



PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA
DAOP 5 PURWOKERTO)

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan
pendidikan strata 1

Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro

Penyusun
Hapy Septia Nugraheni
14020215120014

DEPARTEMEN ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO

2019

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Hapy Septia Nugraheni
Nomor Induk Mahasiswa : 14020215120014
Jurusan / Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis berjudul :

Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto)

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi atau karya ilmiah orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar sarjananya).

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab.

Semarang, 21 Mei 2019
Pembuat Pernyataan,

Hapy Septia Nugraheni
NIM. 14020215120014

HALAMAN PENGESAHAN

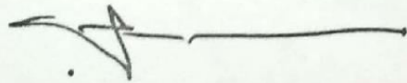
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto)

Nama Penulis : Hapy Septia Nugraheni

Dinyatakan Sah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata I pada Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

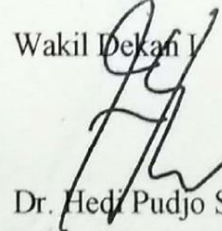
Semarang, 2 Juli 2019

Dekan



Dr. Hardi Warsono, M. T. P.
NIP. 19640827 1990001 1 001

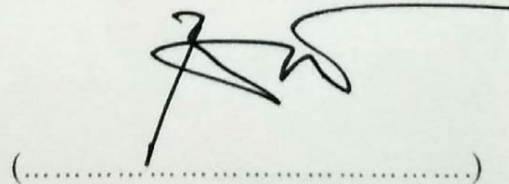
Wakil Dekan I



Dr. Hedi Pudjo Santosa, M.Si
NIP. 19610510 198902 1 002

Dosen Pembimbing :

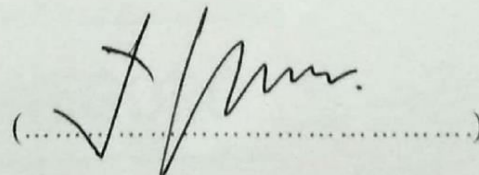
1. Bulan Prabawani, MM, Ph.D.



(.....)

Dosen Penguji Skripsi:

1. Dr. Hari Susanta, S.sos., M.Si

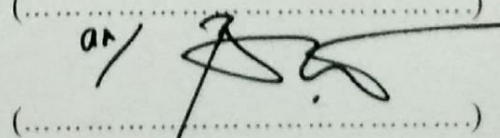


(.....)

2. Prof Sudharto P. Hadi, MES, Ph.D.

(.....)

3. Bulan Prabawani, MM, Ph.D.



(.....)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Belajarlah dari kesalahan di masa lalu, mencoba dengan cara yang berbeda, dan selalu berharap untuk sebuah kesuksesan di masa depan.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orangtua tercinta, Bapak Yunanta, M.Pd dan Ibu Sulistyowati, S.Pd yang senantiasa memberikan doa untuk penulis, memberikan motivasi, memberikan dukungan baik material dan non material dan kasih sayang yang membuat penulis menjadi lebih bersemangat.
2. Kedua kakak dan adikku yang telah memberikan semangat dan motivasi, terimakasih.
3. Mas Aidhanis Kusuma Praja yang telah menemani dan memberikan motivasi semenjak penulis awal mengerjakan skripsi hingga penulis menyelesaikan skripsi ini, terima kasih.
4. Rekan seperbimbingan dan seperjuanganku Ayu Suharningsih, Nadia Agtriani, Christina Desy, dan Dwi Wikantiyoso terima kasih telah menjadi teman sekaligus penyemangat penulis dan terima kasih atas segala bantuan selama penyusunan skripsi.
5. Temanku Alifa Noor Amelia, Reka Shita Devi, Evi Paramytha, Ellena Saufika, Irzaldi Yazid, Iliyin, dan Baariq terima kasih karena telah menemani penulis dari awal kuliah sebagai mahasiswa baru hingga lulus.
6. Temanku Widya Putri Anjani yang telah membantu penulis mengolah data, terimakasih.
7. Grup Rempong Maria Ulfa, Isro Nur Janah, Febriana Mita, Ruli Tri Utami, Cahyani Wahyuningtyas, Fany Septianty, Hendini Dwi Hapsari, Karlina

Cahyaningrum, Rizky Rahmawati, Wuri Dwi Handayani, dan Debby Pertiwi terimakasih telah menemani, mendukung, dan menghibur penulis dari SMA hingga lulus kuliah.

