawford, (2019)	menekankan bahwa keterlibatan karyawan meningkat Ketika organisasi akan merasa	

			diperlukan dengan baik dan dihargai oleh organisasi. pengembangan karir dan peluang	
5	Siddiqui & Sahar (2019)	Crawfard, (2019)	Keterlibatan tiga dimensi - Keterlibatan kognitif - Keterlibatan emosional - Keterlibatan fisik	
6	Rozaan & Sagala, (2019)	Crawford, (2019)	- Semangat *(vigour)* - Dedikasi *(dedication)* - Penyerapan *(absorption)*	
7	Handoyo & Setiawan, (2017)	Crawfard, (2019)	Keterlibatan tiga dimensi - Keterlibatan kognitif - Keterlibatan emosional Keterlibatan fisik	
8	Mahfudz et al., (2023)	Crawfard, (2019)	Keterlibatan tiga dimensi - Keterlibatan kognitif - Keterlibatan emosional - Keterlibatan fisik	
9	Nugroho et al., (2022)	Crawford, (2019)	menekankan bahwa keterlibatan karyawan meningkat Ketika organisasi akan merasa diperlukan dengan baik dan dihargai oleh organisasi.	
10	Putra &	Crawford, (2019)	Crawford (2019)	

	Adriansyah, (2022)		-Semangat *(vigour)* -Dedikasi *(dedication)* -Penyerangan *(obsorption)*
11	Sucahyowati & Hendrawan, (2020)	Crawford, (2019)	Crawford (2019) -Semangat *(vigour)* -Dedikasi *(dedication)* -Penyerangan *(obsorption)*
12	Namrita & Bhawana, (2021)	Robbins & Coulter, (2012	- orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan
13	Nurcholis et al., (2020)	Robbins & Judge, (2015)	- Inovasi dan pengambilan resiko - Perhatian terhadap detail - Orientasi hasil - Orientasi orang - Orientasi tim - Keagresifan - Stabilitas
14	Hasan et al., (2020)	Robbins & Coulter, (2012)	- orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig -Stabilitas menciptakan
15	Ezekiel & Darius, (2018)	Robbins & Judge, (2015)	- Inovasi dan pengambilan resiko

			- Perhatian terhadap detail - Orientasi hasil - Orientasi orang - Orientasi tim - Keagresifan - Stabilitas	
16	Omar, (2020)	Robbins & Coulter, (2012)	- orientasi pada hasil - perhatian terhadap detail - Inovasi dan keberanian mengambil resiko -Agresig Stabilitas menciptakan	
17	Humairoh, (2017)	Robbins & Judge, (2015)	- Inovasi dan pengambilan resiko - Perhatian terhadap detail - Orientasi hasil - Orientasi orang - Orientasi tim - Keagresifan - Stabilitas	
18.	Zeer et al., (2023)	Cheach et al, (2019)	- Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan - Peningkatan kompetensi - Kualitas materi dan penyampaian - Dampak pada keterlibatan karyawan - Penerapan dalam pekerjaan	
20.	Sendawula & Kimuli, (2019)	Elnaga & Imran, (2013).	Pelatihan tidak hanyaengembangkan kemampuan	

			karyawan tetapi juga mempertajam kemampuan berpikir mereka dan kreativitas untuk mengambil keputusan yang lebih baik tepat waktu dan dengan cara yang lebih produktif.	

Sumber: Data sekunder diolah, 2024

Pada variabel (Z), Akan menggunakan teori dari Crawford, (2004) sebagai rujukan. Adapun indikator yang digunakan adalah semangat, dedikasi danpenyerapan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap *Employee Engangement*

Pelatihan yang merupakan upaya dalam meningkatkan dan mengembangkan keterampilan karyawan pada bidang tertentu. Tentunya akan sangan mendukung laju jalannya proses pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut membawa dampak yang sangat baik bagi instanti. Mengapa demikian, jika pelatihan efektif tentu keterlibatan karyawan dalam instansi semakin jelas sehingga berinisiatif memberikan kontribusi yang positif. Ada beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hilal & Ferdian (2024), Nawaz et al., (2014), Khushk et al.,(2021), Kosali (2023), Siddiqui & Sahar, (2019), Rozaan & Sagala, (2019). Menunjukkan hasil temuan yang diperoleh oleh peneliti sebelumnya menyatakan

pelatihan yang relevan degan fokus pada integrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engament.* Dari hasil urain tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif variabel pelatihan terhadap *employee engangement.*

2.3.2. Pengaruh Variabel Budaya Organisasional Terhadap Variabel *Employee Engangement*

Budaya organisasional dan *employee engangement* memeliki keterkaitan yang sangat kuat, disatu sisi jika kebudayaan organisasional positif dan menanamkan bagaimana keyakinan, norma dan praktik yang membentuk cara kerja dan interaksi yang baik, tentunya besar kemungkinan keterlibatan karyawan sangatlah terjaga pula. Budaya organisasi yang baik memberi jalan yang longgar *employee engangement* dalam suatu perusahaan.

Hubungan budaya organisasional terhadap *employee engangement* sudah dibuktikan oleh banyak riset sebelumnya, dilakukan oleh Namrita & Bhawana (2021), Hasan, et al.,(2020), Nurcholis et al., (2020), Hasan et al., (2020), Ezekiel & Darius, (2018). Omar (2020), Humairoh & Wardoyo (2017), Abduraimi et al., (2023). Menunjukkan hasil temuan yang diperoleh oleh peneliti sebelumnya menyatakan bahwa budaya organisasional mampu menjadi dasar yang kokoh untuk *employee engangement,* dan tingkat keterlibatan yang sehat mempertahankan budaya

organisasi yang berlaku. Dari hasil urain tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Diduga terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasional terhadap *employee engangement.*

2.3.3. Pengaruh Variabel *Employee Engangement* Terhadap Kinerja Karyawan

Employee engangement sebagai keterlibatan karyawan pada lingkup perusahan akan berjalan sesuai dengan semestinya jika saling berdampingan, jika *employee engangement* berhasil dalm sebuat instansi. Otomatis aspek lainnya turut meyenesuaikan terlebih lagi haltersebut berkaitan dengan kinerja karyawan. Pada hipotesis ketiga ini peneliti telah menguraikan beberapa kaijian terkait pengaruh *employee engangement* terhadap kinerja karyawan beberapa kajian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sendawula & Kimuli, (2019), Sucahyowati & Hendrawan (2020), Kosdianti & Sunardi (2021), Putra & Adriansyah (2022), Nugroho (2022), Aziez (2022), Mahfudz et al (2023), Handoyo & Setiawan (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang tercipta dengan kokoh akan mendukung terealisasikannya *employee engangement* dengan senagat kuat dan dapat membuat kinerja yang semakin optimal. Dari hasil urain tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: Diduga terdapat pengaruh positif *employee engangement* terhadap kinerja karyawan.

2.3.4. Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yang berjalan dengan efektif dan berhasil mengembangkan kemampuan khusus setiap karyawannya akan berdampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang merupakan hasil dari capaian kerja karwan kembali menjadi tolak ukur berhasil atau tidaknya pelatihan dilakukan. Pada hipotesis keempat ini peneliti menguraikan kembali hasil dari penelitian penelian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Afroz, (2018), Widianingsih et al., (2023), Ahmad & Monzoor, (2017), Unwanullah, (2023), Sendawula & Kimuli, (2019), Parta et. al., (2023), Kaewnaknaew (2022), yang menyatakan bahwa pada hasil penelitian yang dilakukan berfokus pada pelatihan yang mengembangkan setiap fokus tertentu yang dibutuhkan karyawa akan memberikan hasil kinerja karyawan yang menjajikan. Dari hasil urain tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4: Diduga terdapat pengaruh positif variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2.3.5. Pengaruh Variabel Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang positif hingga mampu memberikan dorongan , mencerminkan nilai-nilai dan prinsip yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang efisien dan inovatif pula, karyawan senagn kinerja yang tinggi secara tidak langsung mampu memperkuat budaya organisasional yang diyakini. Dalam hal tersebut telah diperkuat dengan dilakukannya penelitian oleh peneli terdahulu oleh Fidyah & Setiawati, (2019), Awadh & Saad, (2013), Tirtayasa, (2022), Thao, et al., (2024), Anggarwal (2022), Ferdinand (2022), Yang et al., (2022), Nasution et al., (2018), Kawiana et al., (2017), Pendalungan (2022) yang menyatakan bahwa pada hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan budaya organisasional sebagai salah satu variabel independen memberikan pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil urain tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis kelima sebagai berikut:

H5: Diduga terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.

2.3.6. Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engangement* Sebagai Variabel Intervening

Pelatihan yang berjalan dengan efektif dan berhasil mengembangkan kemampuan khusus setiap karyawannya akan berdampak secara signifikan dengan hasil kinerja yang tidak mengecewakan, keterkaitan antara pelatihan terhadap kinerja

karyawan melalui *employee engangement* saling melengkapi hingga satu sama lainnya. Sepertihalnya jika pletihan kurang relevan dengan fokus kebutuhan perusahan akan mampu diatasi dengan kuatnya hasil kinerja karyawan dan *employee engangement.* Hasil penelitan yang dilakukan oleh Ulfa & Nilasari (2023), Terisma et al., (2023), Fakhri et al., (2020), Widianingsih et al., (2023), Hamam (2023), Rozanna & Adriansayh (2022), Dihan & Pratama (2018), Yusuf & Susanto (2024), Septiyana (2022), Zeer et al., (2023). Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan akan tetap mempu memberikan kinerja yang bagus walau terdapat *employee engangemen* sebagai variabel intervening. Dari hasil urain tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis keenam sebagai berikut:

H6: Diduga terdapat pengaruh positif variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangement* sebagai variabel intervening.

2.3.7. Pengaruh Variabel Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engangement* sebagai variabel intervening.

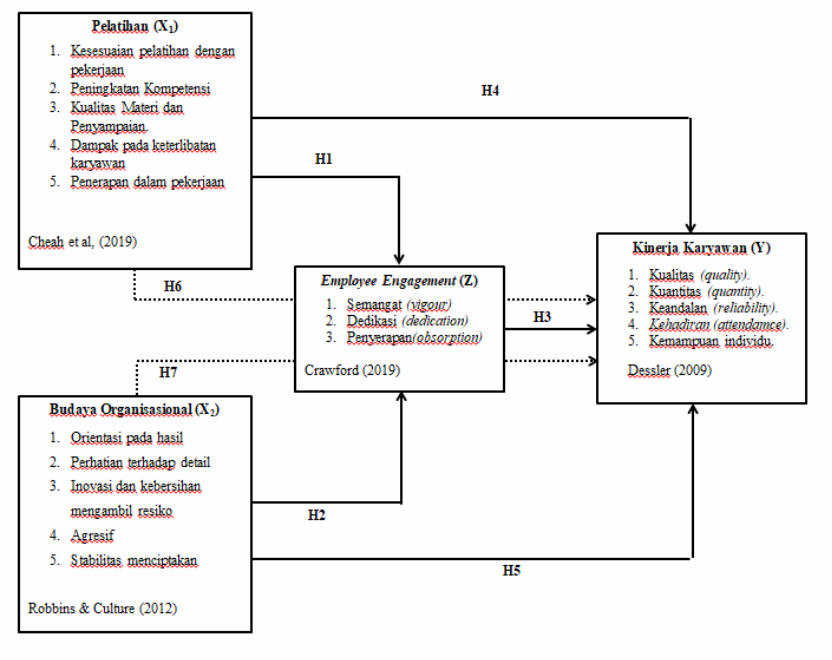
Budaya organisasional, kinerja karyawan melalui *employee engangement* memeliki keterkaitan yang sangat kuat, *employee engangement* berfungsi sebagai variabel yang menghubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan, memperjelas budaya

organisasional akan mendukung hasil kinerja karyawan juga meningkatkan keterlibatan karyawan. Pada hipotesis ketujuh ini peneliti menguraikan kembali hasil dari penelitian penelian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Arslan (2018), Ariarni & Afrianty (2017), Nurhudasari et al., (2023), Dihan & Pratama (2018), Hamam (2023), Widianingsih et al., (2023), Fakhri et al., (2020), Khahan et al., (2021), Yang & Qian (2022). Firidinata et al., (2017). Hasil kinerja yang baik tentunya keterlibatan karyawan yang tidak main-main. Dari hasil urain tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis keenam sebagai berikut:

H7: Diduga terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangement* sebagai variabel intervening.

2.4. Kerangka Penelitian

Mengemukakan bahwa kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana pada setiap teori terhubung dengan berbagai faktor dan aspek yang telah diidentifikasi sebagai bagian pokok Fadhilatunnisa, (2017). Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini akan menjelaskan dan memperjelas keterhubungan pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhap kinerja karyawan dan *employee engangement.* Serta indikator-indikator yang yang digunakan berdasarkan teori dari para ahli pada riset penelitian terdahulu. Kerangka Secara sistematis kerangka teoritis akan digambarkan di bawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

Keterangan:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan (X_1) dan budaya organisasi (X_2)
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)
3. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah *employee engangement* (Z)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang secara sistematis terhadap tiap bagian atau fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya (Sugyono, 2015). Yang dimaksud dalam tiap hubungan tersebut adalah keterkaitan antara setiap variabelnya, bagaimana variabel independen terhadap variabel dependen. Metode kuantitatif yang digunakan bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teori-teori yang telah ada sebelumnya.

Sehingga cenderung objektif dengan menguji teori antar hubungan variabel dari fakta-fakta di lapangan yang telah memenuhi kaidah-kaidah obyektif. Penelitian yang dilakukan ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic dari data primer. Data primer sendiri merupakan hasil penelitian angka-angka yang diperoleh berdasarkan penyebaran kuesioner kepada sampel penelitian Sugiyono (2016). Menurut Creswell (2009) pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang prosesnya melibatkan pengumpulan, analisis, interprestasi dan menulis hasil yang ditemukan.

Metode kuantitatif berarti mendeskripsikan hingga menjelaskan secara mendetail hasil angka yang diperoleh setelah melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan analisis statistik pada

aplikasi *statistical program for science* (SPSS). Hasil tersebut menjelaskan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik itu secara langsung maupun tidak langsun dengan adanya variabel intervening.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan yang bertempat di Kota Makassar, Sulawesi selatan. Tepatnya berada di Jl. Bougenville No.5. Masale Kota Makassar. Pemilihan lokasi penelitian atas dasar kemudahan memperoleh data primer dan capain tenggat waktu penelitian berlangsung.

3.2.1. Profil Instansi

Dinas Penanaman modal dan pelayanan modal terpadu satu pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan didirikan pada tanggal 28 Desember tahun 2015. Pembentukan DPMPTSP bertujuan untuk menyederhanakan proses perizinan dan meningkatkan tanggap kualitas pelayanan publik khusunya pada bidang penanaman modal, dan mempercepat proses perizinan serta terkait layanan investasi dan usaha yang tercatat dan berada di Sulawesi Selatan.

Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah telah memberikan wewenang yang luas terkait pengelolaan sumberdaya milik daerah pemerintah daerah harus dikelola secara efektif, efisien dan ekonomis. Pemberian wewenang dan kewajiban

tersebut memberikan harapan yang demikian luas untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah terutama dalam memenuhi kewajibannya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menyediakan pelayanan umum dan meningkatkan daya saing daerah.

Pelaksanaan bidang urusan penanaman modal oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan diimplementasikan ke dalam dokumen perencanaan strategis yang merupakan perencanaan pembangunan daerah untuk jangka waktu lima tahun ke depan yang memuat arah kebijakan urusan penanaman modal dalam rangka mengawal terwujudnya Visi dan Misi Kepala dan Wakil Kepala Daerah periode 2018-2023 di Provinsi Sulawesi Selatan.

3.2.2. Visi dan Misi Instansi

DPMPTS Provinsi Sulawesi Selatan sebagai instansi yang bertanggung jawab atas penyelanggaraan pelayanan perizinan dan penanaman modal memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi

   Mewujudkan Sulawesi Selatan yang bersih, melayani, dan ramah investasi. Visi ini sejalan dengan visi Gubernur/Wakil Gubernur Sulawesi Selatan yaitu “Sulawesi Selatan yang Inovatof, Produktif, Kompetitif dan Berkarakter”.

2. Misi

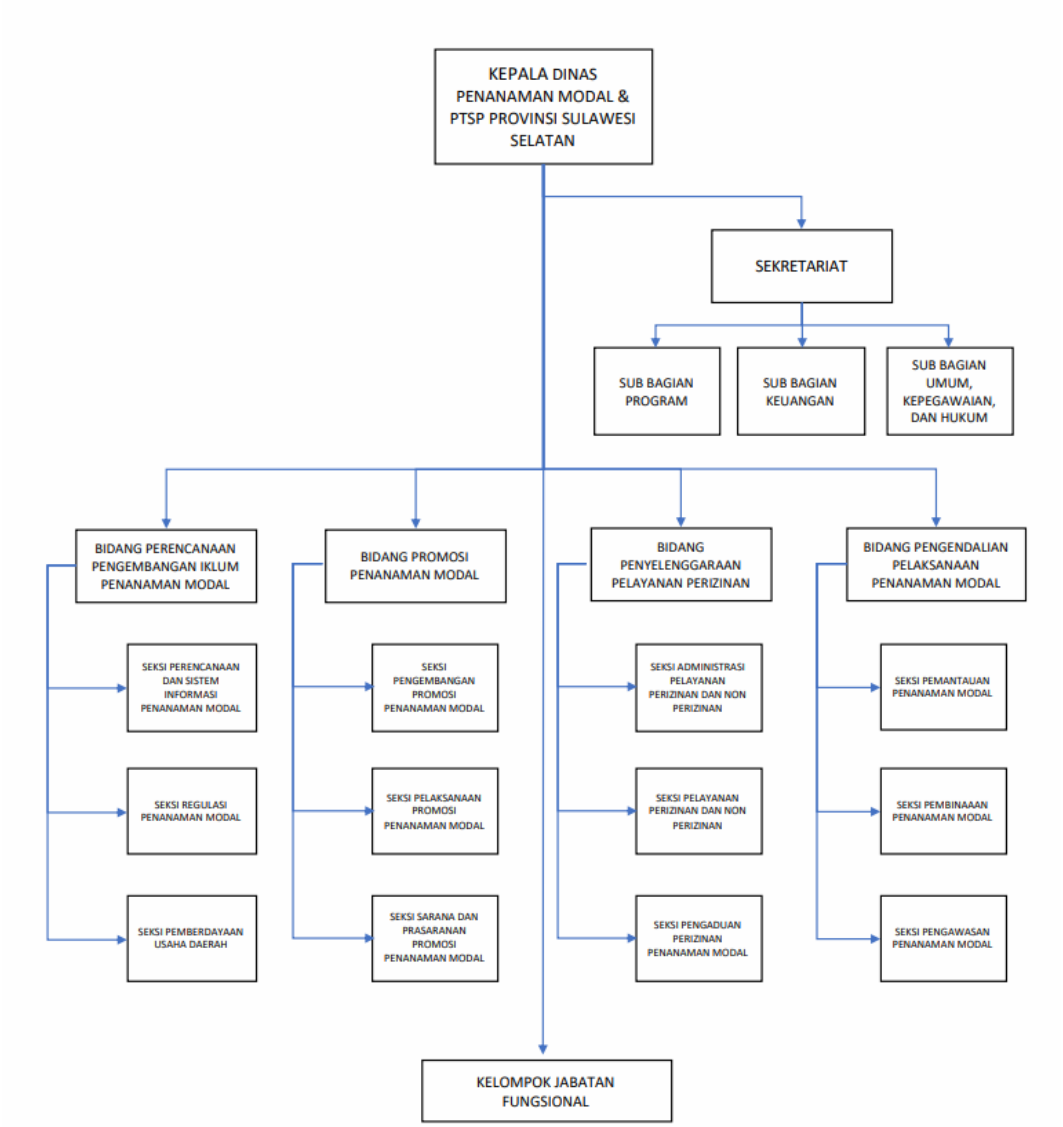
a. Meningkatkan kualitas layanan perizinan dan non-perizinan.
b. Mendorong iklim investasi yang kondusif untuk pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.
c. Mengelola sistem teknologi informasi berbasis inovasi dan solusi.

3.2.3 Struktur Organisasi Instansi

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut DPM & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai fungsi sebagai berikut:

a. Perumusan kebijakan teknis di bidang penanaman modal daerah yang meliputi pengembangan penanaman modal, promosi penanaman modal, pelayanan penanaman modal, dan pengendalian dan pengawasan.
b. Pengoordinasian penyusunan perencanaan penanaman modal daerah meliputi pengembangan penanaman modal, promosi penanaman modal, pelayanan penanaman modal, dan pengendalian dan pengawasan.
c. Pembinaan dan penyelenggaran tugas dalam bidang pengembangan penanaman modal, promosi penanaman modal, pelayanan penanaman modal, dan pengendalian dan pengawasan.
d. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi DPM & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat ada bagan dibawah ini:



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi DPMPTS Prov. Sulsel

Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di

bidang Penanaman Modal Daerah berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

3.3. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Creswell (2009) variabel penelitian adalah suatu atribut yang berasal dari individu, atau sifat ataukah nilai dari orang, objek atau segala bentuk kegiatanyang memiliki variasi tertentu untuk diukur dan diamati oleh seorang penulis. Variabel yang digunakan pada penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

   Variabel bebas atau disebut variabel independen adalah variabel yang mempu memberi pengaruh sehingga menimbulkan dampak perubahan pada variabel dependen. Dalam hal ini variabel yang digunakan sebagai variabel independen terdapat 2 variabel yaitu Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasional sebagai (X_2).

2. Variabel Dependen (Y)

   Variabel terikat atau variabel dependen ialah paribal yang terkena dampak dari adanya variabel independen, varibel yang menerima resiko atas tinndakan dari yang dilakukan varibel independen sebelumnya. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3. Variabel Intervening (Z)

   Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara independen dan dependen berpengaruh secara langsung ataupun tidak

langsung (kuat atau tidak kuatnya pengaruh) dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel tidak langsung yang menyela antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel intervening pada penelitian ini adalah *Employee engagement* (Z).

3.4. Definisi Operasional dan Indikator

3.4.1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan wujud dari pencapaian suatu organisasi. Kinerja karyawan diperlukan sebagai dukungan dari literatur aktivis manajemen sumber daya manusia. Aktivis sumber daya manusia yang mampu mendukung usaha suatu organisasi untuk berorientasi pada produktivitas, pelayanan dan kualitas pada tujuan periode tertentu (Dessler, 2009).

Adapun indikator Kinerja menurut Dessler, (2009) kinerja dapat diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Kualitas Output (Quality)

   Kualitas ialah disiplin kerja secara menyeluruh baik itu ketelitian, ketatan, dedikasi serta pemenuhan prosedur kerja yang tepat dan sesuai aturan yang berlaku di perusahaan tersebut.

2) Kuantitas Output (Quantity)

   Kuantitas ialah salah satu syarat ungent yang dapat menjelesakan metode kerja, kemampuan dan efesiensi kerja yang digunakan mampu capai target sesuai tenggat waktu yang diberikan.