8. Teman seperantauan Purbalingga Aulia Hanny Sekar dan Zulfina Lukitasari yang telah menemani selama di semarang dan mendukung hingga penulis menyelesaikan skripsi, terimakasih.
9. Kudungga 2015 terimakasih atas cerita dan kebersamaan selama di semarang sebagai perkumpulan mahasiswa rantau Purbalingga.
10. Rekan UPK ZORA 2016 terimakasih atas cerita dan pengalaman organisasi selama di kampus fisip.
- 11 HMJ Administrasi Bisnis 2015 terimakasih atas kebersamaan dan pengalaman selama penulis menjadi perangkat muda humas.
12. Teman-teman seangkatan Administrasi Bisnis 2015 terutama kelas 10, terimakasih atas cerita, doa, dan dukungannya.

**Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan
PT. KAI Daop 5 Purwokerto)**

ABSTRAK

Karyawan merupakan aset perusahaan yang berharga yang harus dikelola dengan baik. Berdasarkan data yang diperoleh, kinerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto menunjukkan penurunan dari tahun 2016 hingga 2018. Penurunan tingkat kepuasan kerja terindikasi disebabkan oleh pelatihan dan budaya organisasi, sehingga kepuasan kerja yang menurun tersebut diduga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan wawancara pendahuluan.

Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 110 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi (R), uji regresi linear sederhana dan berganda, koefisien determinasi (R^2), signifikansi uji t dan uji F, uji sobel dengan aplikasi SPSS 21.0 for Windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Variabel pelatihan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto.

Saran yang diberikan adalah analisis kebutuhan pelatihan harus dilakukan secara komprehensif agar hasil yang diperoleh maksimal, serta data hasil analisis kebutuhan pelatihan yang diperoleh dapat meningkatkan kualitas pelatihan dan kinerja karyawan. Kemudian hendaknya pimpinan dapat mengarahkan dan mengingatkan para karyawannya tentang pentingnya penerapan budaya organisasi di tempat kerja karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa penerapan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja.

Kata kunci : Pelatihan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

The Effect of Training and Organizational Culture To Employee Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable (Study In Employees of PT. KAI Daop 5 Purwokerto)

ABSTRACT

Employees are valuable company assets that must be managed properly. Based on the data obtained, the performance of employees at PT. KAI Daop 5 Purwokerto shows a decline from 2016 to 2018. A decrease of job satisfaction is indicated due to training and organizational culture, so that the decreasing of job satisfaction ultimately can cause decreasing in employee's performance. This is based on the results of previous research and preliminary interviews.

This type of research is explanatory research. Sampling used is a saturated sampling technique with 110 respondents. Data collection techniques are uses questionnaires, interviews and literature. Data analysis technique is used validity and reliability test, correlation coefficient (R), simple and multiple linear regression test, coefficient of determination (R²), significance of t test and F test, sobel test with SPSS 21.0 for Windows.

The results of this research indicate that the training and organizational culture have a significant influence on job satisfaction of employees of PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Training and organizational culture have a significant influence on the performance of employees of PT. KAI Daop 5 Purwokerto.

The advice given are the analysis of training needs must be carried out comprehensively so that the maximum results obtained, as well as data from the analysis of training needs obtained can improve the quality of training and employee performance. Then the leadership can direct and remind employees about the importance of implementing organizational culture in the workplace because in this study it was found that the application of organizational culture can improve performance.

Keywords : Training, Organizational Culture, Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT limpahan berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sebagai salah satu syarat untuk memenuhi pendidikan Strata 1 Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro.

Saya sadar bahwa penulisan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto)”** ini tidak lepas dari adanya kerjasama dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati, pada kesempatan ini saya mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung saya dalam proses penyelesaian penelitian ini.

Pada kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan, saran dan kritik serta doa sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar dan dapat diselesaikan dengan baik, khususnya kepada:

1. Dr. Hardi Warsono, M. T. P selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi
2. Bulan Prabawani, S.Sos, MM, Ph.D. selaku Ketua Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik sekaligus dosen pembimbing skripsi yang telah memberi kesempatan, bantuan dan dorongan kepada penulis untuk menyusun skripsi
3. Dr. Hari Susanta, S.sos., M.Si selaku dosen penguji
4. Prof. Sudharto P Hadi, MES, Ph.D selaku dosen wali dan dosen penguji yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan
5. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, khususnya dosen departemen Administrasi Bisnis Undip yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama proses perkuliahan

6. Ibu Novia Verlia selaku perwakilan dari unit kerja SDM PT. KAI Daop 5 Purwokerto yang telah memberikan izin dan bantuan untuk melaksanakan penelitian ini
7. Seluruh responden atas kesediaannya mengisi kuesioner yang telah saya berikan
8. Serta berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dan tidak dapat saya sebutkan satu per satu

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran konstruktif sangat penulis harapkan guna tercapainya hasil yang bermanfaat bagi banyak pihak. Semoga skripsi ini memberikan manfaat nyata bagi kemajuan bersama.

Semarang, 21 Mei 2019

Penulis

Hapy Septia Nugraheni

14020215120014

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	15
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Manfaat Penelitian.....	17
1.5 Kerangka Teori	18
1.5.1 Pendekatan Teori Manajemen Neoklasik	18
1.5.2 Kepuasan Kerja.....	20
1.5.2.1 Pengertian Kepuasan kerja.....	21
1.5.2.2 Teori Kepuasan Kerja	22
1.5.2.3 Faktor Kepuasan Kerja	24
1.5.2.4 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan kerja.....	26
1.5.2.5 Dimensi Pengukuran Kepuasan	27
1.5.3 Kinerja Karyawan	29
1.5.3.1 Pengertian Kinerja	29
1.5.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
1.5.3.3 Karakteristik Kinerja.....	32
1.5.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja	33
1.5.4 Pengertian Pelatihan	34
1.5.4.1 Jenis Pelatihan.....	34
1.5.4.2 Tujuan Pelatihan	35
1.5.4.4 Hubungan antara Pelatihan dengan Kepuasan Kerja.....	37
1.5.4.5 Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan	38

1.5.5 Budaya Organisasi	38
1.5.5.1 Pengertian Budaya Organisasi	38
1.5.5.2 Karakteristik Budaya Organisasi	39
1.5.5.3 Unsur Budaya Organisasi	40
1.5.5.4 Jenis Budaya Organisasi	41
1.5.5.5 Fungsi Budaya Organisasi	42
1.5.5.7 Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja	43
1.5.5.8 Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.....	44
1.5.5 Penelitian Terdahulu.....	44
1.6 Hipotesis	47
1.7 Definisi Konsep.....	49
1.8 Definisi Operasional Variabel	50
1.9 Metode Penelitian.....	56
1.9.1 Tipe Penelitian	56
1.9.2 Populasi Dan Penentuan Sampel	57
1.9.2.1 Populasi.....	57
1.9.2.2 Sampel	57
1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel	57
1.9.4 Jenis Dan Sumber Data.....	58
1.9.4.1 Jenis Data.....	58
1.9.4.2 Sumber Data	59
1.9.5 Skala Pengukuran	59
1.9.6 Teknik Pengumpulan Data.....	60
1.9.7 Instrumen Penelitian	61
1.9.8 Teknik Pengolahan Data.....	62
1.9.8 Teknik Analisis	62
1.9.9.1 Uji Validitas	63
1.9.9.2 Uji Reliabilitas	63
1.9.9.5 Analisa Regresi Linier Sederhana.....	64
1.9.9.7 Uji Signifikansi	66