3) Keandalan (Reliability)

Keandalan menjelaskan bagaimana konsisten atau tidaknya karyawan dalam bekerja sehingga capaian yang diperoleh lebih akurat lagi.

4) Kehadiran di tempat kerja (Attendance)

Kehadiran berarti terkait bagimana ketepatan dan disiplin waktu selama melakukan pekerjaan dan berada dilokasi kerja.

5) Kemampuan Individu

Kemampuan individu tentu saja menjadi tolak ukur bagaimana kinerja tersebut mengalami meningkatan, kemampuan dari setiap individu dituntut mampu menyesuaikan diri dilingkungan kerja sehingga jika bekerja sama secara berkelompok bukan malah membingungkan tapi meringankan bagi siapasaja yang ada dalam kelompok tersebut.

3.4.2. *Employee engagement* (Z)

Employee engagement (Keterlibatan Karyawan) adalah konsep yang berkembang pesat dari psikologi positif dan perilaku organisasi yang positif pula. Konsep ini menggambarkan bagaimana karyawan yang terlibat secara aktif bersenambungan fokus pada jobdesk yang dimiliki dan mampu menunjukkan rasa peduli serta berusahaa keras untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin Crawford (2019). Keterlibatan karyawan akan mencerminkan sejauh mana karyawan merasa ikut terlibat dan bersemangat tentang peran

mereja dalam suatu organisasi serta sejauh mana karyawan merasa dihormati dan dihargai dalam perusahaan. Teori Crawfard (2019) Employee Engengement memiliki beberapa teori dan konsep yang mendasari karyawna agar bisa terlibat secara emosional, kognitif dan fisik dalam pekerjaannya.

Adapun indikator-indikator menurut Crawfard (2019) mencakup sebagai berikut:

1. Semangat *(vigour)*

   Sengat berarti berupa tingkat energy dan stamina seseorang dalam beraktifitas yang tidak terbuang dengan percuma karena adanya kesungguhan dan kegigihan sehingga tekun dalam melakukan pekerjaan.

2. Dedikasi *(dedication)*

   Dedikasi yang dimaksud ialah rasa antusias dan kebanggan yang tinggi atas dasar keyakinan yang kuat bahwa apa yang dilakukannya memberikan rasa aman dan bermakna.

3. Penyerapan *(absorption)*

   Penyerapan berupa daya tanggap yang dimiliki atau tingkat pemahaman yang sangat baik sehingga mudah menerima transfer informasi.

3.4.3. Pelatihan (X_1)

Menurut Cheach et al, (2019) pelatihan adalah proses yang dirancang dalam mengembangkan kemampuan pada satu bidang

secara spesifik dalam jangka waktu yang tidak lama, pelatihan sendiri diupayakan mampu mengembangkan potensi individu atau kelompok agar mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas maupun pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

Teori ini menekankan bahwa pelatihan sangat penting dalam mempersiapkan karyawan untuk menghadapi perubahan dilingkungan kerja misalnya dalam pengembangan teknologi atau perubahan organisasi Cheach et al, (2019). Adapun indikator-indikator yang dibahas oleh Cheach et al, (2019) dalam pelatihan yaitu:

1) Kesesuain pelatihan dengan pekerjaan

   Tujuan dari kesesuaian pelatihan dan pekerjaan adalah untuk menciptakan sinergik antara kebutuhan pelatihan karyawan dan tuntutan pekerjaan sehingga mendukung budaya organisasi dalam pengembangan dan keterlibatan guna mencapai kinerja yang optimal dalam Perusahaan.

2) Peningkatan kompetensi

   Tujuan dalam peningkatan kompetensi adalah untuk mencapai beberapa hal yang penting yang mendukung efektifitas individu dalam organisasi. Seperti halnya dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu dengan memperoleh keterampilan dan pengatahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas karyawan yang lebih efektif.

3) Kualitas materi dan penyampaian.

Kualitas materi dan penyampaian pelatihan sangat penting untuk memasyikan bahwa pelatihan efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan.

4) Dampak pada keterlibatan karyawan

Tujuan pada keterlibatan karyawan dalam pelatihan yaitu berkontribusi dalam pelatihan terhadap peningkatan kerja dan produktivitas karyawan dan keberhasilan jangka Panjang sekaligus memberikan dampak yang positif bagi kesuksesan dalam suatu organisasi secara keseluruhan.

5) Penerapan dalam pekerjaan

Tujuan dalam penerapan pekerjaan adalah bagaimana pelatihan dapat diintegrasikan kedalam lingkungan kerja untuk meningkatkan efektivitas karyawan dan kinerja organiasasi

3.4.4. Budaya Organisasional (X_2)

Menurut Robbins & Culture (2012) Budaya Organisasional mengandung nilai-nilai, dan norma yang harus dipahami, dianut, dan dijalankan oleh semua individu dan kelompok jika terlibat dalam organisasi tertentu. terkait nilai dan norma yang menjadi sistem kepercayaan tersebut harus dicerminkan dengan memberikan sikap dan perilaku yang tepat. Budaya organisasi bisa dijelaskan dalam berbagai filosofi, ideology hingga berbagai asumsi yang

bertujuan menyatukan organisasi dan mempertahankan individu-individu yang terlibat didalamnya.

Teori ini menekankan bahwa budaya organisasional sangat penting dalam menetapkan serangkaian nilai-nilai, prinsip tradisi hingga cara kerja dalam suatu organisasi atau instansi Robbins & Coulture (2012).

Adapaun indikator-indikator menurut Robbins & Coulture (2012) dalam budaya organisasional yaitu:

1. Orientasi Pada Hasil

   Orientasi yang dimaksud ialah peninjauan untuk menentukan sikap yang tepat yang mendasari pandangan dan perhatian dari dasar pikiran yang menjadi kecenderungan

2. Perhatian terhadap Detail

   Perhatian tiap detainya berarti tak melewatkan sekecil apapun yang dapat mempengaruhi jalannya organisasional.

3. Inovasi dan Keberanian Mengambil risiko

   Berinovasi berarti mempertaruhkan hal berharga yang dimiliki sebagai bayaran dari pengambilan resiko yang dilakukan

4. Agresif

   Pada tahapan ini agresif dalam artian positif, memeiliki kecenderungan yang mendominasi dalam bertindak.

5. Stabilitas menciptakan

Dalam bertidak dan berinovasi tidak serta merta dilakukan begitu saja, pada poin ini menegaskan kembali bahwa perlu adanya pertimbangan dampak kilas balik jika memulai sesuatu sehingga kedepannya jika memang berlangsung akan lebih stabil dan dapat dikontrol

3.5. Populasi dan sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi ialah keseluruhan subjek yang akan diukur dalam unit penelitian, secara tidak langsung populasi sendiri merupakan elemen yang terlibat dan akan menjadi wilayah generalisasi. Populasi dalam penelitian harus menetap pada sasaran area atau objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Modal (DPMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan yang berjumlahkan ASN 87 orang berdasarkan data per/agustus tahun 2024 oleh pihak DPMPTSP sehingga keseluruhan menyatakan terdapat 87 orang sebagai populasi ASN dalam perusahaan.

3.5.2. Teknik sampling

Pengertian sampel menurut sugiyono (2012:73) adalah tiap bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *respresentative* (mewakili). Ukuran sampel sendiri merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Terdapat pendapat yang dikemukkan oleh Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, akan tetapi jika populasinya melibihi 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini dengan jumlah populasi yang terbilang kecil dan di bawah dari angka 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Modal (DPMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan yaitu sebanyak 87 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.6. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1. Jenis Data

1.6.1.1. Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer, data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data atau tanpa adanya perantara kepada pengumpul data Sugyono, (2016:147). Pengumpulan data dalam penelitian ini kedepannya dilakukan melalui penyeberan kuesioner baik via online dan offline pada karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Modal (DPMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan.

3.6.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

   Penelitian ini juga mengumpulkan data dengan metode pengisian kuesioner, bukan hanya itu sembari penyebaran kuesioner berlangsung penulis akan melakukan wawancara sebagai informasi pendukung pada hasil penelitian yang diperoleh kedepannya.

   Kuesioner berdasarkan variabel pelatihan merujuk pada kuerioner dan indikator yang telah ditetapkan oleh Cheah et al., (2019) dapat lihat bunyi kuesionernya berdasarkan indikator toerinya pada lampiran 1.

   Berdasarkan variabel variabel budaya organisasional merujuk pada kuerioner dan indikator yang telah ditetapkan oleh Robbins & Cultre, (2012) dapat lihat bunyi kuesionernya berdasarkan indikator toerinya pada lampiran 1. Pada poin pernyataan variabel *employee engangement* merujuk pada kuerioner dan indikator yang telah ditetapkan oleh Crawford, (2019) dapat lihat bunyi kuesionernya berdasarkan indikator toerinya pada lampiran 1. Dan pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan merujuk pada kuerioner dan indikator yang telah ditetapkan oleh Dessler, (2009) dapat lihat bunyi kuesionernya berdasarkan indikator toerinya pada lampiran 1. Sedangkan dalam penelitian ini

penjelasan terkait tiap variabelnya telah diampungkan dan dijelaskan secara mendetail pada bagian defenisi operasional.

Pada instrument penelitian sendiri diperoleh berdasarkan hasil jawaban pernyataan yang disusun berdasarkan skala liker dari nilai tertinggi poin 6 dan nilai terendah poin 1. Adapun tolak ukur standar penelian dari setiap pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Alternatif Jawaban

Keterangan	Jawaban	Skor
Sangat Setuju	SS	6
Setuju	S	5
Ragu-Ragu	R	4
Agak Tidak Setuju	ATS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali, (2011) "Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range (selisih) data." Hal ini bertujuan untuk mengetahui demografi responden yang terdiri dari kategori jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja.

3.8. Uji Instrumen

3.8.1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah item pada setiap penyataan dalam kuesioner valid (Sah) atau tidaknya. Uji validitas dapat diketahui dengan membandingkan nilai R_{hitung} dan nilai dari R_{tabel} dengan traf standar signifikansi 0,05 atau 5%. Dan nilai pada R_{hitung} positif. Maka penarikan kesimpulan seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid sehingga dapat melakukan penelitian berikutnya. Dalam penelitian ini intrumen yang digunakan untuk memperoleh data adalah kuesioner. Pengambilan kesimpulan validitas indikator pada setiap item yaitu:

1) Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka variabel independen dapat dinyatakan valid.
2) Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka varoiabel independen dapat dinyatakan tidak valid.

3.8.2. Analisis Jalur *(Path Analysis)*

Analisis jalur atau *path analysis* digunakan untuk menemukan penjelasan terkait pola-pola hubungan dari variabel yang diteliti berdasarkan pertimbangan teoritis dan kajian empiri yang sudah dilakukan sebelumnya. Pada analisis ini akan menampilkan *(path diagram)* sebagai alat untuk membantu menetapkan konseptual dari masalah yang kompleks, Sarwono (2007) *Path Analusis* merupakan metode untuk melihat secara langsung dan tidak langsung dari pada setiap variabelnya. Analisis jalur ini yaitu

eksogen sebagai variabel penyebab dan variabel endogen sebagai variabel akibat. Adapun tahap dalam analisis jalur ini adalah sebagai berikut:

3.8.2.1. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji terdapat atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, rumusnya yaitu:

$Y = a + bX$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (variabel terikat)

X : variabel independen (varaibel bebas)

a : Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b : Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

e : analisis jalur (path analysis)

3.8.2.2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (pelatihan dan brand association) terhadap variabel dependen. Analisis regresi liner berganda juga digunakan untuk melihat arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadapa variabel dependen. Berikut adalah rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda:

Y=a + b1X1 + b2X2 + e

Dimana =

Y : Variabel dependen (variabel terikat)

X : variabel independen (varaibel bebas)

a : Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b : Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

e : analisis jalur (path analysis)

3.9. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ditetapkan sebagai dugaan sementara jawaban dari rumusan masalah penelitian. Oleh sebab itu tumusan masalah diuraikan dengan kalimat pernyataan Sugiyono (2018).

3.9.1. Uji Parsial (T_{test})

Menurut Kuncuro (2012:244) menyatakan bahwa uji parsial pada penelitian ini memiliki tujuan agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh varibel independen terhadap variabel dependen. Apabila signifikan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan <0,05 maka variabel dependen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Sugyono (2013) menggunakan rumus berikut:

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

Keterangan :

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi pearson

$r2$ = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan T_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 atau taraf signifikansi 5% uji dua pihak dan dk = n-2, kriteria sebagai berikut:

1) Jika nilai thitung > ttabel dan memenuhi taraf nilai signifikan < 0,05 maka terdapat pengaruh positif dari variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima.

2) Jika nilai thitung < ttabel dan tidak memenuhi taraf nilai signifikan > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh positif dari variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis tidak diterima diterima.

3.9.2. Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2012) Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah pada variabel independen memeberikan pengaruh secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan hasil uji simultan dapat diketahui berdasarkan penjelasan berikut:

1) Jika nilai F_{hitung} > dari F_{tabel} maka dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel bebas dinyatakan memberi pengaruh terhadap variabel terikat dan hasil tersebut juga dilihat berdasarkan taraf signifikan 0,05.

2) Jika nilai F_{hitung} < dari F_{tabel} maka dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel bebas dinyatakan tidak memberi pengaruh terhadap variabel terikat dan hasil tersebut juga dilihat berdasarkan taraf signifikan 0,05 yang tidak terpenuhi. Besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinan R^2.

Dalam memperoleh hasil analisis data dalam uji instrimen penelitian ini menggunakan software aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 26 dengan menggunakan Ebook yang berjudul Panduan Lengkap SPSS 26 oleh Singgih Santoso melalui Elex Media Komputindo 20 November 2020. sebagai petunjuk dalam penggunaan aplikasi dalam melakukan pengajian data primer yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sub bab bagian ini akan membahas mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan. Penelitian ini menggunakan 87 sampel responden. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences Versi 26.*

4.1. Karakteristik Responden

Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden secara online melalui google *form* dilakukan pada karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan.. Proses penyebaran sampai dengan pengumpulan data dilakukan pada bulan November 2024 dan dirampungkan pada bulan yang sama. Berikut ini terdapat 87 responden yang berhubungan dengan tiap variabel yang identitasnya akan dideskripsikan meliputi jenis kelamin, usia dan lama masa kerja.

4.1.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin responden ditunjukkan kepada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
1.	Laki-laki	39	44,8%
2.	Perempuan	48	55,2%
Total		87	100%

Sumber : Data primer diolah peneliti melalui SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menjelaskan bahwa laki-laki sebanyak 39 orang atau 44,8% dan perempuan sebanyak 48 orang atau 55,2% ini menunjukkan bahwa resonden perempuan lebih dominan dibandingkan responden laki-laki.

Keterkaitan antara karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan setiap variabel penelitian ialah perempuan lebih mendominasi menjadi karyawan dan memperhatikan kinerja secara detail. Menurut Asta (2018) wanita cenderung memperhatikan secara merinci terkait aspek kondisi kerja, jam kerja dan keseimbangan pekerjaan dalam kehidupan, sementara laki-laki yang bertolak belakang pada itu semua dengan menekankan upah, peluang kemajuan dan kebijakan manajemen perusahaan. Dalam prespektif lain meskipun demikian dalam hasil produktivitas keduanya tidak memiliki perbedaan yang signifikan dalam produktivitas antara laki-laki dan perempuan.

Pendapat yang telah dikemukakan oleh Asta (2018) erat kaitannya dengan variabel pelatihan hal tersebut sejalan dengan pernyataan Cheach et al, (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses tersturuktur yang dirancang sedemikian mungkin untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan dan pengatahuan yang dimiliki oleh suatu karyawan. Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengembangkan pengetahuan,

keterampilan, dan sikap yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Snell & Morris, 2019).

Dari pernyataan tersebut dan mendukung penyataan sebelumnya hasil analisis berdasarkan jenis kelaim menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 48 orang atau 55,2%. Hal ini mengindikasikan pentingnya pemahaman tentang fokus kerja berdasarkan jenis kelamin dalam lingkungan kerja. Penting bagi instansi untuk memahami bahwa pelaku dari fokus kerja bisa saja bervariasi baik laki-laki maupun perempuan. Dengan adanya hal tersebut pengelolaan yang sensitive terhadap perbedaan ini dapat memberikan sensasi lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung bagi semua karyawan yang kedepannya mendapat giliran dalam meningkatkan kinerja kerja bagi perusahaan ataupun instansi.

4.1.2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Hasil penelitian berdasarkan usia responden ditunjukkan kepada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase
1.	22- 25 Tahun	22	25,2%
2.	26-30 Tahun	41	47,1%
3.	>30 Tahun	24	27,5%
Total		87	100%

Sumber : Data primer diolah peneliti melalui SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat dari karakteristik responden berdasarkan usia menjelaskan bahwa responden dengan usia 22-25 tahun sebanyak 22 orang atau 25,2%. Dan responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 41 orang atau 47,1%. Dan responden dengan usia > 30 tahun sebanyak 24 orang atau 27,5%. ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 26-30 tahun lebih dominan. Keterkaitan antara karakteristik responden berdasarkan usia dengan setiap variabel penelitian ialah sampling yang relevan dengan kriteria responden dalam menjawab kuesioner terkait kinerja karyawan juga mampu menjelaskan variabel pelatihan, budaya organisasional dan *employee engangement.*

Usia adalah batasan atau tingkat ukuran hidup yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang (Iswanto & Anastasia, 2013). Sedangkan menurut Wijaya & Cholid (2018) semakin matang usia individu maka perilaku dalam mengambil keputusan akan semakin berhati-hati yang melahirkan kebijakan. Semakin matang usia seseorang akan lebih berhati-hati dalam berucap dan melontarkan pendapat semua itu dilakukan agar tak melahirkan beban yang akan memberatkan kedepannya.

Pendapat lain menurut Nur (2021) hasil analisis mengenai peningkatan kinerja melalui pengembangan sumber daya manusia menunjukkan bahwa orang yang berusia 20-30 tahun tergolong sebagai usia produktif karena merupakan usia dewasa dan siap

kerja. Hal ini karena mereka memiliki pengalaman yang cukup serta keterampilan yang lebih matang yang memberikan gambaran kemungkinan besar mereka menyelesaikan tugas dengan cekatan.

Namun pada usia tersebut tidak menutup kemungkinan termasuk dalam konteks peningkatan kinerja kerja melalui pengembangan sumber daya manusia yang dapat berhubungan dengan pelatihan, budaya organisasional dan *employee engangement.* Di usia tersebut, tiap individu kerap kali telah terbentuk dari budaya organisasional yang ada sejak lama yang telah menjadi pondasi dalam perusahaan atau instansi yang telah menginternalisasikan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut yang dapat memengaruhi pelatihan dan *employee engangement* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan sangat dibutuhkan dalam kelompok usia ini demi mendorong dan meningkatkan kemampuan siap kerja siap setiap karyawan yang terlibat dalam perusahaan. Kemampuan yang tajam dan relevan dengan posisi kerja dapat mendorong individu lebih maksimal dan fleksibel dalam memberikan kinerja. Kemampuan dan pengalaman yang dimiliki pada usia tersebut akan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap lajunya kinerja karyawan bagi perusahaan atau instansi. Jika kompetensi keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang sesuai dengan porsinya dapat mempersempit waktu kerja yang lebih efektif.

Employee engangement tentunya turut serta berkaitan dengan usia ini, karena akan menjaga kestabilan kesuksesan perusahaan. Usaha yang dilakukan pihak perusahaan guna memahami hubungan antara organisasi dengan karyawan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Tujuan akhir yang diharapkan perusahaan jika perusahaan memperoleh *engaged* dengan baik demi memberikan produktivitas kerja, serta mempertahankan mereka tetap terlibat dalam perusahaan.

Jadi, usia 26-30 tahun dapat memberikan implikasi yang signifikan pada pelatihan, budaya organisasional dan *employee engangement* dalam peningkatan kinerja melalui pengembangan atau memperkaya sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan tersebut.

4.1.3. Karakteristik Berdasarkan Lama Masa Kerja

Hasil penelitian berdasarkan lama masa kerja responden ditunjukkan kepada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Jumlah Orang	Persentase
1.	1 – 3 Tahun	26	29,8%
2.	4 – 6 Tahun	47	54,0%
3.	> 6 Tahun	14	16,0%
Total		87	100%

Sumber : Data primer diolah peneliti melalui SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat dari karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja menjelaskan bahwa responden dengan lama masa kerja 1- 3 tahun sebanyak 26 orang atau 29,8%. Responden dengan lama masa kerja 4-6 tahun sebanyak 47 orang atau 54,0%. Responden dengan lama masa kerja >6 tahun sebanyak 14 orang atau 16,2%. Ini menunjukkan bahwa responden dengan lama masa kerja 4-6 tahun lebih dominan. Keterkaitan antara karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja dengan setiap variabel penelitian menjelaskan bahwa lama masa kerja dapat menjadi pengalaman pribadi bagi karyawan sehingga menyimpulkan bagimana pelatihan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja tentunya mampu menjawab tanpa terbata-bata lagi.

Menurut Asta (2018) umumnya, semakin lama seseorang bekerja, semakin terampil dan berpengalaman dalam pekerjaannya. Yang memberikan pengaruh positif antara hubungan senioritas dan produktivitas kerja. Masa kerja juga sering dianggap sebagai akumulasi pengalaman kerja yang menjadi point penting dalam memprediksi produktivitas sampai dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu masa kerja memiliki dampak signifikan pada peningkatan kinerja individu.

Hasil analisis berdasarkan lama masa kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan lama masa kerja 4 sampai

dengan 6 tahun sebanyak 47 orang atau 54,0% lebih mendominasi. Ini menunjukkan bahwa sangat penting pengalaman kerja dalam memberikan kinerja karyawan. Responden dalam kategori ini telah mempersiapkan, mengumpulkan sampai dengan mempertajam kemampuan masing-masing dalam mecapai produktivitas kerja yang semaksimal mungkin. Dengan demikian Semakin lama seseorang bekerja maka semakin menjajikan kinerja yang akan diberikan pengakuan dan pengelolaan terhadap pengalaman kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh tanpa melawatkan seorangpun.

4.2. Deskriptif Variabel

Hasil uji *frequency* dari variabel pelatihan (X_1), budaya organisasi (X_2), *Employee engangemen* (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat analisis deskripsinya berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran dengan bobot terendah adalah 1 (satu) dan tertinggi 6 (lima) dengan jumlah responden sebanyak 87 orang. Adapun penafsiran skor yang disajikan dalam kriteria deskripsi maka hasil deskriptif, sebagai berikut:

4.4 Tabel Kriteria Analisis Deskripsi

Rentan Skor	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup Rendah

3,40 – 4,19	Sedang
4,20 – 5,00	Tinggi
5.20 6,00	Sangat tinggi

Berikut adalah uraian presepsi responden tehadap jawaban masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

4.2.1. Deskriptif Variabel Pelatihan (X_1)

Hasil dari analisis deskripsi pada uji *frequency* variabel pelatihan berdasarkan hasil olah data SPSS ver 26 yang dilakukan oleh peneliti. Maka hasil deskriptif pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Frequency Pelatihan (X_1)

No	Tanggapan Responden	Jawaban						Rata-Rata
	Indikator	SS	S	RG	ATS	TS	STS	
		F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	
1.	X_1.1	1 (1,1%)	30 (34,5%)	29 (33,3%)	17 (19,5%)	10 (11,5%)	0 (0%)	3,94
2.	X_1.2	3 (3,4%)	32 (36,8%)	30 (34,5%)	13 (14,9%)	9 (10,3%)	0 (0%)	4,08
3.	X_1.3	1 (1,1%)	29 (33,3%)	35 (40,2%)	14 (16,1%)	8 (9,2%)	0 (0%)	4,01
4.	X_1.4	5 (5,7%)	29 (33,3%)	28 (32,2%)	17 (19,5%)	8 (9,2%)	0 (0%)	4,07
5.	X_1.5	2 (2,3%)	29 (33,3%)	30 (34,5%)	16 (18,4%)	10 (11,5%)	0 (0%)	3,97
6.	X_1.6	4 (31,0%	27 (35,6%	31 (%)	15 (17,2%	10 (11,5%	0 (0%	4,00

		)	)		)	)	)	
7.	X_1.7	0 (0%)	28 (32,2%)	36 (41,4%)	17 (19,5%)	6 (6,9%)	0 (0%)	3,99
8.	X_1.8	3 (3,4%)	28 (32,2%)	33 (37,9%)	13 (14,9%)	10 (11,5%)	0 (0%)	4,01
9.	X_1.9	6 (6,9%)	31 (35,6%)	28 (32,2%)	15 (17,2%)	7 (8,0%)	0 (0%)	4,16
10 .	X_1.10	8 (9,2%)	26 (29,9%)	28 (32,2%)	19 (21,8%)	6 (6,9%)	0 (0%)	4,13
Total		**40,36**						

Sumber : Data primer diolah peneliti melalui SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 distribusi jawaban di atas variabel pelatihan (X_1). Maka dapat diperoleh total rata-rata indeks variabel pelatihan yaitu sebesar 40,36. Indikator "penerapan dalam pekerjaan" mempunyai nilai mean tertinggi sebesar 4,16 dengan– kategori tinggi. Adapun pernyataan pada indikator tersebut ialah "Mendapatkan umpan balik dan kesempatan yang sama dalam lingkungan kerja". Sedangkan indikator dengan kontribusi rendah adalah indikator "kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan" dengan nilai rata-rata sebesar 3,94 dengan kategori tinggi. Adapun pernyataan pada indikator tersebut ialah "Mesinkronkan antara kebutuhan organisasi dan karyawan." Dalam hal ini memperhatikan bagaimana penerapan dalam pekerjaan pada pelatihan yang diikuti sangat diperlukan untuk menilai bagaimana pelatihan yang dilakukan efektif atau tidak.

Menurut Sugiyono (2019) teknik analisis data statistic deskriptif dalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan gambaran nominal data yang telah terkumpul sampai dengan frequensi yang telah ditemukan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Hasil analisis dekriptif yang ditemukan pada variabel peletihan menjelaskan bahwa setiap indikator memberikan kontribusi bervarian dan menekankan bahwa dari 10 pernyataan yang telah dijabarkan berdasarkan 5 indikator nilai teringgi pada pernyataan 9 dan terendah pada pernyataan 1. Hal ini menjelaskan bagaimana kebutuhan organisasi yang tentunya didukung dengan sumber daya manusia yang memadai sangat erat kaitannya dengan karyawan sampai dengan pencapaian kinerja karyawan dalam mencapai tujuan pencapaian yang menjadi target perusahaan atau instansi.

4.2.2. Deskripsi Variabel Budaya Organisasional (X_2)

Hasil dari analisis deskripsi pada uji *frequency* variabel budaya organisasional berdasarkan hasil dari olah data SPSS versi 26 yang dilakukan oleh peneliti. Maka hasil deskriptif budaya organisasional (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji *Frequency* Budaya organisasional (X_2)

N	Tanggapa		Rata-

o	n Responden	Jawaban						Rata
	Indikator	SS	S	RG	ATS	TS	STS	
		F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	
1.	X_2.1	7 (8,0%)	23 (26,4%)	39 (44,8%)	11 (12,6%)	7 (8,0%)	0 (0%)	4,14
2.	X_2..2	11 (12,6%)	21 (24,1%)	43 (49,4%)	6 (6,9%)	5 (5,7%)	1 (1,1%)	4,28
3.	X_2.3	12 (13,8%)	18 (20,7%)	37 (42,5%)	14 (16,1%)	6 (6,9%)	0 (0%)	4,18
4.	X_2.4	9 (10,3%)	21 (24,1%)	39 (44,8%)	11 (12,6%)	6 (6,9%)	1 (1,1%)	4,15
5.	X_2.5	11 (12,6%)	18 (20,7%)	36 (41,4%)	16 (18,4%)	6 (6,9%)	0 (0%)	4,14
6.	X_2.6	13 (14,9%)	12 (13,8%)	47 (54,0%)	9 (10,3%)	5 (5,7%)	1 (1,1%)	4,18
7.	X_2.7	14 (16,1%)	15 (17,2%)	43 (49,4%)	8 (9,2%)	6 (6,9%)	1 (1,1%)	4,23
8.	X_2.8	18 (20,7%)	14 (16,1%)	36 (41,4%)	14 (16,1%)	5 (5,7%)	0 (0%)	4,30
9.	X_2.9	10 (11,5%)	23 (26,4%)	37 (42,5%)	11 (12,6%)	6 (6,9%)	0 (0%)	4,23
10.	X_2.10	15 (17,2%)	13 (14,9%)	44 (50,6%)	10 (11,5%)	5 (5,7%)	0 (0%)	4,26
11.	X_2.11	18 (20,7%)	16 (18,4%)	37 (42,5%)	11 (12,6%)	4 (4,6%)	1 (1,1%)	4,34
Total		**46,44**						

Sumber : Data primer diolah peneliti melalui SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 distribusi jawaban responden variabel budaya organisasional (X_2). Maka dapat diperoleh total rata-rata pada indeks variabel budaya organisasional yaitu sebesar 46,44. indikator "stabilitas menciptakan" mempunyai nilai tertinggi

sebesar 4,34 dengan kategori sangat tinggi. Adapun pernyataan pada indikator tersebut ialah “Menciptakan budaya interaktif Kerjasama antara sesame karyawan sebagai upaya menjaga organisasi tetap dikoridor kinerjanya”. Sedangkan indikator dengan kontribusi rendah adalah indikator “orinetasi pada hasil” sebesar 4,14 dengan kategori tinggi. Adapun pernyataan pada indikator tersebut ialah “Memberikan dampak pada karyawan melalui output pelatihan organisasi yang ingin dicapai” Dalam hal ini dijelaskan bahwa mengemukakan dan memprioritaskan bagaimana stabilats budaya organisasional sangat penting demi mencapai tujuan yang diingankan bersama dalam suatu instansi, kelompok ataupun perusahaan.

Parnyataan sugiyono (2019) menekankan bahwa deskriptif yang merupakan gambaran yang jelas untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas terkait hasil penelitian yang telah ditemukan pada objek penelitian yang sedang berlangsung. Penarikan dan penetapan hasil yang ditemukan diganakan sebagai pendeskripsian secara lengkap pada kesimpulan dari deskripsi variabel budaya organisasional.

Hasil analisis deksriptif yang ditemukan pada variabel budaya organisasional menjelaskan bahwa setiap indikator menjabarkan pernyataan yang memberikan hasil persentase pada dari 11 pernyataan yang telah dicantumkan dalam kuesioner nilai

tertinggi pada pernyataan 11 sedangkan nilai terrendah pada poin pernyataan 1 dan 5. Hasil ini menjelaskan bahwa budaya yang iteraktif kerjasama antar karyawan jika memberikan orientasi yang dapat difahami dan mudah diterapkan sejak awal akan melahirakan keakraban antar sesame karyawan dan juga budaya organisasional yang ada pada perusahaan atau instansi tersebut.

4.2.2. Deskripsi Variabel *Employee engangement* (Z)

Hasil dari analisis deskripsi pada uji *frequency* variabel *employee engangement* (Y_1) berdasarkan hasil olah data SPSS versi 26 yang dilakukan oleh peneliti. Maka hasil deskriptif *employee engangement* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji *Frequency Employee Engangement* (Z)

No	Tanggapan Responden	Jawaban						Rata-rata
	Indikator	SS	S	RG	ATS	TS	STS	
		F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	
1.	Z1	5 (5,7%)	27 (31,0%)	30 (34,5%)	11 (12,6%)	14 (16,1%)	0 (0%)	3,98
2.	Z2	2 (2,3%)	33 (37,9%)	27 (31,0%)	12 (13,8%)	13 (14,9%)	0 (0%)	3,99
3.	Z3	2 (2,3%)	29 (33,3%)	33 (37,9%)	10 (11,5%)	13 (14,9%)	0 (0%)	3,97
4.	Z4	5 (5,7%)	30 (34,5%)	29 (33,3%)	11 (12,6%)	12 (13,8%)	0 (0%)	4,06
5.	Z5	4 (4,6%)	28 (32,2%)	32 (36,8%)	11 (12,6%)	12 (13,8%)	0 (0%)	4,01
6.	Z6	4	27	30	13	13		3,95

		(4,6%)	(31,0%)	(34,5%)	(14,9%)	(14,9%)	(%)	
7.	Z7	7 (8,0%)	31 (35,6%)	25 (28,7%)	12 (13,8%)	12 (13,8%)	(%)	4,10
Total		**28,06**						

Sumber : Data primer diolah peneliti melalui SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 distribusi jawaban di atas variabel *employee engangement* (Z). Maka dapat diperoleh total rata-rata indeks variabel pelatihan yaitu sebesar 40,36. Indikator "*Absorption*" mempunyai nilai mean tertinggi sebesar 4,10 dengan-kategori tinggi. Adapun pernyataan pada indikator tersebut ialah "Menikmati waktu dalam setiap pekerjaan". Sedangkan indikator dengan kontribusi rendah adalah indikator "*Absorption*" Adapun pernyataan pada indikator tersebut ialah "Menyukai terlibat aktif dalam pekerjaan". dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 dengan kategori tinggi. Dalam hal ini semangat perlu lebih ditingkatkan kembali *absorption* agar mampu mendukung indikator yang lain. sehingga kinerja kerja akan mudah untuk direncanakan dan dikerjakan bersama.

Menurut Sugiyono (2019) menganalisis data dengan cara mendeskripsikan gambaran nominal data bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi dalam penelitian digunakan sebagai pengukur besaran frequensi yang diberikan dari nilai terkecil sampai dengan perolehan nilai tertinggi yang ditemukan. Hasil analisis dekriptif yang ditemukan

pada variabel *employee engangement* menjelaskan bahwa setiap indikator memberikan kontribusi bervarian dan menekankan bahwa dari 7 pernyataan yang telah dijabarkan berdasarkan 3 indikator nilai teringgi pada pernyataan 7 dan nilai terendah pada pernyataan 6. Hal ini menjelaskan bagaimana jika menginginkan hubungan antara organisasi dan karyawan begitu harmonis tentu sangat diperlukan pula peran karyawan yang aktif dengan semangat yang tinggi dan dibarengi dengan rasa puas akan pekerja dan tanggung jawab yang di embannya dalam mencapai teget kinerja yang diimpikan perusahaan.

4.2.4. Deskripsi Variabel Kinerja karyawan (Y)

Hasil dari analisis deskripsi pada uji *frequency* variabel kinerja karyawanberdasarkan hasil olah data SPSS versi 26 yang dilakukan oleh peneliti. Maka hasil deskriptif kinerja karyawanadalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji *Frequency* Kinerja karyawan(Y)

No	Tanggapan Responden	Jawaban						Rata-Rata
	Indikator	SS	S	RG	ATS	TS	STS	
		F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	
1.	Y1	8 (9,2%)	46 (52,9%)	33 (37,9%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,71
2.	Y2	6 6,9%)	52 (59,8%)	29 (33,3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,74
3.	Y3	8 (9,2%)	49 (56,3%	30 (34,5%	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,75

			)	)				
4.	Y4	10 (11,5%)	45 (51,7%)	32 (36,8%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,75
5.	Y5	8 (9,2%)	49 (56,3%)	30 (34,5%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,75
6.	Y6	8 (9,2%)	50 (57,5%)	29 (33,3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,76
7.	Y7	9 (10,3%)	51 (58,6%)	27 (31,0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,79
8.	Y8	9 (10,3%)	49 (%)	29 (33,3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,77
9.	Y9	10 (11,5%)	50 (57,5%)	27 (11,5%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,80
10 .	Y10	11 (12,6%)	55 (63,2%)	21 (24,1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,89
Total		**47,70**						

Sumber : Data primer diolah peneliti melalui SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 distribusi jawaban di atas variabel kinerja karyawan (Y). Maka dapat diperoleh total rata-rata indeks variabel pelatihan yaitu sebesar 47,70. Indikator "kemampuan individu" mempunyai nilai mean tertinggi sebesar 4,89 dengan kategori tinggi. Adapun pernyataan pada indikator tersebut ialah "Memiliki tanggungjawab dalam mencapai kesuksesan pekerjaannya". Sedangkan indikator dengan kontribusi rendah adalah indikator "kualitas" Adapun pernyataan pada indikator tersebut ialah "Memiliki kerapian dan ketelitian". dengan nilai rata-rata sebesar 4,71 dengan kategori tinggi. Dalam hal ini menjelaskan bahwa lebih meningkatkan kembali bahwa dalam meningkatkan

kualitas sangat membantu bagaimana perkembangan kinerja pada karyawan pada instansi atau perusahaan bersangkutan.

Menganalisis data dengan cara mendeskripsikan gambaran nominal data bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi dalam penelitian digunakan sebagai pengukur besaran frequensi yang diberikan dari nilai terkecil sampai dengan perolehan nilai tertinggi yang ditemukan Sugiyono (2019). Hasil analisis dekriptif yang ditemukan pada variabel kinerja karyawan menjelaskan bahwa setiap indikator memberikan kontribusi kategori tinggi namun dari setiap kategori yang tinggi tersebut ditemukan bahwa bahwa dari 10 pernyataan yang telah dijabarkan berdasarkan 5 indikator nilai teringgi pada pernyataan 1 dan nilai terendah pada pernyataan 10. Hal ini menjelaskan bagaimana jika menginginkan tercapainya kinerja atau hasil kerja yang menjanjikan tentu perlu adanya kemampuan individu yang memadai sehingga dibutuhkannya pelatihan dan kulitas karyawan yang tidak dipertanyakan lagi. jika sumber daya manusia memadai tentunya akan berbanding lurus dengan pematuhan budaya organisasi dengan diperkuat akan adanya *employee engangament* terhadap kinerja perusahaan atau instansi.

4.3 Analisis Data

4.3.1. Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas adalah uji ketepatan jawaban mengunakan alat ukur untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrument penelitian. Pengambilan keputusan dapat diketahui dengan indeks korelasi sebagai nilai kritisnya dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Jika r-hitung > r-tabel maka pernyataan tersebut dapat dikategorikan valid dan bisa dipakai dalam pengujian selanjutnya. Hasil uji validitas yang diolah oleh peneliti ditunjukkan pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel (df=N-2) Taraf Signifikan 0.05%	Keterangan
Pelatihan (X_1)	X_1.1	0,934	0,2108	Valid
	X_1.2	0,943	0,2108	Valid
	X_1.3	0,922	0,2108	Valid
	X_1.4	0,954	0,2108	Valid
	X_1.5	0,932	0,2108	Valid
	X_1.6	0,955	0,2108	Valid
	X_1.7	0,916	0,2108	Valid
	X_1.8	0,954	0,2108	Valid
	X_1.9	0,950	0,2108	Valid
	X_1.10	0,943	0,2108	Valid
Budaya Organisasional (X_2)	X_2.1	0,919	0,2108	Valid
	X_2.2	0,923	0,2108	Valid
	X_2.3	0,945	0,2108	Valid
	X_2.4	0,941	0,2108	Valid
	X_2.5	0,945	0,2108	Valid
	X_2.6	0,925	0,2108	Valid

	X_2.7	0,949	0,2108	Valid
	X_2.8	0,942	0,2108	Valid
	X_2.9	0,935	0,2108	Valid
	X_2.10	0,936	0,2108	Valid
	X_2.11	0,909	0,2108	Valid
Employee Engangement (Z)	Z1	0,963	0,2108	Valid
	Z2	0,951	0,2108	Valid
	Z3	0,959	0,2108	Valid
	Z4	0,969	0,2108	Valid
	Z5	0,960	0,2108	Valid
	Z6	0,951	0,2108	Valid
	Z7	0,927	0,2108	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,808	0,2108	Valid
	Y2	0,790	0,2108	Valid
	Y3	0,862	0,2108	Valid
	Y4	0,862	0,2108	Valid
	Y5	0,854	0,2108	Valid
	Y6	0,829	0,2108	Valid
	Y7	0,809	0,2108	Valid
	Y8	0,811	0,2108	Valid
	Y9	0,840	0,2108	Valid
	Y10	0,825	0,2108	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas membuktikan bahwa semua item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid yang dimana nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ = 0,2108. Oleh karena itu hasil yang diperoleh pada setiap item pernyataan dari masing-masing variabel pelatihan (X_1), budaya organisasional (X_2), *employee engangement* (Z) dan kinerja

karyawan(Y) seluruhnya dinyatakan valid dan dapat digunakan pada pengujian berikutnya.

4.3.2. Hasil Uji Reliability

Hasil yang dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Maka hasil dari pengujiannya sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliability

Variabel	Nilai *Cronbach's Alpha*	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,794	Reliabel
Budaya organisasional (X_2)	0,790	Reliabel
Employee engangement (Z)	0,812	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0,785	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* pada pelatihan (X_1), Budaya organisasional (X_2), *employee engangement* (Z) dan kinerja karyawan (Y) > 0,60 sehingga seluruh variabel baik itu dependen maupun variabel independen dapat dikategorikan reliabel atau handal sehingga dapat melanjutkan uji berikutnya.

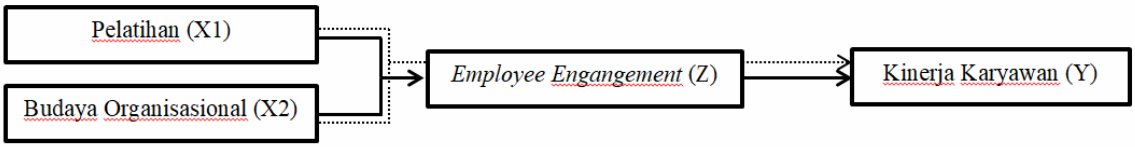
4.4. Hasil Uji *Path Analysis* (Analisis Jalur)

Path analysis atau dikenal sebagai analisis jalur ditampilkan dalam bentuk gambar (*path diagram)* sebagai alat untuk membantu

mengelompokkan konseptual masalah yang kompleks, menurut Sarwono (2007), *path analysis* merupakan metode yang dipergunakan untuk memperoleh akibat langsung dan tidak langsung dari variabel yang diberi hipotesis sebelumnya sebagai penyebab terhadap variabel yang diberlakukan sebagai akibat. Dalam analisis ini variabel yang digunakan adalah variabel penyebab (variabel eksogen) terhadap variabel akibat (variael endogen).

Langkah-langkah perancangan model analisis jalur (Ridwan dan Wngkos, 2007) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model analisis jalur berdasarkan konsep dan penelitian sebelumnya, maka dikembangkan model teoritis yakni:
   a). Variabel independen yaitu terdiri dari pelatihan (X_1) dan budaya organisasional (X_2) berpengaruh langsung terhadap *employee engangement* (Z).
   b) Variabel independen yaitu terdiri dari pelatihan (X_1) dan budaya organisasional (X_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan(Y).
   c) Variabel *employee engangement* (Z) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan(Y).
   d) Variabel inedependen yaitu terdiri dari pelatihan (X_1) dan budaya organisasional (X_2) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *employee engangement* (Z) sebagai variabel intervening.



Gambar 4.1 Model analisis Pelatihan (X_1) dan Budaya organisasional (X_2) terhadap *Employee engangement* (Y1) dan Kinerja karyawan(Y2).

2. Perhitungan koefisien jalur menggunakan software *statistical product and service solution* (SPSS) versi 26 melalui regresi secara parsial (masing-masing) dimana koefisien jalurnya merupakan (*standardized coefficients beta)* untuk pengaruh langsung. Sedangkan pengaruh tidak langsung merupakan perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan dan pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung. Berikut ini adalah nilai analisis dari hasil uji SPSS sebagai berikut dan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

   $Y_1 = pZ_1 + pZX_2 + e_1$.....Substruktural 1

   $Y_2 = pYX_1 + pYX_2 + e_2$.....Substruktural 2

4.4.1. Pengaruh Langsung Variabel Pelatihan (X_1) Dan Budaya Organisasional (X_2) Terhadap *Employee Engangement* (Z)

1. Pada tahap I : Persamaan structural sebagai berikut"

$$\mathbf{Z = constant + pZX_1 + pZX_2 + e_1}$$

Dimana : X_1 = Pelatihan

X_2 = Budaya Organisasional

Z = *Employee engangement*

Untuk mengetahui persamaan regresinya berikut hasil olah datan melalui SPSS:

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinan R^2

R	R Square	Adjjusted R Square	Std. Error of The Estimate
.410[a]	.168	.148	6.904

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasional, Pelatihan

b. Dependent Variable*: Employee Engangement*

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berikut uraian hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26 pada tabel 4.11 diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan budaya organisasional mampu menjelaskan variabel *employee engangement* pada sebesar 14,8% sedangkan sisanya 85,2% dipengaruhi selain dari pada variabel yang ada dalam penelitian yang berlangsung.

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	10.201	4.436	

Pelatihan	.249	.077	.322
Budaya Organisasional	.168	.067	.249

a. Dependent Variable: *Employee Engangement*

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dijelaskan bahwa persamaan tersebut diketahui memiliki nilai konstanta sebesar 3,011 secara matematis mejelaskan hasil yang positif. Berikut penjabaran hasil nilai yang diperoleh pada setiap varibel:

1) Pengaruh Langsung variabel pelatihan terhadap variabel *employee engangement* dapat dilihat dari *stabdardized coefficients beta* dari $X_1 > Z = p1 = 0{,}322$.
2) Pengaruh Langsung variabel budaya organisasional terhadap variabel *employee engangement* dapat dilihat dari *stabdardized coefficients beta* dari $X_2 > Z = p2 = 0{,}249$.

Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA					
Model	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**Nilai F - Hitung**	**Signifikansi**
Regression	806.996	2	403.498	8.466	.000[b]
Residual	4003.717	84	47.663		
Total	4810.713	86			

a. Dependent Variable: EmployeeEngangement

b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasional, Pelatihan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Adapun pengaruh secara parsial setiap variabel tersebut yaitu:

Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	**Nilai T-Hitung**	**Signifikansi**

(Constant)	2.300	.024
Pelatihan	3.232	.002
Budaya Organisasional	2.502	.014

a. Dependent Variable: MinatSiswa

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Besaran pengaruh berdasarkan nilai signifikan terhadap *employee engangement* dapat dilihat sebagai berikut:

a. 1) Berdasarkan nilai uji parsial ($T\text{-}_{hitung}$)

Berdasarkan tabel olah data spss oleh peneliti diketahui pada tabel 4.14 diatas nilai (sig.) variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,002 < probolititas 0.05 atau signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engangement*.