.....	68
1.9.9.8 Uji Jalur (Path Analysis).....	69
BAB II.....	71
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN IDENTITAS RESPONDEN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 5 PURWOKERTO.....	71
2.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	71
2.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	71
2.1.2 Visi dan Misi PT. Kereta Api Indonesia (Persero).....	73
2.1.3 Logo Perusahaan.....	73
2.1.4 Lokasi Perusahaan.....	74
2.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan.....	75
2.1.5.1 Deskripsi Tugas.....	76
2.1.6 Balai Pelatihan PT. KAI (Persero).....	81
2.1.7 Budaya Perusahaan.....	83
2.1.8 Sosialisasi Budaya Perusahaan.....	86
2.1.9 Penilaian Kinerja.....	87
2.1.10 Tujuan Perusahaan.....	88
2.2 Identitas Responden.....	89
2.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	89
2.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	89
2.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	90
2.2.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	91
2.2.5 Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	92
2.2.6 Identitas Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	93
BAB III.....	94
3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	94
3.1.1 Uji Validitas.....	95
3.1.2 Uji Reliabilitas.....	97
3.2 Analisis Deskripsi Variabel.....	100
3.2.1 Variabel Pelatihan.....	100

3.2.1.1 Program Pelatihan Sesuai Dengan Kebutuhan Jenis Pekerjaan	101
3.2.1.3 Program Pelatihan Memiliki Metode Beragam	103
3.2.1.4 Program Pelatihan Dapat Meningkatkan Keterampilan Karyawan.....	104
3.2.1.5 Program Pelatihan Dilakukan Secara Rutin.....	105
3.2.1.6 Instruktur Program Pelatihan Kompeten	106
3.2.1.7 Instruktur Program Pelatihan Menyampaikan Materi Dengan Jelas	107
3.2.1.8 Kesesuaian Program Pelatihan Dengan Tujuan Perusahaan.....	108
3.2.1.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pelatihan	108
3.2.1.10 Kategorisasi Variabel Pelatihan.....	111
3.2.2 Variabel Budaya Organisasi	113
3.2.2.1 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk berpikir, Berkata, dan Bertindak Secara Benar	114
3.2.2.2 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Menghormati Diri, Orang Lain, dan Lembaga	115
3.2.2.3 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Tidak Melakukan Manipulasi	115
3.2.2.4 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Mampu Dan Menguasai Bidang Pekerjaan.....	116
3.2.2.5 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Mempunyai Motivasi Diri dan Tidak Tergantung Orang Lain	118
3.2.2.6 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Berkomitmen Tinggi, Bertindak Efektif dan Efisien	119
3.2.2.7 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Konsisten Dan Peduli Terhadap Keselamatan Diri Dan Orang Lain	120
3.2.2.9 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Melaporkan Potensi Bahaya Dan Insiden	122
3.2.2.10 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Menyukai Hal-Hal Baru.....	123
3.2.2.11 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Peka Terhadap Masalah Dan Mencari Pemecahan.....	124
3.2.2.12 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Berfikir Fleksibel dan Imajinatif.....	125

3.2.2.13 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Menempatkan Kepentingan Pelanggan Diatas Segalanya.....	126
3.2.2.14 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Ramah, Sopan, Dan Santun Dalam Melayani Pelanggan.....	127
3.2.2.15 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Proaktif Dalam Memenuhi Harapan Pelanggan.....	128
3.2.2.16 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi	129
3.2.2.17 Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi	132
3.2.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	134
3.2.3.1 Tidak Memiliki Minat Berpindah Kerja	135
3.2.3.2 Menyenangi Pekerjaan Yang Ditekuni	136
3.2.3.3 Memberikan Kontribusi Pada Pekerjaan.....	136
3.2.3.4 Mendapat Pujian Dari Pimpinan Atas Hasil Kerja	137
3.2.3.5 Kesempatan Promosi Sesuai Dengan Kinerja	138
3.2.3.6 Kebutuhan Hidup Terpenuhi	139
3.2.3.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja	140
3.2.3.8 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	142
3.2.4 Variabel Kinerja Karyawan	144
3.2.4.1 Hadir Tepat Waktu.....	145
3.2.4.2 Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Yang Ditargetkan.....	146
3.2.4.3 Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Waktu Yang Ditentukan	147
3.2.4.4 Memiliki Tanggung Jawab Tinggi Terhadap Pekerjaan.....	147
3.2.4.5 Mampu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja.....	148
3.2.4.6 Inisiatif Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	150
3.2.4.7 Tingkat Kesalahan Pekerjaan.....	151
3.2.4.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	152
3.2.4.9 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan	154
3.3 Analisis Data	156
3.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.....	156