2) Berdasarkan nilai t-hitung dengan hasil 3,232 > t-tabel 1,9889 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya Pelatihan (X_1) berpengaruh secara positif terhadap *employee engangement* (Z).

b. 1) Berdasarkan nilai signifikansi (sig.)

Berdasarkan tabel olah data spss oleh peneliti diketahu pada tabel 4.14 diatas nilai (sig.) variabel budaya organisasional (X_2) sebesar 0,014 < probolititas 0.05 atau taraf signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engangement* (Z).

2) Berdasarkan nilai t-hitung dengan hasil 2,502 > t-tabel 1,9889 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya budaya organisasional (X_2) berpengaruh secara positif terhadap *employee engangement* (Z).

Berdasarkan hasil persamaan structural 1, maka dua variabel bebas (pelatihan dan budaya organisasional memberi pengaruh secara simultan sebesar F_{hitung} 8,466 > F_{tabel} 2,71 diperkuat dengan hasil koefisien determinan R^2 sebesar 14,8%. Seluruh variabel tersebut menjelaskan tingkat pengaruh yang diberikan terhadap *employee engangement*. Variabel pelatihan dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan sebesar 1. Lebih lanjut berikutnya kausal empiris antara variabel pelatihan (X_1) dan budaya organisasional (X_2) ini dapat digambarkan melalui persamaan substruktural 1 (satu).

$$Y_1 = pY_1X_1 + pY_1X_2 + e_1$$

Atau

$$Y_1 = 0{,}322 + 0{,}249 + e_1$$

4.4.2 Pengaruh Langsung Variabel Pelatihan (X1) Dan Budaya Organisasional (X2) Terhadap Kinerja Siswa (Y) Melalui Variabel Intervening *Employee Engangement* (Z)

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien determinan R^2

R	R Square	Adjjusted R Square	Std. Error of The Estimate
.732[a]	.536	.519	3.542

a. Predictors: (Constant), *Employee Engangement*, Budaya Organisasional, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berikut uraian hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26 pada tabel 4.15 diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan budaya organisasional melalui *employee engangement* mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan pada Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) sebesar 51,9% sedangkan sisanya 48.1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	25.205	2.346	
Pelatihan	.197	.042	.372
Budaya Organisasional	.235	.036	.510
Employee Engangemenet	.130	.056	.190

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dijelaskan bahwa persamaan tersebut diketahui memiliki nilai konstanta sebesar 15,246 secara matematis mejelaskan hasil yang positif. Berikut penjabaran hasil nilai yang diperoleh pada setiap varibel:

1) Pengaruh Langsung variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari *stabdardized coefficients beta* dari $X_1 > Y = p4 = 0{,}372$.
2) Pengaruh Langsung variabel budaya organisasional terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari *stabdardized coefficients beta* dari $X_2 > Y = p5 = 0{,}510$.
3) Pengaruh Langsung variabel *employee engangement* terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dari *stabdardized coefficients beta* dari $Z > Y = p7 = 0{,}190$.

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA					
Model	**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**Nilai F - Hitung**	**Signifikansi**
Regression	1201.150	3	400.383	31.921	.000[b]
Residual	1041.080	83	12.543		
Total	2242.230	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), *Employee Engangement*, Budaya Organisasional, Pelatihan
Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Adapun pengaruh secara parsial setiap variabel tersebut yaitu:

Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	**Nilai T-Hitung**	**Signifikansi**
(Constant)	10.742	.000
Pelatihan	4.689	.000
Budaya Organisasional	6.583	.000
Employee Engangement	2.322	.023

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2024

Pengaruh dari pelatihan (X_1), budaya organisasional (X_2 dan *employee engangement* (Z) terhadap kinerja karyawan(Y) adalah 51,9%, sehingga sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi faktor luar dari model penelitian ini. Pada model simultan simultan sebesar F_{hitung} 31,921 > F_{tabel} 2,71. Sedangkan nilai signifikansinya memenuhi standar signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dilihat kembali bagaimana hasil dari uji parsial. Dan dari tiga variabel yang ditempatkan sebagai prediktor, variabel pelatihan, budaya organisasional dan *employee engangement* seluruhnya memiliki hasil yang memenuhi nilai taraf signifikansi, maka seluruh variabel dinyatakan mampu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung variabel pelatihan dan budaya organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawanmelalui *employee engangement* sebagai variabel intervening.

Besaran pengaruh berdasarkan nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 (variabel pelatihan). 0,000 (variabel budaya organisasional) 0,023 (*employee engangement*). Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadi Satu Pintu (DPMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh variabel pelatihan, budaya organisasional melalui *employee engangement* sebagai variabel intervening melibihi dari

50% yaitu 51,9% teridentifikasi sebagai variabel kuat yang mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan sisanya 48,1% dipengaruhi variabel luar yang belum terlibat dalam penelitian ini.

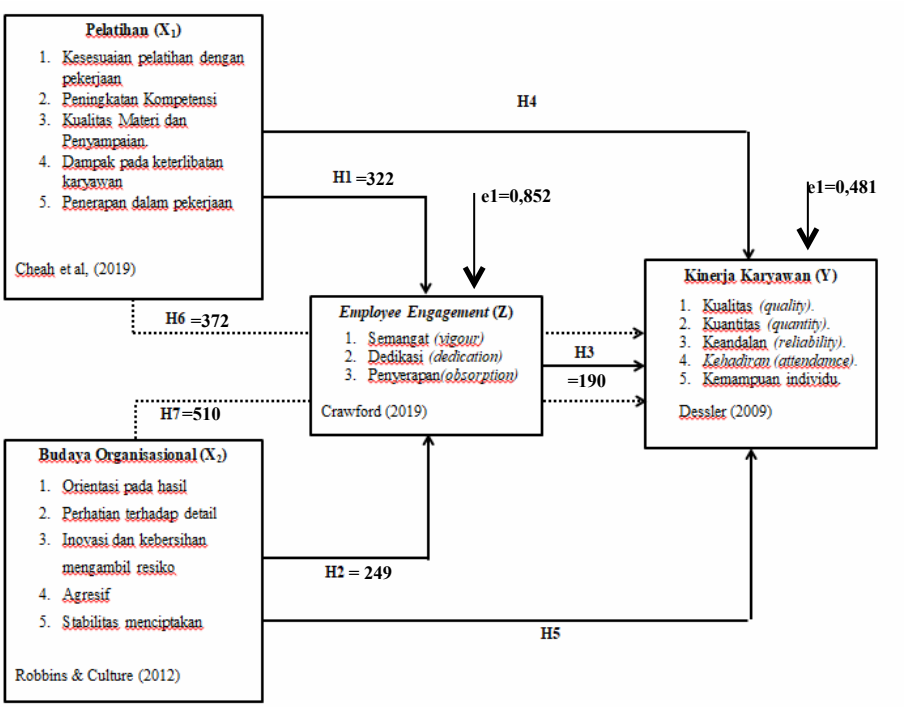
Berdasarkan hasil uji persamaan substruktural 2 maka tiga variabel (pelatihan, budaya, organisasional dan *employee engangement*) secara simultan telah menjelaskan Kinerja Karyawan. Variabel Pelatihan, budaya organisasional dan *employee engangement* berpengaruh secara positif dan signifikan pada tingkat 1%. Pelatihan dan budaya organisasional berpengaruh secara simultan dan memiliki nilai yang memenuhi taraf signifikansi pada tingkat 1%. Dan *employee engangement* ini dapat menggambarkan melalui persamaan sub structural 1(satu).

$$Y_2 = pYX_1 + pYX_2 + pYY_1 + e_2$$

Atau

$$Y_2 = 0{,}372 + 0{,}510 + 0{,}190 + e_2$$

Berdasarkan hasil pengujian pada persamaan tahap I dan tahap 2 ini diperoleh diagram jalur empiris untuk model Y sebagaimana yang dijelaskan gambarkan baerikut ini:



Gambar 4.2 Model Hasil Analisis Jalur

Berikut adalah ringkasan dari hasil estimasi parameternya:

Gambar 4.19 Ringkasan hasil Parameter Model

Model	Koefisien Jalur	T	p	R^2
Substruktural I (X_1, X_2, X_3 Terhadapa Y_1)				
$X_1 = PY_1X_1$	0,322	3,232	0,002	0,148
$X_2 = PY_1X_2$	0,249	2,502	0,014	
Substruktural 2 (X_1, X_2, X_3 Terhadapa Y_2)				
$X_1 = PY_2X_1$	0,375	4,689	0,000	0,519
$X_2 = PY_2X_2$	0,510	6,583	0,000	
$Y_2 = PY_2Y_1$	0,190	2,322	0,023	

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan nilai *summary* dan koefisien jalur 1 dan jalur 2 maka dapat diketahui besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total antar variabel sebagai berikut:

1) Pengaruh tidak langsung

a) Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel *employee engangement* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan diperoleh dengan menggunakan rumus analisis:

X_1 -> Z-> Y_2 = (P1 X P5)

= (0,322 x 0,190)

= (0,06118)

= 0,061

Nilai sebesar 0,096 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel *employee engangement* sebagai variabel intervening pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan sebesar 0,061 atau 06,6%.

b) Pengaruh variabel budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui variabel *employee engangement* sebagai variabel intervening pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan diperoleh dengan menggunakan rumus analisis:

X_2 -> Y_1 -> Y_2 = (P2 X P5)

= (0,249 x 0,190)

= (0,04731)

= 0,047

Nilai sebesar 0,095 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui variabel *employee engangement* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan 0,047 atau 04,7%.

2) Pengaruh Total

a) Perhitungan total dengan penerapan rumus berikut:

Total *effect* = p3 (P1 X P5)

= 0,372 + (0,322 x 0,190)

= (0,43318)

= 0,433

Pengaruh total pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangement* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan sebesar 0,433 atau 43,3%.

b) Perhitungan total dengan penerapan rumus berikut:

Total *effect* = p4 (P2 X P5)

= 0,510 + (0,249 x 0,190)

= (0,55731)

= 0,557

Pengaruh total budaya organisasional terhadap Kinerja karyawan melalui *employee engangement* sebagai variabel intervening pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Prov. Sulawesi Selatan sebesar 0,557 atau 55,7%.

Berikut adalah tabel keseluruhan pengaruh:

Tabel 4.20 Pengaruh Total

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Pelatihan (X_1)	0,322	0,061	0,433
Budaya Organisasional (X_2)	0,249	0,047	0,557
Total	0,571	0,108	0,99

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil tersebut pemeriksaan terhadap validitas model akan dilakukan terhadap dua indikator untuk melakukan pemeriksaan validitas model yaitu koefisien determinan total hasilnya yang dapat disajikan sebagai berikut:

Error term (e1) $=\sqrt{1-R^2}$ *Error term (e1)* $=\sqrt{1-R^2}$

$=\sqrt{1-148}$ $=\sqrt{1-519}$

$=\sqrt{0,852}$ $=\sqrt{0,481}$

$= 0,923$ $= 0,693$

$R2m = 1- (e1)^2 (e2)^2$

$R2m = 1- (0,852)^2(0,481)^2$

$R2m = 1- (0,725904)x(0,231361)$

R2m = 1 - 0,167945

R2m = 0,167945

Berdasarkan hasil yang ditemukan melalui perhitungan rumus koefisien determinan total. Maka dijelaskan oleh model analisis path dengan nilai sebesar 0,167 Atau 16,7% dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 0,167 Atau 16,7%. Dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu atau 83,3% dijelaksan pada variabel lain yang belum ikut terlibat dalam penelitian ini variabel (tidak terdapat dalam model) dan *error*.

Berikutnya adalah keseluruhan hasil analisis yang dilakukan dan menjelaskan setiap hipotesis terkait pengaruh yang diberikan setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil tersebut diperoleh setelah dilakukan uji secara statistik menggunakan uji regresi linear, uji statistic atau uji parsial sampai dengan uji *analysis path*, yang dalam konteks ini dilakukan menggunakan alur penelitian langsung dan tidak langsung. Data ini dapat dilihat pada proses output SPSS yang ditampilkan pada lampiran, mulai dari pengimputan tabulasi data, uji frequensi, validitas, reliabilitas, analisis regresi linear sampai dengan uji statistic atau uji parsial serta koefisien determinan R2. Berikut tabel 4.12 adalah keseluruhan hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 4.21 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Regresi linear	Uji Statistik (Uji Parsial)	Nilai Signifikansi	keterangan
Pelatihan -> *Employee Engangement*	0,322	3,232	0,002	**Diterima**
Budaya Organisasional -> *Employee Engangement*	0,249	2,502	0,014	**Diterima**
Employee Engangement -> Kinerja Karyawan	0,190	2,322	0,023	**Diterima**
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0,041	5,645	0,000	**Diterima**
Budaya Organisasional -> Kinerja Karyawan	0,035	7,270	0,000	**Diterima**
Pelatihan -> *Employee Engangement* -> Kinerja Karyawan	0,372	4,689	0,000	**Diterima**
Budaya Organisasional -> *Employee Engangement* -> Kinerja Karyawan	0,510	6,538	0,000	**Diterima**

Hasil olah data spss standar 26, 2024

Analasis yang dilakukan pada tabel 4.21 seluruhnya menjelaskan bagaimana pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa seluruh hipotesis diterima.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engangement*

Hasil uji hipotesis pertama secara parsial dan signifikansi

terhadap nilai koefisien korelasi untuk pelatihan terhadap *employee engangement* menunjukkan nilai sebesar 3,232 > T_{tabel} 1,9889 dengan hasil yang positif dan perolehan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 atau taraf signifikansi 5% membuktikan bahwa variabel independen pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engangement*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap *employee engangement* sehingga hipotesis "Diduga terdapat pengaruh positif variabel pelatihan terhadap *employee engangement"* diterima. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh hilal & ferdinan (2024), Khushk elt al., (2021) dan Kosali (2023).

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilal & Ferdian (2024) menujukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap *employee engagement.* Tujuan dari penelitian hilal & ferdinan adalah untuk menemukan permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan dan *employee engangement*. Hilal & Ferdionan menggunakan data primer dan data sekunder. Jumlah populasi yang digunakan sebanyak 90 konsumen sebagai sampel penelitian. Menggunakan pengujian data dengan SPSS 25. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket. Skala liker yang diuji validitas sampai dengan reliabilitas datanya. Hasil yang ditemukan hilal & Ferdinan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada nilai pelatihan

mempunya *standardized cpefficient* yaitu 0,0507 dangan nilai T-hitung (6,465) nilai sig, 0,000<0,05 sehingga berpengaruh positif dan signifikan keputusan pembelian. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap *employee engangement*. Teori yang duganakan hilal & Ferdinan selama melakukan penelitian ini mengenai pelatihan yaitu Cheach (2019) dan *employee engangement* yaitu Crawford (2019).

Terkait metode pendekatan yang dilakukan penelitian ini sama dengan penedekatan penelitian yang digunakan sebelumnya yaitu Metode kuantitatif berarti mendeskripsikan hingga menjelaskan secara mendetail hasil angka yang diperoleh setelah melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan analisis statistik pada aplikasi *statistical program for science* (SPSS).

Sedangkan dalam alat pengujian data yang digunakan berbeda versi 26 Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel pelatihan dan *employee engangement*. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yang serta jumlah variabel. Pengambilan data pada pengujian ini menggunakan murni data primer tanpa adanya campuran data sekunder seperti penelitian sebelumnya.

Pendekatan yang dilakukan ini menjelaskan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik itu secara langsung maupun tidak langsun dengan adanya variabel

intervening. Pada pengolahan data primer melibatkan analisis data dengan menggunakan regresi linear dan uji statistic (uji parsial) juga menyertakan nilai hasil koefisien determina R2 sebagai nilai pelengkap pada pengujian analisis path. Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner melalu link atau dikenal sebagai googleform yang mempermudah jalannya pengumpulan hasil kuesioner.

Dengan mengumpulkan hasil kuesioner seperti ini dilakukan agar para responden lebih fleksibel selama melakukan pengisian kuesioner dan tidak adanya maksud menghalangi setiap kehajiban yang dikerjakan hari dimana responden melakukan pengisian kuesioner. Teori yang digunakan peneliti pada variabel pelatihan adalah Cheach (2019) dan mengenai *employee engangement* yaitu Crawford (2019) dimana pada teori ini menjelaskana bagaimana kesesuian sumber daya manusia haruslah sejalan dengan semangat itu sendiri. Dari perbedaan keduanya dapat melengkapi satu dan lainnya walau terdapat presepsi yang berbeda.

Barikutnya terdapat penlitiann yang dilakukan oleh Khushk (2021) Pengumpulan informasi ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup pada nilai skala liker. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 270 responden. Hasil yang diperoleh dalam penelitian Khushk dari penyebaran kuesioner diolah dengan menggunakan *Statistical package for social sciences* SPSS).dengan

menggunakan uji regresi ditemukan bahwa pelatihan dan penempatan tujuan dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan di sektor perbankan Hyderabad, Pakistan.

pelatihan dan penempatan tujuan dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan di sektor perbankan Hyderabad, Pakistan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa mengeksplorasi pengaruh pelatihan dan penempatan tujuan terhadap keterlibatan dan komitmen karyawan dapat terjadi dan seharusnya memang berjalan secara berdampingan. Mengeksplorasi yang dimaksud berupa tindakan yang mencari dan melakukan penjelajahan dengantujuan menemukan dan menetapkan sesuatu yang berperan penting kedepannya. keterkaitan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel pelatihan dan *employee engangement*. Teori yang digunakan adalah Cheach (2019) dan mengenai *employee engangement* yaitu Crawford (2019).

Penelitian ini mengguanakan aplikasi SPSS standar 26 dimana menyatakan hubungan antara budaya organisasi dan *employee engangement* telah terbukti. Dan menurut analisis tersebut pelatihan memiliki dampak positif pada *employee engangement*. Teori yang digunakan peneliti yaitu menggunakan Cheach (2019) dan mengenai *employee engangement* teori yang digunnakan yaitu Crawford (2019). Namun penelitian ini memiliki faktor yang berbeda seperti karakteristik setiap karyawan, tujuan dan jumlah responden juga

objek penelitian ini berlangsung jauh pelatihan dan *employee engangemen* pada penelitian Hilal & Ferdian maka hasilnya sama dengan menggunakan metode penggunaan data yang berbeda.

Hasil penelitian sebelumnya sama dengan hasil dari peneliti yang menyatakan pelatihan memiliki pengaruh positif pada *employee engangement*. Serta menyatakan pelatihan yang sangat relevan denga tugas dan tanggung jawab karyawan akan memberika keefektifitas selama beraktivitas. Pembekalan pelatihan sebagai pendukung sumber daya manusia ialah tindak yang sangat positif dengan dampak yang sangat ternilai tentunya.

Pada hasil penelitian yang lainnya Kosali et al., (2023) menujukan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dan *employee engagement.* Tujuan berlangsungnya penelitian untuk menganalisa pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja dengan employee sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 40 orang dengan metode analisis menggunakan analisis path pada spss 26. Hasil penelitian Khosali menunjukkan bahwa bahwa 1) pelatihan berpengaruh terhadap employee engagement 2) pengembangan karir berpengaruh terhadap employee engagement 3) pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap employee engagement secara simultan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 5) pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

6) employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan 7) pelatihan, pengembangan karir, dan employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Pada uji sobel diperoleh hasil bahwa employee engagament memiliki pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan pada variabel pelatihan adalah Sedarmayanti (2011) dan mengenai variabel *employee engangement* yaitu Crawford (2019).

Penelitian ini mengguanakan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* dimana menyatakan hubungan antara pelatihan dan *employee engangement* telah terbukti. Dan menurut analisis tersebut pelatihan memiliki dampak positif terhadap *employee engangement*. Teori yang digunakan peneliti yaitu menggunakan Sedarmayanti (2011) dan mengenai pada variabel *employee engangement* teori yang digunnakan yaitu Crawford (2019). Perlu ditekankan bahwa Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel pelatihan dan employee engangement juga pada model analisis yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel penelitian yaitu pengembangan karir serta objek penelitian.

Hasil penelitian sebelumnya sama dengan hasil dari peneliti yang menyatakan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap *employee engangement*. Serta menyatakan pelatihan yang sangat

relevan denga tugas dan tanggung jawab karyawan akan memberika kinerja yang lebih total selama beraktivitas. Pembekalan pelatihan sebagai pendukung sumber daya manusia ialah tindak yang sangat positif dengan dampak yang sangat ternilai tentunya.

2) Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*

Hasil uji hipotesis kedua secara parsial dan signifikansi terhadap koefisien korelasi untuk budaya organisasional terhadap *employee engangement* menunjukkan nilai sebesar 2,502 > T_{tabel} 1,9889 dengan hasil yang positif dan perolehan nilai signifikansi 0,014 < 0,05 atau taraf signifikansi 5% membuktikan bahwa variabel independen yaitu budaya organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engangement.*

Maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasional berpengaruh terhadap *employee engangement* sehingga hipotesis "Diduga terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasional terhadap employee engangement" diterima hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Namrita & Bhawana, (2021) dan Abduraimi et al., (2023).

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Namrita & Bhawana, (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh terhadap *employee engangement*. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari

keterlibatan karyawan, analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriptif. Namrita & Bhawana menggunakan data primer dengan jumlah sebanyak 400 responden dimana respondennya dilakukan penarikan sampel menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian yang ditemukan oleh Namrita & Bhawana bahwa dalam penelitia ini keterlibatan karyawan memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja tugas dibandingkan dengan kinerja kontekstual dan budaya organisasi dapat membawa lebih banyak perubahan dalam kinerja kontekstual karyawan dibandingkan dengan kinerja tugas. dalam melakukan penelitian sebelumnya terdapat persamaan pada budaya organisasional, Employee engagement dan employee performance. Dan secara garis besar menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh terhadap *employee engangement*. Teori yang digunakan oleh Namrita & Bhawana selama melakukan penelitian ini mengenai budaya organisasional yaitu Robbins & Coulter, (2012) dan *employee engangement* Crawford, (2019).

Terkait dengan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif penelitian ilmiah yang secara sistematis terhadap tiap bagian atau fenomena dalam penelitian kemudian mendeskripsikan hingga menjelaskan secara mendetail hasil angka yang diperoleh setelah melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan analisis statistik pada aplikasi statistical program for science (SPSS).

Persamaan yang digunakan dalam penelitian adalah sama-sama menggunakan aplikasi SPSS dan juga dapat dilihat pada variabel yang digunakan yaitu variabel pelatihan dan *employee* engangement. Sedangkan perbedaanya terdapat pada jumlah variabel dan penarikan jumlah sampel. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau biasa juga disebut keseluruhan jumlah populasi yang terbilang kecil atau tidak melibihi 100 populasi. Dan dalam penelitian yang dilakukan penulis ini hanya melibatkan 87 responden sedangkan pada penelitian yang dilakukan Namrita & Bhawana menggunakan responden sebanyak 400 sampel.

Pada metode penarikan sampel ini menjelaskan bahwa jumlah responden untuk menjalankan penelitian yang berjalan sesuai bedasarkan tehknik yang digunakan pada penjelasan bab 3 sebelumnya terkait populasi keterlibatan responden akan berlangsungnya penelitian. Pendekatan yang digunakan juga menjelaskan dan memberikan hasil terkait pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada pengolahan data primer melibatkan analisis data dengan menggunakan regresi linear dan uji statistic (uji T) juga menyertakan nilai hasil *koefisien determina* (R2) sebagai nilai pelengkap pada pengujian analisis path. Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner melalu link atau dikenal sebagai google form yang mempermudah semua pihak yang terlibat selama penelitian ini

berlangsung.

Pembaharuan metode yang digunakan pada jaman sekarang melalui google form dapat memberikan kenyamanan dan waktu pengisian yang fleksibel kepada para responden. Teori yang digunakan dalam penelitian ini pada varaibel budaya organisasional adalah Robbins & Coulter, (2012) dan mengenai variabel *employee engangement* Crawford, (2019). Dimana pada teori ini menjelaskan bagaimana orientasi pengenalan budaya perlu diperhatikan secermat mungkin, belum lagi terkait keberanian dalam memberikan inovasi yang stabil ketika menciptakan. dalam mendukung setiap langkah yang dilakukan perlu adanya semangat, yang barengi dengan dedikasi dengan percaya diri yang layak untuk dipertahankan untuk kedepannya dalam membuat budaya organisasional menyatu dengan *employee engangement.*

Abduraimi (2023) menunjukkan hasil penelitian bahwa budaya organisasional dan *employee engangement* memiliki keterhubungan. Tujuan pada penelitian ini untuk mengeksplorasi hubungan antara komponen OC dan tiga dimensi EE (kekuatan, dedukasi dan penyerapan). Untuk melakukan penelitian ini sedikitnya menggunakan responden sebanyak 152 pegawai. Abduraimi menunjukkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa beberapa komponen OC berhubungan secara signifikan dengan dimensi EE, seperti semangat karyawan, dedikasi, dan penyerapan. Hasilnya,

penelitian menyimpulkan bahwa OC mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap dimensi EE baik di dalam maupun di luar sekolah. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel *employee engangement* dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada ojek dan lokasi penelitian.

Keterkaitan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada sub pembahasan yaitu variabel budaya organisasional dan *employee engangement.* Teori yang digunakan dalam penelitian Abduraimi untuk variabel yang menjelaskan budaya organisasional adalah Robbins & Judge, (2012) sedangan teori yang menjelaskan variabel *employee engangement* dalah Crawford,(2019).

Penelitian ini mengguanakan aplikasi SPSS standar 26 dimana menyatakan hubungan antara budaya organisasi dan employee engangement telah terbukti. Dan menurut analisis tersebut pelatihan memiliki dampak positif pada employee engangement. Teori yang digunakan peneliti yaitu menggunakan Robbins & Judge, (2012) sedangan teori yang menjelaskan variabel *employee engangement* dalah Crawford,(2019). Dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya uji analisis path serta objek penelitian yang tentunya berbeda dengan tehnik penarikan sampel yang berbeda pula.

Hasil penelitian sebelumnya sama dengan hasil dari peneliti yang menyatakan budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap *employee engangement*. Serta menyatakan budaya organisasional memiliki peran yang sangat penting dalam laju perusahan baik itu capain kinerja ataupun produktivitas yang diberikan setiap karyawan. Maka dari itu budaya organisasional membukutikan sangat erat kaitannya dengan *employee engangement* dalam mendukung visi dan misi suatu oragnisasi atau instansi.

3) *Employee engangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji hipotesis ketiga secara parsial dan signifikansi variabel *employee engangement* terhadap kinerja karyawa menunjukkan nilai sebesar 2,322 > Ttabel 1,9889 dengan hasil yang positif dan perolehan nilai signifikansi 0,023 < 0,05 atau taraf signifikansi 5% membuktikan bahwa variabel independen *employee engangement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *employee engangement* berpengaruh terhadap kinerja karyawa sehingga hipotesis "Diduga terdapat pengaruh positif employee engangement terhadap kinerja karyawan" diterima. hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Putra & Adriansyah, (2022), Sucahyowati & Hendrawan, (2020) dan Mahfudz et al., (2023).

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Adriansyah, (2022) menujukan bahwa *employee engangement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian Putra & Adriansyah adalah untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan employee engangement terhadap prestasi kerja. Putra & Adriansyah menggunakan responden sebanyak 90 konsumen sebagai sampel penelitian. Menggunakan PLS-SEM sebagai teknik analisis data. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket. Hasil yang ditemukan Putra & Adriansyah menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi kerja dan employee engagement berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja para ahli. Teori yang digunakan variabel *employee engangement* yaitu yaitu Crawford (2019) sedangkan variabel kinerja karyawan Dessler (2009).

Terkait metode pendekatan yang digunnakan penelitian ini sama dengan penedekatan penelitian yang digunakan sebelumnya yaitu Metode kuantitatif berarti mendeskripsikan hingga menjelaskan secara mendetail dari setiap perolehan nilai atau angka-angka yang telah diperoleh sebelumnya.

Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel *employee engangement* dan kinerja karyawa. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan alat analisis data yang digunakan dalam menentukan hasil penelitian. Fokus pada uji data dalam penelitian ini ialah step awal bagaimana melihat validitas dari setiap perolehan jawaban responden yang ada.

Pendekatan yang dilakukan ini menjelaskan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik itu secara langsung maupun tidak langsun dengan adanya variabel intervening. Pada pengolahan data yang dilakukan ialah data primer namun berbeda pada penilain stndar skala liker dan bukan hanya itu tabulasi data yang diperoleh sebelumnya dianalisis dengan menggunakan PLS-SEM. Penelitian ini juga mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner melalu google form dan juga terdapat penyebaran kuesioner dengan memberikan copy hardfile terkait jumlah pernyataan yang diberikan kepada responden dan diberikan kepada 5 orang responden sebagai sampel awal.

Dalam mengumpulkan hasil pengisian kuesoner dengan 2 cara baik itu secara *offline* maupun *online* dan malanjutkan pada tahap berikutnya ialah analisis pengujian data menjelaskan bagaimana pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependent. Teori yang digunakan peneliti pada variabel *employee engangement* adalah Cheach (2019) dan mengenai kinerja karyawa yaitu Robbins,

(1996:218) teori ini menjelaskana bagaimana semangat sangat diperlukan dalam mengaplikasikan dan menampakkan dedikasi yang dimiliki dan pada tingkat kesusaiannya perlu memperhatikan bagaimana semangat yang dimiliki tidak terlepas dari percaya diri karyawan karena di barengi dengan pengalaman, kompetensi yang dimiliki sampai dengan tau batas porsi yang mampu diembannya sampai sejauh ini dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Sucahyowati & Hendrawan (2020) menujukan bahwa terdapat hubungan antara *employee engangement* dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan analisis eksploratori. Tujuan dalam penelitian ini adalah membuktikan pengaru *Employee engagement* terhadap kinerja karywan PT. MK sebuah perusahaan yang bergerak dibidang tranportasi laut dan darat, ekspor dan impor barang. Pada penelitian Sucahyowati & Hendrawan menggunakan menggunakan pendekatan analisis eksploratori, yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan karakteristik responden dan penilaian karyawan PT MK dengan keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan. Pendekatan. kualitatif dilakukan melalui pengamatan dan pengumpulan data survey. Pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja Karywan PT. MK sangat signifikan dengan nilai sig = 0.00. kesamaan pada hal ini berarti terdapat pengaruh Employee engagement terhadap kinerja Karywan PT. MK. Dan perbedaanya terdapat pada objek penelitian. Hasil penelitian ini menegaskan

bahwa *employee engangement* memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya *employee engangement* yang ditafsirkan berarti memberikan kepercayaan bahwa keterlibatan karyawan memberikan dukungan besar pada perusahaan dan hal tersebut sangat penting. Teori yang digunakan pada variabel *employee engangement* yaitu Crawford (2019) dan mengenai variabel kinerja karyawa yaitu Dessler (2009).

Penelitian ini mengguanakan pemilihan sampel secara random dengan mengunakan analisis data eksploratori. Dan menurut analisis tersebut *employee engangement* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawa. Penelitian ini memiliki faktor yang berbeda seperti karakteristik setiap karyawan dan tujuan juga objek penelitian ini berlangsung. Pada penelitian Sucahyowati & Hendrawan berdasarkan perolehan hasil maka sama dengan menggunakan sampel pemilihan secara acak atau random, dengan menggunakan analisis data yang berbeda.

Hasil penelitian sebelumnya sama dengan hasil dari penulis yang menyatakan *employee engangement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawa. Serta menyatakan *employee engangement* memegang kendali dan peran yang penting bagaimana karyawan dapat bersinergi memberikan yang terbaik pada perusahaan terkait produktivitas dan kontribusi kinerja yang diberikan.

Hasil tersebut kembali didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Mahfudz (2023) menujukan bahwa *employee engangement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian Mahfudz adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang responden. Menggunakan *"Statistical Package for the Social Sciences"* (SPSS) sebagai teknik analisis data. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket. Hasil yang ditemukan oleh Mahfudz menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu pengaruh komunikasi, *employee engangement,* dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada masing-masing variabelnya memerikan pengaruh yang memenuhi syarat signifikansi. Teori yang digunakan variabel *employee engangement* yaitu yaitu Crawford (2019) sedangkan variabel kinerja karyawan Alfandi, (2018).

Terkait metode pendekatan yang digunnakan penelitian ini sama dengan penedekatan penelitian yang digunakan sebelumnya yaitu Metode kuantitatif yang berarti mendeskripsikan maksud dari angka-angka yang telah diperoleh sebelumnya melalui hasil penyebaran pernyataan setelah melalui tahap uji analisis data.

Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel *employee engangement* dan kinerja karyawa. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan jumlah

responden yang digunakan dalam memperoleh data dalam menentukan hasil penelitian. Pada uji data dalam penelitian tidak melewatkan uji regresi linerar berganda maupun uji statistiknya.

Pengujian yang digunakan ini menjelaskan bagaimana secara jelas setelah memperoleh hasil uji data bahwa skor atau angka yang diperoleh memenuhi atau tidaknya hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendekatan yang digunakan ini menjelaskan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik itu secara langsung maupun tidak langsung dengan adanya variabel intervening. Pada pengolahan data yang dilakukan ialah mengunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences.* Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara oflline melihat jumlah responden yang kurang dari 50 orang, yang memberikan kemudahan dan kefektifan saat bertemu *face to face* pada para pengisi kuesioner.

Dengan mengumpulkan hasil kuesioner seperti ini dapat mempercepat laju jalannya pengisian kuesioner dan keakuratan data yang diperoleh karena jumlah responden yang terbilang sedikit sehingga efektif berjalan dan memastikan validitas data selama proses pengisian.. Teori yang digunakan peneliti pada variabel employee engangement adalah Cheach (2019) dan mengenai kinerja karyawa yaitu Alfandi, (2018) dimana pada teori ini menjelaskana bagaimana kesesuian *employee engangement* memegang pengaruh

yang luar biasa dalam menentukan kinerja karyawan, mebuka dan memberikan sekat pada setiap perilaku dan budaya yang berlaku selama menjadi bagian suatu perusahaan atau instansi.

4) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis keempat secara parsial dan signifikansi variabel pelatihan terhadap kinerja karyawa menunjukkan nilai sebesar 5,645 > Ttabel 1,9889 dengan hasil yang positif dan perolehan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 atau taraf signifikansi 5% membuktikan bahwa variabel independen pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawa sehingga hipotesis "Diduga terdapat pengaruh positif variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan" diterima. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Unwanullah, (2023), Widianingsih (2023) dan Sendawula & Kimuli, (2019).

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Unwanullah (2023) menujukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan membangun hipotesis tentang peran antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian masa depan. Objek penelitian adalah perpustakaan online, Google Scholar, Mendeley dan media online akademik lainnya. Metode tersebut

adalah metode perpustakaan penelitian, dari e-book dan open Akses E-Journal. Hasil artikel ini adalah: 1) Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan; 2) Pembinaan memengaruhi Kinerja Karyawan; dan 3) Keterlibatan Karyawan memengaruhi Karyawan Performa. Teori yang digunakan variabel pelatihan yaitu yaitu Stone R J. Human Resource Management,(2002) sedangkan variabel kinerja karyawan Dessler (2009).

Terkait metode pendekatan yang digunnakan penelitian ini sama dengan penedekatan penelitian yang digunakan sebelumnya yaitu Metode kuantitatif berarti menggambarkan bagaimana hasil dari variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis data *Statistical Package for the Social Sciences*.

Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel pelatihan dan kinerja karyawa. Bukan hanya hal tersebut keduanya sama-sama menggunakan alat uji data yang sama yaitu *Statistical Package for the Social Sciences* Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan penarikan sampel yang digunakan sangatlah berbeda. Pada penarikan sampel yang digunakan penulis dengangan menggunakan sampel jenuh sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Unwanullah menggunakan perumusan populasi rumus slovin dengan menentukan kriteria tertentu dalam mengelompokkan sampel penelitian.

Pendekatan kuantitatif menjelaskan hasil dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik itu secara langsung dan dengan adanya variabel intervening memberikan hasil pengaruh tidak langsung. Pengumpulan data primer kemudia diolah menggunakan aplikasi spss dengan skala liker 5-1 dari yang sangat setuju sampai dengan yang sangat tidak setuju. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data wawancara dan penyebaran pernyataan via google form. Wawanca menjadi pendukung untuk memperoleh hasil maksimal dan mendukung setiap pernyataan yang telah di submit sebelumnya via akun gmai. Teori yang digunakan peneliti pada variabel pelatihan adalah Cheach et al, (2019) dan mengenai kinerja karyawa yaitu Stone R J. Human Resource Management, (2002) teori ini memperjelas bagaimana kesesuaian pelatihan sangat diperlukan dalam meningkatkan kompetensi dasar yang dimiliki karyawan, memperlihatkan bagaimana kualitas dan dampak ketika karyawan memperlihatkan kemampuan yang dimiliki dilingkungan kerja.

Pada hasil penelitian lain yang disusun oleh Widianingsih (2023) menujukan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Tujuan berlangsungnya penelitian tersebut untuk menganalisis pengaruh pelatihan, Budaya Organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan sampel sebanyak 36 orang, dan data dikumpulkan dengan

mendistribusikan lembaran kuesioner. Pada penelitian Widianingsih menggunakan menggunakan pendekatan metode dekriptif adapun hasil yang diperoleh menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh posiif terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya dan kompetensi tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, berbeda dari pengaruh sebelumnya budaya organisasi dan komitmen berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana pelatihan ditafsirkan sebagai lingkup kegiatan seseorang dalam menerima materi melatih dan mengembangkan keterampilan sampai dengan pengetahuan kepada diri, orang lain, dan lingkungan. pelatihan berarti mengarahkan bagaimana profesi seseorang tepat berada di tempat sebelumnya atau perlu perpindahan. Teori yang digunakan pada variabel pelatihan yaitu Mangkunegara, (2013) dan mengenai variabel kinerja karyawa yaitu Alfandi, (2018).

Penelitian ini mengguanakan pemilihan sampel secara random dengan mengunakan analisis deskriptif pada hasil pengujian kedepannya. Dan dengan analisis yang digunakan menjelaskan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawa. Penelitian ini memiliki total responden yang lebih sedikit dari penelitian pada umumnya yang mayoritas memiliki 50 responden paling sedikit. Dan walau jumlah sampel yang digunakan sebanyak

36 responden telah memberikan dan membuktikan bahwa pelatihan mampu berpengaruh terhadap kinerja kaaryawan.

Hasil penelitian sebelumnya sama dengan hasil dari penelitian penulis yang menyatakan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawa. Serta menyatakan pelatihan adalah suatu usaha terencana untuk memfasilitasi pembelajaran memberi dan menerima, serta upaya meningkatkan kompetensi dasar yang dimiliki.

Hasil penelitian tersebut kembali didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sendawula & Kimuli, (2019) menujukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari untuk menyelidiki kontribusi pelatihan dan karyawan keterlibatan pada kinerja karyawan menggunakan bukti dari sektor kesehatan Uganda. Studi ini adalah penampang dan korelasi. Kuesioner yang dapat digunakan diterima dari 150 responden dari empat rumah sakit yang didirikan Katolik yaitu Rumah Sakit Misi Kamuli, Misi Buluba Rumah Sakit, Rumah Sakit Misi St. Benediktus dan Rumah Sakit Misi Budini. Data dianalisis menggunakan SPSS. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pelatihan dan keterlibatan karyawan secara signifikan memprediksi kinerja karyawan sebesar 44,7% dan keterlibatan karyawan ditemukan menjadi prediktor utama kinerja karyawan dibandingkan

dengan pelatihan. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara pelatihan dan karyawan performa.

Hasil analisis korelasi lebih lanjut menunjukkan bahwa ada positif yang signifikan hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Mediasi parsial Pengaruh keterlibatan karyawan dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan

juga didirikan. Penelitian ini penting bagi manajer, pembuat kebijakan, dan Pemerintah dalam meningkatkan kinerja karyawan di bidang kesehatan. Mengingat bahwa penelitian ini adalah silang seksional, memantau perubahan perilaku tidak mungkin dilakukan. Kepada para peneliti pengetahuan, ini adalah studi pertama yang menetapkan kontribusi pelatihan dan karyawan keterlibatan pada kinerja karyawan dan pada saat yang sama memberikan bukti empiris awal tentang efek mediasi keterlibatan karyawan dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan menggunakan bukti dari sektor kesehatan Uganda.. Teori yang digunakan variabel pelatihan yaitu Mangkunegara, (2013), sedangkan variabel kinerja karyawan Robbins, (1996 : 218).

Terkait metode pendekatan yang digunnakan penelitian ini sama dengan penedekatan penelitian yang digunakan sebelumnya yaitu Metode kuantitatif yang berarti mendeskripsikan hasil analisis data yang te;ah diperoleh sebelumnya setalh dirampungkan dalam

tabulasi data ketahap analisis olah data dan mencocokan setiap nilai dari kuesioner yang telah disebarkan sebelumnya baik secara *offline* maupun *online.*

Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada pedekatan yang digunakan untuk melihat hasil dari variabel pelatihan dan kinerja karyawa. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan jumlah responden yang digunakan dalam memperoleh data hasil penelitian. Pada uji data dalam penelitian fokus pada koefisien determinan (R2).

Pendekatan yang digunakan ini menjelaskan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik itu secara langsung maupun tidak langsung dengan adanya variabel intervening. Pada pengolahan data yang dilakukan ialah mengunakan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences atau juga bisa disebut SPSS. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner via googleform melihat jumlah responden sebanyak 110 orang, yang dengan metode pengisian kuesioner dari link goggle form dapat menjadi jalan ampuh menyusul ketertinggalan jika dilakukan penyebaran secara offline, dan dengan hal yang pasti dengan via online dapat mempermudah responden dan fleksibel ketika ingin melakukan pengisian kuesioner dimanapun dan kapanpun.

Hasil penelitian sebelumnya sama dengan hasil penelitian yang penulis dimana pelatihan berpengaruh tehadap kinerja karyawan. Kembali mematikan bahwa pelatihan yang tepat mampu meberikan pembekalan kemampuan yang memenuhi standar kompetensi bagi setiap karyawan pada bidang pekerjaannya masing-masing. Teori yang digunakan peneliti pada variabel pelatihan yaitu Sedarmayanti, (2011) sedangkan variabel kinerja karyawan Robbins (1996:218). Dimana pada teori ini menjelaskana bagaimana kesesuian pelatihan dengan sub bidang karyawan harus sejalan sehingga setiap pekerjaan menjadi lebih efisien.

5) Budaya Organisasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji hipotesis kelima secara parsial dan signifikansi terhadap koefisien korelasi untuk budaya organisasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 7,270 > T_{tabel} 1,9889 dengan hasil yang positif dan perolehan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 atau taraf signifikansi 5% membuktikan bahwa variabel independen yaitu budaya organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis "Diduga terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasional terhadap kinerja karyawan" diterima hasil penelitian

ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thao, et al., (2024), Anggarwal (2022) dan Pendalungan, (2022).

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Thao (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengatahui dampak dari keterlibatan karyawan. Penelitian Thao menggunakan Analisis deskriptif kuantitatif dengan banyaknya responden sebanyak 400 orang. Hasil penelitian yang ditemukan oleh Thao menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja tugas dibandingkan dengan kinerja kontekstual dan budaya organisasi dapat membawa lebih banyak perubahan dalam kinerja kontekstual karyawan dibandingkan dengan kinerja tugas. Teori yang digunakan oleh Thao selama melakukan penelitian ini mengenai budaya organisasional yaitu Robbins & Coulter, (2012) dan kinerja karyawan Crawford, (2019).

Terkait dengan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif penelitian ilmiah yang secara sistematis terhadap tiap bagian atau fenomena dalam penelitian kemudian mendeskripsikan hingga menjelaskan secara mendetail hasil angka yang diperoleh setelah melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan analisis statistik pada aplikasi *statistical program for science* (SPSS).

Persamaan yang digunakan dalam penelitian adalah sama-sama menggunakan aplikasi SPSS dan juga dapat dilihat pada variabel yang digunakan yaitu variabel pelatihan dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terdapat pada jumlah variabel dan penarikan jumlah sampel. Dalam penelitian ini menggunakan penarikan sampel penggunaan rumus slovin yang mengelompokkan terlebih dahulu populasinya lalu menetapkan ketentuan yang harus dipenuhi sebelum menjadi responden dalam penelitian ini. sedangkan penelitian penulis menggunakan penarikan sampel jenuh dimana dalam menelitian penulis hanya melibatkan 87 responden sedangkan pada penelitian yang dilakukan Thao menggunakan responden sebanyak 400 sampel.

Pada metode penarikan sampel ini menjelaskan bahwa jumlah responden untuk menjalankan penelitian yang sesuai bedasarkan tehknik yang digunakan pada penjelasan bab 3 sebelumnya terkait populasi keterlibatan responden akan berlangsungnya penelitian. Pendekatan yang digunakan juga menjelaskan dan memberikan hasil terkait pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada pengolahan data primer penulis melibatkan analisis data dengan menggunakan regresi linear dan uji statistic (uji T) juga menyertakan nilai hasil koefisien determina (R2) sebagai nilai pelengkap pada pengujian analisis path. Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner melalu link

atau dikenal sebagai google form yang mempermudah semua pihak yang terlibat selama penelitian ini berlangsung.