3.3.1.1 Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.....	156
3.3.1.2 Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.....	157
3.3.1.3 Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja	158
3.3.1.4 Uji Signifikansi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja	159
3.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	160
3.3.2.1 Koefisien Korelasi Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	160
3.3.2.2 Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	161
3.3.2.3 Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	163
3.3.2.4 Uji Signifikansi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	164
3.3.3 Analisis Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	165
3.3.3.1 Uji Korelasi Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	165
3.3.3.2 Uji Regresi Linear Berganda Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	166
3.3.3.3 Uji Koefisien Determinasi Berganda Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	168
3.3.3.4 Uji Signifikansi Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	169
3.3.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	171
3.3.4.1 Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	171
3.3.4.2 Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	172
3.3.4.3 Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	173
3.3.4.4 Uji Signifikansi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	174
3.3.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	175
3.3.5.1 Koefisien Korelasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ...	175

3.3.5.2 Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	176
3.3.5.3 Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	178
3.3.5.4 Uji Signifikansi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	179
3.3.6 Analisis Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	180
3.3.6.1 Uji Korelasi Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	180
3.3.6.2 Uji Regresi Linear Berganda Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	181
3.3.6.3 Uji Koefisien Determinasi Berganda Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	182
3.3.6.4 Uji Signifikansi Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	183
3.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	186
3.3.7.1 Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	186
3.3.7.2 Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	187
3.3.7.3 Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	188
3.3.7.4 Uji Signifikansi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	189
3.3.8 Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	190
3.3.8.1 Uji Mediasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	190
3.3.8.2 Regresi Pelatihan dengan Kepuasan Kerja	191
3.3.8.3 Regresi Pelatihan dengan Kinerja Karyawan	191
3.3.8.4 Regresi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	192
3.3.8.5 Regresi Pelatihan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	193
3.3.8.6 Hasil Uji Mediasi	194

3.3.8.7 Uji Sobel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	195
3.3.8.8 Uji Signifikansi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	198
3.3.9 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	199
3.3.9.1 Uji Mediasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	199
3.3.9.2 Regresi Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	200
3.3.9.3 Regresi Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.....	201
3.3.9.4 Regresi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	201
3.3.9.5 Regresi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	202
3.3.9.6 Hasil Uji Mediasi	203
3.3.9.7 Uji Sobel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	205
3.3.9.8 Uji Signifikansi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	207
3.3.10 Pembahasan	209
BAB IV	217
PENUTUP.....	217
4.1 Kesimpulan.....	217
4.2 Keterbatasan Penelitian.....	219
4.3 Saran.....	219
DAFTAR PUSTAKA	221
LAMPIRAN	223