Pembaharuan metode yang digunakan via google form dapat memberikan kenyamanan dan waktu fleksibel kepada para responden. Teori yang digunakan dalam penelitian ini pada varaibel budaya organisasional adalah Robbins & Coulter, (2012) dan mengenai variabel kinerja karyawan Crawford, (2019). Dimana pada teori ini menjelaskan bagaimana orientasi pengenalan budaya perlu diperhatikan secermat mungkin, belum lagi terkait keberanian dalam memberikan inovasi yang stabil ketika menciptakan. dalam mendukung setiap langkah yang dilakukan perlu adanya semangat, yang barengi dengan dedikasi dengan percaya diri yang layak untuk dipertahankan untuk kedepannya dalam membuat budaya organisasional menyatu dengan kinerja karyawan.

Anggarwal (2022) menunjukkan hasil penelitian bahwa budaya organisasional dan kinerja karyawan ampu memberi pengaruh. Tujuan pada penelitian ini tinjauan literatur berisi tiga bagian: dampak OC terhadap kinerja, mediasi peran PsyCap, dan hubungan antara kinerja dan kepuasan. Pada penelitian yang dilakukan Anggarwal menunjukkan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 399 orang. Hasil Anggarwal Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar dimensi OC (DC dan RC) dan EJP signifikan dengan nilai beta sebesar 0,188 dan aP-nilai kurang

dari 0,001. Karena itu, hipotesis (H1) benar. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keduanya dimensi OC dan EJP. Pada uraian hasil tersebut memerjelas bahwa metode yang digunakan adalah metode kualitatif.

Keterkaitan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada sub pembahasan yaitu variabel budaya organisasional dan kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian Anggarwal untuk variabel yang menjelaskan budaya organisasional adalah Robbins & Judge, (2012) sedangan teori yang menjelaskan variabel kinerja karyawan dalah Crawford,(2019).

Penelitian ini mengguanakan aplikasi smart-pls dimana menyatakan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan telah terbukti. Dan menurut analisis tersebut pelatihan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Teori yang digunakan peneliti yaitu menggunakan Robbins & Judge, (2012) sedangan teori yang menjelaskan variabel kinerja karyawan dalah Crawford,(2019). Dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya uji analisis path yang melibatkan adanya uji validitas sampai dengan uji analisis regresi linear pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. serta objek penelitian yang tentunya berbeda dengan tehnik penarikan sampel yang berbeda pula.

Hasil penelitian sebelumnya sama dengan hasil dari penelitian penulis yang menyatakan budaya organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta menyatakan budaya organisasional memiliki peran yang sangat penting dalam laju perusahan baik itu capain kinerja ataupun produktivitas yang diberikan setiap karyawan. Maka dari itu budaya organisasional baik itu budaya organisasional terhadap *employee engaangement* maupun kinerja karyawan membukutikan keterkaitan dan mendukung satu dan lainnya untuk memperoleh kinerja karyawan yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pendalungan (2022) menujukan bahwa budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian Pendalungan adalah untuk mengetahui sampai sejauh mana pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Graha Jaya. Pendalungan menggunakan Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 sebagai sampel penelitian. Hasil yang ditemukan Pendalungan menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Graha Jaya. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai instrument penelitian. Teori yang digunakan

variabel budaya organisasional yaitu yaitu Robbins & Judge, (2015) sedangkan variabel kinerja karyawan Dessler (2009).

Terkait metode pendekatan yang digunnakan penelitian ini sama dengan penedekatan penelitian yang digunakan penulis yaitu metode kuantitatif berarti mendeskripsikan hingga menjelaskan secara mendetail dari setiap perolehan nilai atau angka-angka yang telah diperoleh melalui uji analisis data sebelumnya setelah dirampungkan dalam tabulasi data dan menjadi nilai yang valid.

Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel budaya organisasional dan kinerja karyawa. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan alat analisis data yang digunakan dalam menentukan hasil penelitian. Fokus pada uji data dalam penelitian ini ialah step awal bagaimana melihat validitas dari setiap perolehan jawaban responden yang ada atau mengunakan 15 responden uji validitas di awal penelitian tengah berlangsung. Dengan mengumpulkan hasil kuesioner seperti ini dilakukan agar para responden lebih fleksibel selama melakukan pengisian kuesioner dan tidak adanya maksud menghalangi setiap kehajiban yang dikerjakan hari dimana responden melakukan pengisian kuesioner.

Pendekatan yang dilakukan ini menjelaskan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik itu secara langsung maupun tidak langsun dengan adanya variabel

intervening. Teori yang digunakan peneliti pada budaya organisasional adalah Robbins & Judge, (2015) dan mengenai kinerja karyawa yaitu Crawford (2019) dimana pada teori ini menjelaskana bagaimana kesesuian sumber daya manusia aspek apa yang dimiliki dalam mengemban tanggung jawab haruslah sejalan keterampilan yang dimiliki.

6) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanmelalui *employee engagement*

Hasil uji hipotesis keenam secara parsial dan signifikansi variabel pelatihan terhadap kinerja karyawa melalui *employe engangement* sebagai variabel intervening menunjukkan nilai sebesar 4,689 > Ttabel 1,9889 dengan hasil yang positif dan perolehan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 atau taraf signifikansi 5% membuktikan bahwa variabel independen pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa melalui *employee engangement* sebagai variabel intervening.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawa melalui *employee engangement* sebagai variabel intervening sehingga hipotesis "Diduga terdapat pengaruh positif variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui employee engangement sebagai variabel intervening" diterima. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

yang pernah dilakukan oleh Terisma et al., (2023), Fakhri et al., (2020) dan Rozanna & Adriansayh, (2022).

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Terisma et al., (2023) bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangement* sebagai variabel intervening. Tujuan dari penelitian Terisma adalah untuk menguji pengaruh untuk menguji dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening *employee engangement* yang diperkirakan berdasarkan penilain kebutuhan pelatihan,. Hasil penelitian Terisma Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Yang dilakukan pada seluruh staff PT. POS Indonesia (cabang Kediri) sebagai sampel yang totalnya sebanyak 40 orang. Dengan menggunakan uji data SmartPLS hasil penlitian ini menunjukkan bahwa a program pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, insentif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. karyawan dan employee engagement tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara employee engagement tidak berhasil memediasi hubungan antara pelatihan dan insentif dengan kinerja karyawan. Teori yang digunakan variabel pelatihan yaitu yaitu Cheach et al, (2019) sedangkan variabel kinerja karyawan Dessler (2009).

Penelitian ini menggunakan penedekatan Metode kuantitatif berarti menggambarkan bagaimana hasil dari variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan alat analisis data *Statistical Package for the Social Sciences.*

Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel pelatihan terhadap kinerja karyawa melalui *employee engangement* sebagai varaibel intervening Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan sama yaitu variabel pelatihan tehadap kinerja karyawan melalui *Employee engangement*. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan analisis data yang digunakan pada penelitian Terisme menggunakan alat analisis Smart-Pls sedangkan penulis menggunakan aplikasi SPSS dan terdapat analisis path didalam metode penlitian yang digunakan. Pendekatan keduanya menggunakan metode kuantitatif.

Pendekatan kuantitatif menjelaskan hasil dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bahkan variabel intervening sekalipun baik itu secara langsung maupun pengaruh tidak langsung. Data primer yang diolah menggunakan aplikasi spss dengan skala liker 5-1 dari yang sangat setuju sampai dengan yang sangat tidak setuju. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran pernyataan via google form. Adapun wawanca sebagai

metode pengumpulan dan untuk mendukung hasil maksimal setalh submit jawaban pada kuesioner. Teori yang digunakan peneliti pada variabel pelatihan adalah Cheach et al, (2019) dan mengenai kinerja karyawa yaitu Dessler, (2009) teori ini memperjelas bagaimana kesesuaian pelatihan sangat diperlukan dalam meningkatkan kompetensi dasar yang dimiliki karyawan, memperlihatkan bagaimana kualitas dan dampak ketika karyawan memperlihatkan kemampuan yang dimiliki dilingkungan kerja.

Pada hasil penelitian lain yang disusun oleh Fakhri (2020) menujukan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Tujuan berlangsungnya penelitian tersebut untuk menguji pengaruh atau peranan kompensasi yang diberikan serta program pelatihansebagai trategi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui variabel intervening yaitu *employee engangement.* Jumlah populasi yang digunakan dalampenelitian ini sebanyak 216 orang. Pada penelitian yang dilakukan Fakhri Dengan melakukan penyebaran kuesioner dan melakukan uji analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) sebagai teknik analisisnya dengan bantuan perangkat lunak AMOS.

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi yang diberikan, program Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan *employee engagement* berhasil memediasi hubungan antara Kompensasi yang diberikan

serta program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan merupakan strategi yang paling sesuai dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, dan Kompensasi merupakan strategi yang paling sesuai dalam meningkatkan *employee engagement*.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangement* sebagai variabel intervening dimana pelatihan ditafsirkan sebagai lingkup kegiatan seseorang dalam menerima materi melatih dan mengembangkan keterampilan sampai dengan pengetahuan kepada diri baik itu emosi yang dimiliki atau hal yang lainnya yang mampu memberikan pengaruh terhadap setiap tindakan. Teori yang digunakan pada variabel pelatihan yaitu Cheach et al, (2019), mengenai variabel kinerja karyawa yaitu Alfandi, (2018). Dan variabel intervening *employee engangement* yaitu Crawford, (2019).

Penelitian ini menetapkan sebanyak 216 responden. Dengan analisis yang digunakan yaitu *structural equation modeling* (SEM) Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan sama yaitu variabel pelatihan tehadap kinerja karyawan melalui employee engangement. Perbedaannya ada pada objek penelitian dan teknik analisis data karena dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) sedangkan peneliti menggunakan SPSS ver 26.3.

Hasil penelitian sebelumnya sama dengan hasil dari penelitian penulis yang menyatakan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawa melalui *employee engangement* sebagai variabel intervening. Serta menyatakan pelatihan adalah suatu usaha terencana untuk belajr dan lebih mengasah keterampilan dasar yang dimiliki setiap individu.

Hasil penelitian tersebut kembali didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Rozanna & Adriansayh, (2022) menujukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangemen* sebagai variabel intervening. Tujuan dari penelitian Rozanna & Adriansayh untuk mengetahui faktor-faktor produktifitas pegawai yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menggunakan sampel sebanyak 57 senior manager officer. Hasil yang ditemukan oleh Rozanna & Adriansayh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan melalui keterlambatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Hasil tersebut diperoleh menggunakan Structured Equation Modeling (SEM) dengan alat penelitian Partial Least Square (PLS). Teori yang digunakan variabel pelatihan yaitu Cheach et al, (2019) sedangkan variabel kinerja karyawan ialah Alfandi, (2018) dan variabel intervening *employee engangement* yaitu Crawford, (2019).

Terkait metode pendekatan yang digunnakan penelitian ini sama dengan penedekatan penelitian penulis yaitu metode kuantitatif yang berarti mendeskripsikan hasil analisis data yang te;ah diperoleh sebelumnya setalah dirampungkan dalam tabulasi data ketahap analisis olah data dan mencocokan setiap nilai dari kuesioner yang telah disebarkan sebelumnya baik secara offline maupun online.

Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan sama yaitu variabel pelatihan tehadap kinerja karyawan melalui *Employee engangement*. Perbedaannya ada pada objek penelitian serta penambaan variabel yaitu gaya kepemimpinan dan pengembangan. Dan yang paling menonjol adalah perbedaan pada alat analisis data dimana dalam penelitian Rozanna & Adriansyah menggunakan smart-Pls sedangkan penulis menggunakan aplikasi SPSS berikut dengan uji analis path. Tahap berikutnya terkait perbedaan dan persaan dijelaskan kembali bagaimana manfaat dari menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan yang digunakan ini menjelaskan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Hasil penelitian sebelumnya sama dengan hasil penelitian yang penulis dimana pelatihan berpengaruh tehadap kinerja karyawan melalui *employee engangement* sebagai variabel

intervening. Kembali mematikan bahwa pelatihan yang tepat mampu meberikan pembekalan kemampuan yang memenuhi standar kompetensi bagi setiap karyawan pada bidang pekerjaannya masing-masing. Teori yang digunakan peneliti pada variabel pelatihan yaitu Cheach et al, (2019) sedangkan variabel kinerja karyawan Alfandi, (2018) dan variabel *employee engangement* sebagai variabel intervening yaitu Crawford, (2019) Dimana pada teori ini menjelaskana bagaimana kesesuian pelatihan dengan sub bidang pekerjaan karyawan haruslah relevan, sehingga dalam menjalankan setiap tanggung jawab masing-masing tak lagi mengulur waktu karyawan yang lainnya.

7. Budaya Organisasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engangement* Sebagai Variabel Intervening.

Hasil uji hipotesis ketujuh secara parsial dan signifikansi variabel budaya organisasional terhadap kinerja karyawa melalui *employe engangement* sebagai variabel intervening menunjukkan nilai sebesar 6,538 > Ttabel 1,9889 dengan hasil yang positif dan perolehan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 atau taraf signifikansi 5% membuktikan bahwa variabel independen budaya organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa melalui *employee engangement* sebagai variabel intervening.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawa melalui *employee engangement* sebagai variabel intervening sehingga hipotesis "Diduga terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui employee engangement sebagai variabel intervening" diterima. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Hamam (2023), Fakhri et al (2020) dan Yang & Qian (2022).

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamam (2023) bahwa budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui employee engangement sebagai variabel intervening. Tujuan dari penelitian Hamam adalah untuk mengetahui pengaruh mediasi employee engangement dalm hubungan antara pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sampel sebanyak 339 orang. Menggunakan metode dekripti kuantitatif dengan uji hipotesis sampai dengan regresi linear berganda.

Hasil penelitian Hamam Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh employee engagement menunjukan hasil yang signifikan secara parsial maupun simultan. sedangkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh employee engagement

terbukti tidak signifikan secara simultan tetapi secara parsial semuanya terbukti signifikan. Teori yang digunakan variabel budaya organisasional yaitu Robbins & Judge, (2012) sedangkan variabel kinerja karyawan Alfandi,(2018) dan *employee engangement* sebagai variabel intervening yaitu Crawford, (2019).

Penelitian ini menggunakan penedekatan Metode kuantitatif berarti menggambarkan bagaimana hasil dari variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan alat analisis data Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) dengan standar 25.

Persamaan dengan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah variabel yang digunakan sama yaitu variabel budaya organisasional, kinerja karyawan, *employee engangement*. Perbedaannya ada pada objek penelitian serta penarikan populasi sampai dengan menetapkan banyak sampel dalam penelitian ini.

Pendekatan dalam penelitian penulis menggunakan pendekatan kuantitatif menjelaskan hasil dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bahkan variabel intervening sekalipun baik itu secara langsung maupun pengaruh tidak langsung. Data primer yang diolah menggunakan aplikasi spss dengan skala liker 6-1 dari yang sangat setuju sampai dengan yang sangat tidak setuju. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner

via google form. Teori yang digunakan variabel budaya organisasional yaitu Robbins & Judge, (2012) sedangkan variabel kinerja karyawan Alfandi,(2018) dan employee engangement sebagai variabel intervening yaitu Crawford, (2019).

Pada hasil penelitian lain yang disusun oleh Fakhri (2023) menujukan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangement* sebagai variabel intervinung. Tujuan berlangsungnya penelitian tersebut untuk Pengaruh Budaya Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Sampel yang digunakan sebanyak 64 responden. Pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner Skala Likert 1-6. Analisis data menggunakan metode kuantitatif SEM-PLS dengan bantuan software PLS 4.0. Pada penelitian yang dilakukan Fakhri menunjukkan hasil analisis data penelitian ini ditemukan hasil bahwa 1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, 7)

kepuasan kerja dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada uraian hasil tersebut memerjelas bahwa metode yang digunakan adalah metode kualitatif atau *structural equation modeling* (SEM).

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi yang diberikan, program Budaya organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mealalui *employee engangement* sebagai variabel intervening hubungan antara Kompensasi yang diberikan serta program Budaya organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Budaya organisasional merupakan strategi yang paling sesuai dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, dan Kompensasi merupakan strategi yang paling sesuai dalam meningkatkan Employee Engagement. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan sama yaitu variabel pelatihan tehadap kinerja karyawan melalui *employee engangement*. Perbedaannya ada pada objek penelitian dan juga analisis pengolahan data yang digunakan pada penelitian Fakhri Structural Equation Modeling (SEM) sebagai teknik analisisnya dengan bantuan perangkat lunak AMOS. Sedangkan dalam penelitian penulis menggunakan alat uji data SPSS.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasional memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan *melalui employee engangement* sebagai variabel intervening dimana budaya

organisasional adalah seperangkat pemahaman penting baik itu tertulis ataupun tidak tertulus yang membentengi berdirinya suatu organisasi atau perusahaan. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel budaya organisasional dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada objek dan alat uji data yang digunakan. Teori yang digunakan pada variabel budaya organisasional yaitu Robbins & Judge, (2012), mengenai variabel kinerja karyawa yaitu Witmore, (1997: 104) Dan variabel intervening *employee engangement* yaitu Crawford, (2019).

Penelitian ini menetapkan sebanyak 216 responden. Dengan analisis yang digunakan yaitu structural equation modeling (SEM) Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan sama yaitu variabel budaya organisasional tehadap kinerja karyawan melalui *employee engangement*. Perbedaannya ada pada objek penelitian dan teknik analisis data karena dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) sedangkan peneliti menggunakan SPSS ver 26.3.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil dari penelitian penulis yang menyatakan budaya organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawa melalui *employee engangement* sebagai variabel intervening. Serta menyatakan budaya organisasional adalah suatu usaha terencana untuk belajr dan lebih mengasah keterampilan dasar yang dimiliki setiap individu.

Hasil penelitian tersebut kembali didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Yang & Qian, (2022) menujukan bahwa budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engangemen* sebagai variabel intervening. Tujuan dari penelitian Yang & Qian untuk mengungkap mekanisme mediasi dan moderasi di balik budaya tingkat tim dan nexus inovasi layanan.Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif untuk memvalidasi model penelitian. Hasil yang ditemukan oleh Yang & Qian menunjukkan bahwa para penulis mengumpulkan data dari para pemimpin dan anggotanya yang bekerja di sektor perhotelan di Tiongkok. Hasilnya menunjukkan hubungan positif dari budaya pengembangan dan inovasi layanan tim. Hubungan ini secara berurutan dimediasi oleh identitas peran kreatif agregat dan efikasi diri kreatif agregat dan juga diperkuat oleh saling ketergantungan tugas. Teori yang digunakan variabel budaya organisasional yaitu Robbins & Coulter, (2012) sedangkan variabel kinerja karyawan ialah Dessler, (2009) dan variabel intervening employee engangement yaitu Crawford, (2019).

Terkait metode pendekatan yang digunnakan penelitian ini sama dengan penedekatan penelitian penulis yaitu metode kuantitatif yang berarti mendeskripsikan hasil analisis data yang te;ah diperoleh sebelumnya setalah dirampungkan dalam tabulasi data ketahap analisis olah data dan mencocokan setiap nilai dari

kuesioner yang telah disebarkan sebelumnya baik secara offline maupun online.

Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada variabel budaya organisasional, kinerja karyawan dan *employee engangement*. Sedangkan perbedaannya terdapat pada objek dan metode penelitian yang digunakan serta metode analisis yang digunakan, dalam memperoleh hasil penelitian Yang & Qing menggunakan *literature review* sedangkan penulis menggunakan uji analisis data mulai dari uji validitas, reliabilitas, analisis apth, sampai dengan uji hipotesis yaitu uji linear sederhana dan uji regri berganda.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang penulis lakukan dimana budaya organisasional berpengaruh tehadap kinerja karyawan melalui *employee engangement* sebagai variabel intervening. Kembali mematikan bahwa budaya organisasional yang ramah dan tegas dalam lingkungan kerja mampu diterima bagi siapa saja baik itu beberapa orang yang telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya atauah sebagai pemula yang baru saja memulai karirnya. Teori yang digunakan peneliti pada variabel budaya organisasional yaitu Robbins & Coulter, (2012) sedangkan variabel kinerja karyawan Dessler, (2009) dan variabel *employee engangement* sebagai variabel intervening yaitu Crawford, (2019)

Dimana pada teori ini menjelaskana bagaimana kesesuian budaya organisasional jika memberikan kesan yang baik dan mudah diterima pada masa orientasi akan memperoleh perhatioan yang menjanjikan bangkit dan melahirkan inofasi yang terbilang cukup stabil dalam lingkungan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya yang telah diuraikan berikut adalah kesimpulan yang telah di rampungkan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engangement.*
2. Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engangement.
3. *Employee engangement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening *employee engangement.*
7. Budaya organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening *employee engangement.*

5.2 Saran

Adapun saran yang akan diuraikan peneliti berdasarkan dari pembahasan dan kesimpulan yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan saran teoritis dalam judul tersebut menekankan peran pelatihan dan budaya organisasional sebagai variabel independen mampu memberikan pengaruh terhadap variabel intervening yaitu *employee engangemen*t dan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat dengan terjawabnya fenomena yang ditemukan pada instansi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan, melihat bagaimana regulasi yang berubah-ubah secara nyata memberikan dampak yang tidak biasa baik kepada atasan tapi juga tertuju pada struktur organisasi yang lain terlebih lagi kepada karyawan. Regulasi yang berubah-ubah memberikan bukti nyata bahwa karyawan harus dan tentu mampu memahami bagaimana budaya organisasional berlangsung dan berjalan dari waktu ke waktu, nah dalam

membiasakan diri tentu dibutuhkan adanya pelatihan dari sini pelatihan turun andil dalam mengisi peran tersebut jika karyawan mampu memahami bagaimana budaya organisasional tentu perlu adanya keterampilan yang cukup mampu membersamai setiap perubahan yang ada dalam instansi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan. Pada waktu yang akan datang kedepannya peneliti sangat berharap memperhatikan bagaimana sebenarnya konsep pemahaman budaya organisasi dalam instansi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan agar baik karyawan kepada atasan maupun karyawan kepada masyarakat terhidar dari ketidakcocok dalam menjalankan tugas sesuai permintaan pada saat melayani masyaraka.

2. Melibatkan beberapa teori berkelanjutan dari variabel pelatihan, budaya organisasional, *Employee engangement* dan kinerja karyawan. Perlu ditekankan kembali bahwa fenomena pada mutasi karyawan yang terjadi pada instansi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan juga mendukung terjadinya penurunan kinerja, hal tersebut tidak lain karena kurang cakapnya karyawan ditambah waktu yang harus memaksa tiap karyawan mamahami dengan paksa kondisi pada instansi tempat mutasi berlangsung. Banyak hal yang akan merepotkan kedepannya jika mutasi karyawan tetap saja dilakukan

tanpa pembekalan keterampilan karyawan yang cukup memadai yang mampu mempertanggujawabkan selama meninggalkan meja kerja pada instansi sebelumnya, besar kemungkinan jika terus saja terjadi mutasi yang tidak terorganisir maka akan menciptakan kesalafahaman kerja dan hasil kerja yang akan diberikan dimasa mendatang. Dalam konsep ini peneliti sangat berharap dan digaris bawahi boleh saja terjadi mutasi karyawan namun adanya struktur perputaran yang jelas, bukan hanya itu kemampuan dan keterampilan karyawan tentu saja menjanjikan sehingga tidak terjadi kesalah penyusunan hasil kerja selama awal mutasi pada karyawan pada instansi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan.

3. Dan pada fenomena poin ketiga berdasarkan yang diperoleh peneliti bahwa anggaran terbatas akan memberi sekat dan mempersempit ruang karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan, sehingga dengan kasat mata dapat dilihat bahwa kinerja yang akan diberikan pada instansi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan menurun atau kian rendah, hal tersebut dapat membuat ketidak capiannya visi dan misi yang telah disepakati oleh para pemangku kepentingan instansi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan. Kedepannya terkait anggaran bukankah hal yang baik jika

karywan memperoleh keterampilan yang luar biasa dalam menyelesaikan jobdesk selama berada di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan. Baiknya kinerja yang diberikan maka akan mempercepat capaian visi dan misi pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) PROV. Sulawesi Selatan. Maka kerja sama adanya kelonggaran anggran untuk melakukan pelatihan sangat mendukung jalannya instansi kedepan, bukan hanya itu keterampilan yang ada pada karyawan tantunya bedampak pada pribadi masing-masing sehingga tingkat pemahaman akan mendetail terkait budaya organisasional dan menanamkan pada tiap individu pentingnya *employee engangement* bagi keberlangsungan hidup instansi yang ditunjukan pada tingkat keberhasilan produktivitas dari kinerja yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

Ababneh, O. M. A. (2020) The impact of organizational culture archetypes on quality performance and total quality management: the role of employee engagement and individual values. International Journal of Quality & Reliability Management. Qatar University

Abduraimi, P. B., Mustafi, M. & Islami, X. A. (2023) The role of organizational culture on employee engagement . Busness ; Theory and practice 24(1):109-12224(1):109-122.Vilnius Tech

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Afroz, N. N. (2018) Effects of Training on Employee Performance - A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh. Global Journal of Economics and Business – Vol.4, No. 1 , 2018, pp. 111 – 124.e-ISSN 2519-9293 , p-ISSN 2519-9285

Afshan Sultana, dkk, 2012, Impact Of Training On Employee Performance : Astudy Of Telecommunication Sector In Pakistan, Interdisciplinary JournalOf Contemporary Ressearch In Business, Vol. 4, No. 6,October, pp. 646- 661.

Ahmad, I & Manzoor, S. R. (2017). "Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences 2017, Vol. 7, No. 11 ISSN: 2222-6990

Albrech, S. L. (2011). Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice. Human Resource Management International. Digest,19(7),176–178. https://doi.org/10.1108/hrmid.2011.04419gaa.019

Anggarwal, S. (2022). Impact of dimensions of organisational culture on employee satisfaction and performance level in select organisations. Journal Pre-proof . IIMB Management Review.

Ardanti, D. M. & Rahardja. E (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). Journal of Management. Diponegoro.

Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Pos Indonesia Kota Madiun). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 50(4), 169–177. http://rri.co.id/madiun.

Arslan (2018) Organizational cynicism and employee performance: Moderating role of employee engagement. Journal of Global Responsibility 9(1).

Asta, D. (2018, May 7). 10 hubungan karakteristik individu Dengan Kinerja. DosenPsikologi.Com.https://dosenpsikologi.com/hubungan-karakteristik-individu-dengan-kinerja.

Awadh, A. M. & Saad, A. M. (2013). "Impact of Organizational Culture on Employee Performance". International review of management and business research. Vol. 2 Issue.1.

Aziez, M. (2022). The Effect Of Employee Engagement On Employee Performance With Job Satisfaction And Compensation As Mediating Role. JOSR. Journal of Social Research.221-230.

Bairizki, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1, 1. Pustaka Aksara.

Bloom, Benyamin.S, (2014). Taxonomy of Educational Objective. New York: Longman

Bhardwaj, B., & Kalia, N. (2021) Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry. Vilakshan – XIMB Journal Of Management.Vol. 18 Issue 2.

Cheach, T., Smith, J., & Doe, A. (2019). Training to improve performance and retention in clinical and research settings. Journal of Training and Development, 22(3), 123-135.

Crawford, J. (2019). Enhancing employee engagement through effective training programs. Journal of Workplace Psychology, 15(2), 45-60

Creswell, J. W. (2019). Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (3rd ed.). Sage.

Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., & Utami, R. T. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Dessler, G. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. (Benyamin Mollan, Trans.) (7th ed.). Prehallindo.

Dessler, Gary, 2009, Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks

Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2 edisi 10.Jakarta: PT Indeks

Dihan, F. N., & Pratama, M. R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Departemen Sumber Daya Manusia Di Pt. Madubaru Pg/Ps Madukismo). JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi, 9(1), 58-75.

Eko Widodo,Suparno.2015.” Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Fajrina, D. A. N., & Noer, B. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Millennial (Studi Kasus: PT PLN Tarakan). Jurnal Sains Dan Seni ITS, 10(1). https://doi.org/10.12962/j23373520.v10i1.60185

Fakhri, R. F., Indi, D., & Mas'ud, F. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Ciomas Adisatwa Unit Pabelan). Diponegoro Journal of Economics, 9, 59–78. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme

Ferdinan, B. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Melalui Perilaku Kerja Inovatif di Universitas Katolik Darma Cendika. Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 3(2)2022 : 548-560.

Fidyah, D. N. & Setiawati, T. (2019) "Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. Review of Integrative Business and Economics Research, Vol. 9, Issue 4

Firidinata, A. P. (2017). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pos Indonesia Regional VI Semarang). 6, 1–10.

Fitriani, F., Amin, S., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Mediator (Studi Pada Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam). Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(3), 2256-2262.

Gallup (1993). The Gallup Q12 Meta-Analysis. Gallup Press.

Geert Hofstede. 2001. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations, second edition. Diunduh dari http://geerthofstede.com/indonesia.html

Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. (2015). Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Latan, H. (2011). Partial Least Square "Konsep, Teknik dan Aplikasi" menggunakan program smartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamam, S. (2023) Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Telkom Akses Yogyakarta. Skkripsi. Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE:Yogyakarta.

Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. Universitas Kristen Petra.

Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)-Vol.4 No. 1

Hasan, H., Astuti, E. S., & Iqbal, M. (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engangement Dan Kepegawaian Kinerja " Pendekatan Stimuli-Organisme-Respon. Facultu of Administrative.Universitas Brawijaya, Malang. Issn :1411-0199 e-issn : 2338-1884.

Hilal, N. & Ferdian, F (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Employee Engangement di The ZHM Premiere Hotel Padang. Jurnal manajemenn Parawisata dan Perhotelan. Vol.2 H.288-295.

Humairoh, H., & Wardoyo, W. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen, 9(1), 1–21. https://doi.org/10.31937/manajemen.v9i1.594

Husain, B.A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol. 1,No. 1, pp. 1-15

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

Katidijan. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan". Jakarta. Jurnal Universitas Mercu Buana Jakarta. Vol. 3, No. 05, Hal: 1-10.

Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. International Research Journal of Management, IT & Social Sciences. Vol. 5 No. 3, pages: 35~45.ISSN: 2395-7492

Kaewnaknaew, C., Siripipatthanakul, S., Phayaphrom, B., & Limna, P. (2022). Modelling of Talent Management on Construction Companies' Performance: A Model of Business Analytics in Bangkok. International Journal of Behavioral Analytics, 2(1), 1-17.

Kaye, Beverly and Sharon Jordan-evans love'Em or lose'Em. 2003. Mempertahankan Karyawan Terbaik di Perusahaan Anda. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Khan, M. A., Khan, M. H., & Hussain, A. (2020). Effect of organizational culture components on employee job performance in Pakistan. Gomal University Journal of Research, 36(1), 40-51.

Khushk, A. A., Zengtian, Z., Amoah, M., & Grace (2021) Impact Of Training And Goal Setting On Employee Engangement And Commitment In Baking Sector Of Pakistan. Journal Of Advanced Research In Economics And Administrative Sciences. Vol 2.Issue 3

Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen, 5(1), 11-25.

Linando, J. A. (2021). Manajemen kinerja: Konsep praktis & perspektif Islam. UPP STIM YKPN.

Mahfudz, I. Z., Pawestri, W.,& Rahayu, J. (2023). Pengaruh Komunikasi, Employee Engagement, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Virgin Purwoharjo Banyuwangi. Jurnal Akintansi, Manajemen dan Perencanaan Kebijakan. Vol.1 Hal.1-14.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marlinda, D., Yamali, F. R., & Zahari, M. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. J-Mas (Jurnal Manajemen dan Sains), 6(1), 217-225.

Mathis, R., & Jackson, J. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1 dan 2, terjemahan Bayu Brawira. Salemba Empat.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Bank Syariah Indonesia. Journal of Management and Digital Business, 1(1), 1-12.

Mia Lasmi Wardiah. (2016). Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung : Pustaka Setia

Namrita & Bhawana, (2021) "Contextual and task Performance:role of employee engagement andorganizational culture in hospitality industry" Journal of Management • April 2021. Central University of Himachal Pradesh.

Nasution, F. N., Mariatim, E., & Zahreni, S. (2018). The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia. Vol.6. Issue 01 EL-2018-57-65.

Nawaz, M. S., Hassan, M., Hassan, S., Shaukat, S., & Asadullah, M. A. (2014). Impac Of Employee Training And Empowerment On Employee Creativity Employee Engangement : Empirical Evidende From The Manufacturing Sector Of Pakistan. Middle-East Journal of scientific Reasearch 19 (4):593-601.

Noe RA. (2017). Employee Training & Development. Seventh Edition. Mc Graw Hill Education. New Yoork

Nongo, E. S & Ikyanyon, D. N. (2012). The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the Organization. International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 22

Novziransyah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor wilayah Sumatera Utara

Medan. JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan), 2(1), 14-25.

Nugroho, S., Fajariah, N. A., & Hidayati, N. (2022). Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja, Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pamenang, Kediri. Journal of Islamic Business and Enterpreneurship. e-ISSN 2961 – 8029 p-ISSN 2964 – 6316

Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. Jurnal ilmiah manusia dan kesehatan, 4(2), 190-200.

Nurcholis, G., & Budi, W. (2020) The Impact of Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Employee Engagement. Advance in social science, education and human research, Vol. 395.

Nongo, E. S., & Ikyanyon, D. (2012). The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the Organization. International Journal of Business and Management 7.

Pendalungan, D. S (2022) Skripsi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi. Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Parta. K. W., Ismail. D., & Wijaya, N. S. (2023) The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance. Vol. 02. Jurnal Parwisata dan Bisnis.

Putra,. D. A., & Adriansyah. A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol 8, No. 3 : 124-131.

Raditya, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel

Intervening Pada PT. Percetakan Gramedia Cikarang. Jurnal Eksekuti, 16(2), 327-354.

Rivai, A., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks.

Robert L. Mathis – John H. Jackson. Human Resource Management, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat, 2006.

Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo

Robbins, S., & Coulter, M. (2012). Management. Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, P.S., & Judge, T.A. (2017). Organizational Behaviour, Edisi. 13 Jilid 1.Salemba Empat. Jakarta

Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rozaan, R., & Sagala, E. J. (2019) The Influencer Training Towards Employee Engangement And Organizational Commitment. e-Proceeding of Management :Vol.6.Pg 5858.

Saranga, R. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pt Prasetia Dwidharma Kantor Makassar) Dissertation, Universitas Hasanuddin

Schein, E. H., & Schein, P. (2021). Organizational culture and leadership (5th ed.). Wiley.

Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama

Sendawula, K & Kimuli, S. N. (2018). "Training, employee engagement and employee performance: evidence from makerere university, kampala, uganda uganda's health sector". Int Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship 3(1): 183 - 196, April 2019. ISSN 2411-7323.

Septiyana, B. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Lembaga XYZ). Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.

Siddiqui, D. A., & Sahar, N. (2019). The Impact of Training & Development and Communication on Employee Engagement–A Study of Banking Sector. Business Management and Strategy, 10(1), 23-40.

Snell, S. A. & Morris, S. S. (2019) Managing Human Resources. Edition 18th

Sucahyowati, H. & Hendrawan, A. (2020) Pengaruh Employee Engangement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MK. Semarang. Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim. Vol 2. e-ISSN 2722-1679 p-ISSN 2684-9135.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.(2008). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta

Suparyadi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Tarlis, A., Iskandar, D., & Hetti, S. M. (2021). Relevansi Pelatihan Achievement Motivation Training (Amt) Guna Meningkatkan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Atrabis: Jurnal Administrasi Bisnis (E-Journal), 7(2), 120-131

Taufik, A., Bahri, S., & Juharni, J. (2022). Efektivitas Pelayanan Perizinan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Paradigma Administrasi Negara, 5(1).

Terisma, E. U., Subagyo, S., & Purnomo, H. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pelatihan Dan Insentif Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. Simposium Manajemen Dan Bisnis II, 2, 312–322. http://peoceeding.unpkediri.ac.id.

Thao, P. K., Phuong, N. N-D., Phuc, V. T., & Huan, N. H. (2024) Organizational commitment and its impact on employee performance in the water supply industry: Dataset from Vietnamese state-owned enterprises. The research was carried out at Saigon Water Corporation (SAWACO) and all its subsidiaries in Ho Chi Minh City.Country: Vietnam

Tianingrum, A. S. (2022). "The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance". ATM, Vol 6, No. 2, July 2022 e-ISSN: 2622-6804 p-ISSN: 2622-6812

Ulfah, N. A. & Nilasari, B. M. (2023)."The Effect of Training and Employee Motivation on Employee Performance and Mediation by Employee Engagement at Muslimah Fashion UMKM" Indonesian Journal of Economic & Management Sciences (IJEMS) Vol.1, No.2, 2023: 143-158

Veithzal, R. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada.

Quan LM, Xu QL, Zhang GQ, Wu LL, Xu H. (2018). An analysis of the risk factors of preeclampsia and prediction based on combined biochemical indexes. Kaohsiung J Med Sci. 2018;34(2):109-12

Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 31(8).

Widianingsih, T., Sadewisasi, W., & Santoso, D. (2023). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sustainable Business Journal, 2(1), 76–88.

Widodo Suparno Eko. (2015).Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan pertama. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. Agora, 6(2).

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas.

Whitmore, John. (1997). Coaching For Performance; Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja, terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. Hlm. 104.

Yang, M. L. T.T., & Qian, D (2022). Can developmental culture enhance team service innovation? Quantitative and qualitative analyses in the hospitality industry. International Journal of Contemporary Hospitality Management. Volume 34 Issue 10.

Yolanda, R. (2021). Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Sdm Bank Muamalat Indonesia (Bmi) Kc Bengkulu Dissertation, Uin Fas Bengkulu

Yusuf, M. F. R., & Susanto, A. H. (2024) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Mal Pelayanan Publik Kabupaten Maros Sulawesi Selatan. Jurnal Manajemen Riset Inovasi. Volume. 2 No. 3 Juli 2024. e-ISSN : 2964-7800, dan p-ISSN : 2963-2307, Hal. 222-240.

Zahab, N. Q. (2022). Hubungan Budaya Organisasi dengan Employee Engagement Karyawan Pt Wika Majalengka Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Zeer, I. A & Ajouz, M. (2023). Conceptual model of predicting employee performance through the mediating role of employee engagement and empowerment. International Journal of Educational Management. Volume 37, Issue 5.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGANGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) PROV. SULAWESI SELATAN

Kepada Yth. Responden Penelitian

Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Nama : Muh Rafly Agung Ramadhan

NIM : 19311424

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Jurusan : Manajemen

Atas partisipasi anda selama bersedia melakukan pengisian kuesioner. Peneliti ucapkan banyak terimakasih.

Besar harapan saya kepada anda untuk menjawab setiap butir pernyataan dalam kuesioner ini sesuai dengan pengalaman yang anda hadapi. Untuk setiap pernyataan telah disediakan poin jawaban yang dapat dipilih sebagai jawaban, Anda cukup memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang anda yakini kebenarannya.

Petunjuk poin keterangan penilaian:

Jawaban	Skor
Sangat setuju	6
Setuju	5
Ragu-Ragu	4
Agak Tidak Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

a. Laki-Laki

b. Perempuan

2. Usia

a. Kurang dari 25 tahun

b. 25-30 tahun

c. 31-40 tahun

d. 41-50 tahun

e. 51-55 tahun

f. Lebih dari 55 tahun

3. Pendidikan Terakhir

a. Tidak Ada

b. SD

c. SMP

d. SMA

e. Diploma

f. Sarjana (S1)

g. Magister

4. Status Pernikahan

a. Sudah Kawin

b. Belum Kawin

5. Lama Bekerja

a. kurang dari 5 tahun

b. 6-10 tahun

c. 11-15 tahun

d. 16-20 tahun

e. 21-25 tahun

f. Lebih dari 30 tahun

No	Peryataan	Penilaian					
VARIABEL PELATIHAN (X1)		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan							
1	Mesinkronkan antara kebutuhan organisasi dan karyawan						
2	Meningkatkan kemampuan karyawan sebagai kebutuhan utama organisasi						
Meningkatkan kompetensi							
3	Meningkatkan keterampilan dan pengatahuan khusus pada setiap karyawan						
4	Meningkatkan keselarasan antara keterampilan karyawan dan tujuan organisasi						
Kualitas materi dan penyampaian							
5	Meningkatkan kualitas materi dan penyampaian pelatihan melalui kemampuan karakter						
6	Ketetapan penyesuaian materi dengan *goals* organisasi						
Dampak pada keterlibatan karyawan							
7	Memberikan keberhasilan jangka Panjang untuk mengembangkan potensi diri						
8	Memudahkan karyawan dalam turut andil memberikan kontribusi untuk mencapai goals organisasi						
Penerapan dalam pekerjaan							
9	Mendapatkan umpan balik dan kesempatan yang sama dalam lingkungan kerja						

10	Karyawan mendapatkan masukan atau arahan dari atasan maupun mentor dalam memberikan dampak besar pada organisasi						
VARIABEL BUDAYA ORGANISASIONAL (X2)		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Orientasi pada hasil							
1	Memberikan dampak pada karyawan melalui output pelatihan organisasi yang ingin dicapai						
2	Memberikan efektifitas kompetensi khusus pada peningkatan organiasasi						
Perhatian terhadap detail							
3	Memberikan Inisiatif pada setiap karyawan						
4	Menunjukkan karakter inisiatif sebagai budaya utama organisasi						
5	Memberikan karakter tanggungjawab professional dalam budaya kerja						
Inovasi dan keberanian mengambil risiko							
6	Memberikan kontribusi utama bagi kemajuan organisasi						
7	Memberikan inovasi pada organisasi sebagai bentuk prestasi karyawan dalam bekerja						
Agresif							
8	Memberikan pelayanan terbaik sebagai karakter yang meapresiasikam diri pada langklah besar organisasi						
9	Menimbulkan kepercayaan integral didalam kinerja organisasi						
Stabilitas menciptakan							

10	Memberikan kinerja monitoring sebagai upaya menjaga stabilitas utama dalam budaya organisasi						
11	Menciptakan budaya interaktif Kerjasama antara sesame karyawan sebagai upaya menjaga organisasi tetap dikoridor kinerjanya						
VARIABEL *EMPLOYEE ENGANGEMEN* (Z)		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Vigor							
1	Memiliki energi dan ketangguhan mental						
2	Mampu bertahan menghadapi kesulitan						
Dedication							
3	Memiliki antusias tinggi						
4	Memiliki inspirasi						
5	Menyukai tantangan						
Absorption							
6	Menyukai terlibat aktif dalam pekerjaan						
7	Menikmati waktu dalam setiap pekerjaan						
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
Kualitas							
1	Memiliki kerapian dan ketelitian						
2	Tidak menghiraukan perhitungan						
Kuantitas							
3	Memiliki ketepatan waktu						
4	Jumlah pekerjaan yang cepat						

Keandalan							
5	Memiliki kemandirian						
6	Memiliki komitmen kerja						
Kehadiran ditempat kerja							
7	Memiliki kemampuan tepat waktu sesuai dengan jam kerja						
8	Memiliki Tanggung jawab dalam bertugas						
Kemampuan individu							
9	Mampu menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas						
10	Memiliki tanggungjawab dalam mencapai kesuksesan pekerjaannya						

Lampiran 2

Tabulasi Data

N	Nama	Jenis Kelamin	Usia	a Masa K	Pelatihan										Total	Budaya Organisasional											Total	*Employee Engangement*							Total	Kinerja Katyawan										Total
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	Asrul	Laki-Laki	24	4 Tahun	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	25	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	40	2	2	2	2	2	2	2	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	Ahmad	Laki-Laki	24	3 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	18	2	2	2	2	2	2	2	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	Safar	Laki-Laki	34	6 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
4	Nurbaeti	Perempuan	30	3 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	52	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	42	2	2	2	2	2	2	2	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	Andi Mence	Perempuan	26	4 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
6	Mahmuddin	Laki-Laki	26	5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	38	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	Rifal	Laki-Laki	27	3 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	41	6	5	5	6	6	5	6	39	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
8	Sanifa	Perempuan	27	3 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
9	Nur Atika	Perempuan	27	3 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	38	2	2	2	2	2	2	2	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	Raehana	Perempuan	40	6 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	2	2	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	Risma	Perempuan	32	3 Tahun	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	26	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	Rina Basri	Perempuan	32	4 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	38	4	4	4	5	4	4	4	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	Anti	Perempuan	25	4 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	5	5	5	4	4	5	32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
14	Irfan Muin	Laki-Laki	26	4 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	Muhammad Anwar	Laki-Laki	27	2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	51	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	Nur Fadillah	Perempuan	26	2 Tahun	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	Fitrah	Perempuan	39	2 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	50	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	Hamzah	Laki-Laki	30	5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	50	5	5	4	5	4	4	4	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	Fitri	Perempuan	30	5 Tahun	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	51	5	4	5	4	5	4	5	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	Nurul Khad	Laki-Laki	25	5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	49	4	4	4	5	4	5	5	31	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
21	Nurul Rahmadayanti	Perempuan	25	5 Tahun	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
22	Zulfikar	Laki-Laki	31	3 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5	5	4	4	4	5	4	31	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
23	Miftahul Khaer	Laki-Laki	31	5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	Nurul Rahmadayanti	Perempuan	25	3 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	40	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
25	Hasmilah	Perempuan	26	5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	Nurfajri Andini	Perempuan	25	3 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	5	4	4	4	5	5	31	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
27	Nurul Hidayah	Perempuan	26	7 Tahun	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	48	4	4	4	4	4	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	Khaerani	Perempuan	24	7 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
29	Tajuddi	Laki-Laki	24	7 Tahun	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	34	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	40	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	Andi Fuad	Laki-Laki	27	3 Tahun	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	39	5	4	5	5	5	4	4	32	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
31	Qadrianullah	Laki-Laki	27	3 Tahun	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
32	Ahriani	Perempuan	28	6 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	5	4	4	5	5	5	32	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
33	Rahmawati	Perempuan	28	6 Tahun	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45	4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	Ibad Dzhaki	Laki-Laki	32	6 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	6	61	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	Rahmat Taufiq	Laki-Laki	32	3 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	41	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	Irmayanti	Perempuan	33	3 Tahun	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
37	Rahmawati Hr	Perempuan	40	5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	42	5	5	4	5	5	4	5	33	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
38	Nur Aqqilah	Laki-Laki	37	5 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	38	5	5	5	5	4	4	5	33	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
39	Andi Lebang	Laki-Laki	36	5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
40	A. Ian Rasmar	Laki-Laki	34	7 Tahun	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	5	4	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
41	Idhana Akib	Laki-Laki	30	7 Tahun	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	Azizah	Perempuan	30	7 Tahun	4	6	4	6	4	4	4	6	6	6	50	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	42	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	Riska Rabiana	Perempuan	29	2 Tahun	5	6	5	6	6	6	5	5	6	6	56	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	40	2	2	2	2	2	2	2	14	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
44	Sanifa	Perempuan	28	5 Tahun	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	38	2	2	2	2	2	2	2	14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
45	Fatwati	Perempuan	28	5 Tahun	5	5	6	6	5	6	5	5	6	6	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	Syahrul	Laki-Laki	26	5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	28	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
47	Andi Mukmainnah	Perempuan	31	3 Tahun	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
48	Rizakl Ahmad	Laki-Laki	31	6 Tahun	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	24	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45
49	Syahratul Aeni	Perempuan	24	7 Tahun	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43	4	4	3	4	3	4	3	25	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
50	Syahrul Aswan	Laki-Laki	26	7 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
51	Nur Asia	Perempuan	25	7 Tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	14	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
52	Patur Rahman	Laki-Laki	25	3 Tahun	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	25	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	49	2	2	2	2	2	2	2	14	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44
53	Rahmat Fauzan	Laki-Laki	30	9 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
54	Nur Aisa	Perempuan	31	5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	14	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
55	Nur Hadisa	Perempuan	27	5 Tahun	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	2	3	3	2	2	3	3	18	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
56	Kahaerul Amri	Laki-Laki	26	5 Tahun	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45	4	3	4	4	4	4	5	28	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
57	Khaedir Maulana	Laki-Laki	27	6 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46	3	4	4	4	4	3	4	26	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45
58	Lehan Syah	Laki-Laki	26	3 Tahun	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	51	3	3	3	3	3	3	3	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	Asrullah	Laki-Laki	25	3 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	Rimba	Perempuan	26	3 Tahun	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	28	2	3	3	3	3	2	2	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	Baharuddian	Laki-Laki	29	3 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	3	3	3	3	3	3	3	21	6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	48
62	Abdullah	Laki-Laki	30	5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	6	62	3	4	4	4	4	3	4	26	6	5	5	5	6	6	6	5	6	6	56
63	Muhammad Kifli	Laki-Laki	27	5 Tahun	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45	5	5	5	5	6	6	5	6	5	6	6	60	4	3	4	4	4	3	4	26	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
64	Anugraha Kusuma	Laki-Laki	29	5 Tahun	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	56	4	4	4	4	4	4	4	28	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
65	Jayadi Nas	Laki-Laki	33	7 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	6	6	5	5	6	6	6	5	5	6	61	6	6	6	6	6	6	6	42	6	6	5	6	5	6	5	6	6	5	56
66	Nur Alyaeah	Perempuan	25	6 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	6	6	5	6	5	6	5	6	5	60	5	6	5	5	5	6	6	38	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	59
67	Nur Hidayatullah	Laki-Laki	27	3 Tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	66	5	5	5	5	5	5	6	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	Syahril	Laki-Laki	27	4 Tahun	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	6	5	6	5	6	5	6	5	6	6	6	62	4	4	5	4	4	4	4	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	Irmawati	Perempuan	26	5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	56	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	6	6	5	6	5	6	5	54
70	Arwin	Laki-Laki	26	3 Tahun	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	64	4	5	4	4	5	4	5	31	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	58
71	Andi Dzulfahmi	Laki-Laki	28	6 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	6	59	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	52
72	Indriyani	Perempuan	26	6 Tahun	6	4	4	6	4	6	4	6	6	6	52	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	63	4	4	4	4	4	4	4	28	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	58
73	Zaskiah	Perempuan	26	6 Tahun	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	35	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	63	3	3	4	3	4	3	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	51
74	Dzulkifli	Laki-Laki	30	5 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	56	3	3	3	3	3	3	3	21	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
75	Khaedir Maulana	Laki-Laki	25	9 Tahun	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	56	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
76	Ian Rasmar	Laki-Laki	27	9 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	57	3	3	3	3	3	3	3	21	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
77	Indhana Akib	Laki-Laki	25	7 Tahun	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	25	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	63	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	Erwin, s	Laki-Laki	28	3 Tahun	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	63	5	5	5	4	5	5	3	32	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
79	Mutia Sari	Perempuan	25	3 Tahun	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21	5	5	5	5	5	4	6	6	5	6	5	57	3	2	2	3	3	2	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	Nurunnisa	Perempuan	25	9 Tahun	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45	6	5	5	6	6	5	6	39	4	4	6	6	4	6	6	4	6	6	52
81	Alwan Haris	Laki-Laki	26	5 Tahun	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	35	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	6	52	4	4	5	5	5	4	5	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	Muchlis	Laki-Laki	26	5 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	51	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	Asrina Usman	Perempuan	26	9 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6	5	59	5	5	4	4	4	4	4	30	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
84	Firmansyah	Laki-Laki	29	9 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	5	6	6	5	5	6	5	6	6	6	5	61	2	2	2	2	2	2	2	14	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
85	Fajar Nur	Laki-Laki	26	3 Tahun	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	5	5	5	6	6	4	6	6	5	6	6	60	2	2	2	2	2	2	2	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
86	Andi Annisa rezky	Perempuan	32	4 Tahun	4	6	4	6	6	6	4	6	6	6	54	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	64	6	5	6	6	6	6	6	41	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6	57
87	Mulyadi	Laki-Laki	31	5 Tahun	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	66	6	5	5	6	5	6	6	39	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	59

Lampiran 3

Hasil Uji SPSS

Frequensi Pelatihan (X_1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Pelatihan
N	Valid	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.94	4.08	4.01	4.07	3.97	4.00	3.99	4.01	4.16	4.13	40.36
Std. Error of Mean		.110	.111	.103	.114	.111	.114	.096	.111	.113	.115	1.035
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	40.00
Mode		5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	50
Std. Deviation		1.027	1.037	.958	1.065	1.039	1.067	.896	1.040	1.055	1.076	9.654
Variance		1.055	1.075	.918	1.135	1.080	1.140	.802	1.081	1.113	1.158	93.209
Range		4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	36
Minimum		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
Maximum		6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	56
Sum		343	355	349	354	345	348	347	349	362	359	3511

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	11.5	11.5	11.5
	3	17	19.5	19.5	31.0
	4	29	33.3	33.3	64.4
	5	30	34.5	34.5	98.9
	6	1	1.1	1.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	10.3	10.3	10.3
	3	13	14.9	14.9	25.3
	4	30	34.5	34.5	59.8

	5	32	36.8	36.8	96.6
	6	3	3.4	3.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	9.2	9.2	9.2
	3	14	16.1	16.1	25.3
	4	35	40.2	40.2	65.5
	5	29	33.3	33.3	98.9
	6	1	1.1	1.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	9.2	9.2	9.2
	3	17	19.5	19.5	28.7
	4	28	32.2	32.2	60.9
	5	29	33.3	33.3	94.3
	6	5	5.7	5.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	11.5	11.5	11.5
	3	16	18.4	18.4	29.9
	4	30	34.5	34.5	64.4
	5	29	33.3	33.3	97.7
	6	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	11.5	11.5	11.5

	3	15	17.2	17.2	28.7
	4	31	35.6	35.6	64.4
	5	27	31.0	31.0	95.4
	6	4	4.6	4.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.9	6.9	6.9
	3	17	19.5	19.5	26.4
	4	36	41.4	41.4	67.8
	5	28	32.2	32.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	11.5	11.5	11.5
	3	13	14.9	14.9	26.4
	4	33	37.9	37.9	64.4
	5	28	32.2	32.2	96.6
	6	3	3.4	3.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	8.0	8.0	8.0
	3	15	17.2	17.2	25.3
	4	28	32.2	32.2	57.5
	5	31	35.6	35.6	93.1
	6	6	6.9	6.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.9	6.9	6.9
	3	19	21.8	21.8	28.7
	4	28	32.2	32.2	60.9
	5	26	29.9	29.9	90.8
	6	8	9.2	9.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Frequensi Budaya Organisasional (X_2)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	Budaya Organisasional
N	Valid	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.14	4.28	4.18	4.15	4.14	4.18	4.23	4.30	4.23	4.26	4.34	46.44
Std. Error of Mean		.109	.112	.116	.115	.116	.115	.120	.122	.112	.114	.123	1.189
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	44.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
Std. Deviation		1.014	1.042	1.084	1.073	1.080	1.073	1.118	1.142	1.042	1.062	1.150	11.091
Variance		1.027	1.086	1.175	1.152	1.167	1.152	1.249	1.305	1.086	1.127	1.322	123.016
Range		4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	48
Minimum		2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	18
Maximum		6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	66
Sum		360	372	364	361	360	364	368	374	368	371	378	4040

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	8.0	8.0	8.0
	3	11	12.6	12.6	20.7
	4	39	44.8	44.8	65.5
	5	23	26.4	26.4	92.0
	6	7	8.0	8.0	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	5	5.7	5.7	6.9
	3	6	6.9	6.9	13.8
	4	43	49.4	49.4	63.2
	5	21	24.1	24.1	87.4
	6	11	12.6	12.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.9	6.9	6.9
	3	14	16.1	16.1	23.0
	4	37	42.5	42.5	65.5
	5	18	20.7	20.7	86.2
	6	12	13.8	13.8	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	6	6.9	6.9	8.0
	3	11	12.6	12.6	20.7
	4	39	44.8	44.8	65.5
	5	21	24.1	24.1	89.7
	6	9	10.3	10.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	2	6	6.9	6.9	6.9
	3	16	18.4	18.4	25.3
	4	36	41.4	41.4	66.7
	5	18	20.7	20.7	87.4
	6	11	12.6	12.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	5	5.7	5.7	6.9
	3	9	10.3	10.3	17.2
	4	47	54.0	54.0	71.3
	5	12	13.8	13.8	85.1
	6	13	14.9	14.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	6	6.9	6.9	8.0
	3	8	9.2	9.2	17.2
	4	43	49.4	49.4	66.7
	5	15	17.2	17.2	83.9
	6	14	16.1	16.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.7	5.7	5.7
	3	14	16.1	16.1	21.8
	4	36	41.4	41.4	63.2
	5	14	16.1	16.1	79.3
	6	18	20.7	20.7	100.0

	Total	87	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	6.9	6.9	6.9
	3	11	12.6	12.6	19.5
	4	37	42.5	42.5	62.1
	5	23	26.4	26.4	88.5
	6	10	11.5	11.5	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.7	5.7	5.7
	3	10	11.5	11.5	17.2
	4	44	50.6	50.6	67.8
	5	13	14.9	14.9	82.8
	6	15	17.2	17.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	4	4.6	4.6	5.7
	3	11	12.6	12.6	18.4
	4	37	42.5	42.5	60.9
	5	16	18.4	18.4	79.3
	6	18	20.7	20.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Frequensi *Employee Engangement* (Z)

Statistics

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Employee Engangement
N	Valid	87	87	87	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.98	3.99	3.97	4.06	4.01	3.95	4.10	28.06
Std. Error of Mean		.123	.118	.115	.121	.117	.120	.126	.802
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	29.00
Mode		4	5	4	5	4	4	5	14[a]
Std. Deviation		1.151	1.105	1.072	1.124	1.094	1.120	1.172	7.479
Variance		1.325	1.221	1.150	1.264	1.198	1.254	1.373	55.939
Range		4	4	4	4	4	4	4	28
Minimum		2	2	2	2	2	2	2	14
Maximum		6	6	6	6	6	6	6	42
Sum		346	347	345	353	349	344	357	2441

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	16.1	16.1	16.1
	3	11	12.6	12.6	28.7
	4	30	34.5	34.5	63.2
	5	27	31.0	31.0	94.3
	6	5	5.7	5.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	14.9	14.9	14.9
	3	12	13.8	13.8	28.7
	4	27	31.0	31.0	59.8
	5	33	37.9	37.9	97.7
	6	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	14.9	14.9	14.9
	3	10	11.5	11.5	26.4
	4	33	37.9	37.9	64.4
	5	29	33.3	33.3	97.7
	6	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	13.8	13.8	13.8
	3	11	12.6	12.6	26.4
	4	29	33.3	33.3	59.8
	5	30	34.5	34.5	94.3
	6	5	5.7	5.7	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	13.8	13.8	13.8
	3	11	12.6	12.6	26.4
	4	32	36.8	36.8	63.2
	5	28	32.2	32.2	95.4
	6	4	4.6	4.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	14.9	14.9	14.9
	3	13	14.9	14.9	29.9
	4	30	34.5	34.5	64.4
	5	27	31.0	31.0	95.4
	6	4	4.6	4.6	100.0

	Total	87	100.0	100.0	

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	13.8	13.8	13.8
	3	12	13.8	13.8	27.6
	4	25	28.7	28.7	56.3
	5	31	35.6	35.6	92.0
	6	7	8.0	8.0	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Frequensi Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja Karyawan
N	Valid	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.71	4.74	4.75	4.75	4.75	4.76	4.79	4.77	4.80	4.89	47.70
Std. Error of Mean		.067	.062	.066	.070	.066	.065	.066	.067	.067	.064	.547
Median		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	48.00
Mode		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Std. Deviation		.627	.580	.614	.651	.614	.609	.613	.623	.626	.599	5.106
Variance		.393	.336	.377	.424	.377	.371	.375	.388	.392	.359	26.072
Range		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
Minimum		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Maximum		6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
Sum		410	412	413	413	413	414	417	415	418	425	4150

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	4	33	37.9	37.9	37.9
	5	46	52.9	52.9	90.8
	6	8	9.2	9.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	33.3	33.3	33.3
	5	52	59.8	59.8	93.1
	6	6	6.9	6.9	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	34.5	34.5	34.5
	5	49	56.3	56.3	90.8
	6	8	9.2	9.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	36.8	36.8	36.8
	5	45	51.7	51.7	88.5
	6	10	11.5	11.5	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	34.5	34.5	34.5
	5	49	56.3	56.3	90.8

	6	8	9.2	9.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	33.3	33.3	33.3
	5	50	57.5	57.5	90.8
	6	8	9.2	9.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	31.0	31.0	31.0
	5	51	58.6	58.6	89.7
	6	9	10.3	10.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	33.3	33.3	33.3
	5	49	56.3	56.3	89.7
	6	9	10.3	10.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	31.0	31.0	31.0
	5	50	57.5	57.5	88.5
	6	10	11.5	11.5	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	24.1	24.1	24.1
	5	55	63.2	63.2	87.4
	6	11	12.6	12.6	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Lampiran 4

Validitas Pelatihan (X_1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Pelatihan
X1.1	Pearson Correlation	1	.834**	.863**	.875**	.859**	.912**	.884**	.861**	.867**	.838**	.934**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.2	Pearson Correlation	.834**	1	.888**	.890**	.877**	.862**	.815**	.916**	.892**	.887**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.3	Pearson Correlation	.863**	.888**	1	.865**	.853**	.830**	.881**	.852**	.838**	.822**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.4	Pearson Correlation	.875**	.890**	.865**	1	.863**	.890**	.830**	.913**	.911**	.925**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.5	Pearson Correlation	.859**	.877**	.853**	.863**	1	.912**	.861**	.850**	.843**	.846**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.6	Pearson Correlation	.912**	.862**	.830**	.890**	.912**	1	.888**	.890**	.898**	.891**	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.7	Pearson Correlation	.884**	.815**	.881**	.830**	.861**	.888**	1	.837**	.839**	.810**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.8	Pearson Correlation	.861**	.916**	.852**	.913**	.850**	.890**	.837**	1	.920**	.923**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.9	Pearson Correlation	.867**	.892**	.838**	.911**	.843**	.898**	.839**	.920**	1	.914**	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X1.10	Pearson Correlation	.838**	.887**	.822**	.925**	.846**	.891**	.810**	.923**	.914**	1	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Pelatihan	Pearson Correlation	.934**	.943**	.922**	.954**	.932**	.955**	.916**	.954**	.950**	.943**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

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

Validitas Budaya Organisasional (X_2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	Budaya Organisasional
X2.1	Pearson Correlation	1	.833**	.866**	.857**	.864**	.832**	.906**	.818**	.872**	.841**	.767**	.919**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.2	Pearson Correlation	.833**	1	.891**	.847**	.803**	.859**	.854**	.868**	.872**	.827**	.832**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.3	Pearson Correlation	.866**	.891**	1	.876**	.872**	.840**	.857**	.913**	.899**	.836**	.854**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.4	Pearson Correlation	.857**	.847**	.876**	1	.875**	.864**	.892**	.874**	.863**	.863**	.853**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.5	Pearson Correlation	.864**	.803**	.872**	.875**	1	.871**	.889**	.890**	.880**	.901**	.860**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.6	Pearson Correlation	.832**	.859**	.840**	.864**	.871**	1	.866**	.856**	.845**	.865**	.806**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.7	Pearson Correlation	.906**	.854**	.857**	.892**	.889**	.866**	1	.866**	.883**	.909**	.825**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.8	Pearson Correlation	.818**	.868**	.913**	.874**	.890**	.856**	.866**	1	.840**	.883**	.859**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.9	Pearson Correlation	.872**	.872**	.899**	.863**	.880**	.845**	.883**	.840**	1	.838**	.816**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.10	Pearson Correlation	.841**	.827**	.836**	.863**	.901**	.865**	.909**	.883**	.838**	1	.849**	.936**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
X2.11	Pearson Correlation	.767**	.832**	.854**	.853**	.860**	.806**	.825**	.859**	.816**	.849**	1	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Budaya	Pearson Correlation	.919**	.923**	.945**	.941**	.945**	.925**	.949**	.942**	.935**	.936**	.909**	1
Organisasional	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

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

Validitas *Employee Engangement* (Z)

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	*Employee Engangement*
Z1	Pearson Correlation	1	.914**	.922**	.935**	.914**	.901**	.847**	.963**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
Z2	Pearson Correlation	.914**	1	.912**	.899**	.885**	.911**	.836**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
Z3	Pearson Correlation	.922**	.912**	1	.918**	.922**	.880**	.854**	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
Z4	Pearson Correlation	.935**	.899**	.918**	1	.935**	.898**	.887**	.969**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
Z5	Pearson Correlation	.914**	.885**	.922**	.935**	1	.883**	.879**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
Z6	Pearson Correlation	.901**	.911**	.880**	.898**	.883**	1	.881**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
Z7	Pearson Correlation	.847**	.836**	.854**	.887**	.879**	.881**	1	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87
Employee	Pearson Correlation	.963**	.951**	.959**	.969**	.960**	.951**	.927**	1
Engangement	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

N		87	87	87	87	87	87	87	87		

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

Validitas Kinerja Karyawan (Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.748**	.655**	.589**	.685**	.608**	.691**	.573**	.596**	.561**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y2	Pearson Correlation	.748**	1	.692**	.560**	.626**	.541**	.564**	.602**	.657**	.581**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y3	Pearson Correlation	.655**	.692**	1	.711**	.723**	.643**	.694**	.606**	.747**	.679**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y4	Pearson Correlation	.589**	.560**	.711**	1	.682**	.753**	.655**	.744**	.734**	.700**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y5	Pearson Correlation	.685**	.626**	.723**	.682**	1	.643**	.632**	.727**	.687**	.679**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y6	Pearson Correlation	.608**	.541**	.643**	.753**	.643**	1	.612**	.710**	.698**	.656**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y7	Pearson Correlation	.691**	.564**	.694**	.655**	.632**	.612**	1	.544**	.621**	.695**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y8	Pearson Correlation	.573**	.602**	.606**	.744**	.727**	.710**	.544**	1	.569**	.645**	.811**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y9	Pearson Correlation	.596**	.657**	.747**	.734**	.687**	.698**	.621**	.569**	1	.653**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Y10	Pearson Correlation	.561**	.581**	.679**	.700**	.679**	.656**	.695**	.645**	.653**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.808**	.790**	.862**	.862**	.854**	.829**	.809**	.811**	.840**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87	87

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

Lampiran 5

Reliability Pelatihan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	11

Reliability Budaya Organisasional (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	12

Reliability *Employee Engangement* (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	8

Reliability Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	11

Lampiran 6

Pelatihan (X_1) dan Budaya Organisasional (X_2)
Terhadap *Employee Engangement* (Z)
Koefisien Determinan R2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.410[a]	.168	.148	6.904	1.491

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasional, Pelatihan

b. Dependent Variable*: Employee Engangement*

Uji Regresi Linear (Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	10.201	4.436	
	Pelatihan	.249	.077	.322
	Budaya Organisasional	.168	.067	.249

a. Dependent Variable: *Employee Engangement*

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	806.996	2	403.498	8.466	.000[b]
	Residual	4003.717	84	47.663		
	Total	4810.713	86			

a. Dependent Variable: EmployeeEngangement

b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasional, Pelatihan

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.300	.024
	Pelatihan	3.232	.002
	Budaya Organisasional	2.502	.014

a. Dependent Variable: *Employee Engangement*

Pelatihan (X_1) dan Budaya Organisasional (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien Determinan R2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711[a]	.506	.494	3.633

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasional, Pelatihan

Uji Regresi Linear (Berganda)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	26.531	2.334	
	Pelatihan	.229	.041	.433
	BudayaOrganisasional	.257	.035	.558

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1133.507	2	566.753	42.939	.000[b]
	Residual	1108.723	84	13.199		
	Total	2242.230	86			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasional, Pelatihan

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	11.365	.000
	Pelatihan	5.645	.000
	BudayaOrganisasional	7.270	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Pelatihan (X_1) dan Budaya Organisasional (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui *Employee Engangement* (Z) sebagai variabel intervening

Koefisien Determinan R2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732[a]	.536	.519	3.542	1.334

a. Predictors: (Constant), *Employee Engangement*, Budaya Organisasional, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Regresi Linear (Berganda)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	25.205	2.346	
	Pelatihan	.197	.042	.372
	Budaya Organisasional	.235	.036	.510
	Employee Engangement	.130	.056	.190

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1201.150	3	400.383	31.921	.000[b]
	Residual	1041.080	83	12.543		

	Total	2242.230	86			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), EmployeeEngangement, BudayaOrganisasional, Pelatihan

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	10.742	.000
	Pelatihan	4.689	.000
	Budaya Organisasional	6.583	.000
	Employee Engangement	2.322	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai R TABEL

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307

Nilai F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78

Nilai T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr / df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825

Lampiran 7

LAMPIRAN BIODATA



A. Data Diri

Nama Lengkap : Muh. Rafly Agung Ramadhan

Tempat Tanggal Lahir : Makassar, 29 November 2000

NIM :19311424

Jurusan/Fakultas : Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII

Peminatan : Sumber Daya Manusia

Alamat : Citraland, Tallasa City Makassar, RedTerraCotta (F1 No. 27)

Email : 19311424@students.uii.ac.id

No. Telp : 082220561150

B.Riwayat Pendidikan

2013-2016 : SMPN 1 Palopo

2016-2019 : SMAN 11 Makassar

2019-sekarang : Universitas Islam Indonesia