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 5 Tahun 2016-2018	8
Tabel 1. 2 Program Realisasi Peserta Diklap PT. KAI Daop 5 Purwokerto Tahun 2018	9
Tabel 1. 3 Angka Kecelakaan Kereta Api Wilayah Daop 5 Purwokerto Tahun 2016-2018 .	10
Tabel 2. 1 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	89
Tabel 2. 2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	91
Tabel 2. 3 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	92
Tabel 2. 4 Identitas Respondan Berdasarkan Status Pernikahan	92
Tabel 3. 1 Uji Validitas	96
Tabel 3. 2 Uji Reliabilitas	98
Tabel 3. 3 Uji Realibilitas Variabel Pelatihan (X1).....	98
Tabel 3. 4 Uji Realibilitas Variabel Budaya Organisasi (X2).....	99
Tabel 3. 5 Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	99
Tabel 3. 6 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	100
Tabel 3. 7 Persepsi Responden Untuk Kesesuaian Program Pelatihan Dengan Kebutuhan Jenis Pekerjaan.....	101
Tabel 3. 8 Persepsi Responden Untuk Kesesuaian Program Pelatihan Dengan Jenjang Karir	102
Tabel 3. 9 Persepsi Responden Untuk Metode Pelatihan Yang Beragam	103
Tabel 3. 10 Persepsi Responden Untuk Program Pelatihan Dapat Meningkatkan Keterampilan Karyawan	104
Tabel 3. 11 Persepsi Responden Untuk Program Pelatihan Dilakukan Secara Rutin.....	105
Tabel 3. 12 Persepsi Responden Untuk Intsruktur Program Pelatihan Kompeten.....	106
Tabel 3. 13 Persepsi Responden Untuk Instruktur Program Pelatihan Menyampaikan Materi Dengan Jelas	107
Tabel 3. 14 Persepsi Responden Untuk Kesesuaian Program Pelatihan Dengan Tujuan Perusahaan	108
Tabel 3. 15 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pelatihan.....	109
Tabel 3. 16 Kategorisasi Variabel Pelatihan.....	112
Tabel 3. 17 Persepsi Responden Mengenai Berpikir,Berkata dan Bertindak Secara Benar .	114
Tabel 3. 18 Persepsi Responden Mengenai Menghormati Diri, Orang Lain, dan Lembaga.	115
Tabel 3. 19 Persepsi Responden Mengenai Tidak Melakukan Manipulasi	116
Tabel 3. 20 Persepsi Responden Mengenai Mampu dan Menguasai Bidang Pekerjaannya.	117
Tabel 3. 21 Persepsi Responden Mengenai Mempunyai Motivasi Diri Dan Tidak Tergantung Orang Lain	118

Tabel 3. 22 Persepsi Responden Mengenai Berkomitmen Tinggi, Bertindak Efektif Dan Efisien	119
Tabel 3. 23 Persepsi Responden Mengenai Konsisten Dan Peduli Terhadap Keselamatan Diri Dan Orang Lain.....	120
Tabel 3. 24 Persepsi Responden Mengenai Menjaga Aset Perusahaan	121
Tabel 3. 25 Persepsi Responden Mengenai Melaporkan Potensi Bahaya Dan Insiden Sekecil Apapun.....	122
Tabel 3. 26 Persepsi Responden Mengenai Menyukai Hal-Hal Baru Menuju Lebih Baik...	123
Tabel 3. 27 Persepsi Responden Mengenai Peka Terhadap Masalah Dan Pemecahan	124
Tabel 3. 28 Persepsi Responden Mengenai Berfikir Fleksibel dan Imajinatif.....	125
Tabel 3. 29 Persepsi Responden Mengenai Menempatkan Kepentingan Pelanggan Diatas Segalanya	126
Tabel 3. 30 Persepsi Responden Mengenai Ramah, Sopan, Dan Santun Dalam Melayani Pelanggan.....	127
Tabel 3. 31 Persepsi Responden Mengenai Proaktif Dalam Memenuhi Harapan Pelanggan	128
Tabel 3. 32 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi	130
Tabel 3. 33 Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi.....	134
Tabel 3. 34 Persepsi Responden Mengenai Tidak Memiliki Minat Berpindah Kerja	135
Tabel 3. 35 Persepsi Responden Mengenai Menyenangkan Pekerjaan Yang Ditekuni	136
Tabel 3. 36 Persepsi Responden Mengenai Memberikan Kontribusi Pada Pekerjaan	137
Tabel 3. 37 Persepsi Responden Mengenai Mendapat Pujian Dari Pimpinan	138
Tabel 3. 38 Persepsi Responden Mengenai Kesempatan Promosi Sesuai Dengan Kinerja..	139
Tabel 3. 39 Persepsi Responden Mengenai Kebutuhan Hidup Terpenuhi.....	140
Tabel 3. 40 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja.....	141
Tabel 3. 41 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	144
Tabel 3. 42 Persepsi Responden Mengenai Ketepatan Waktu Dalam Bekerja.....	145
Tabel 3. 43 Persepsi Responden Mengenai Kesesuaian Hasil Pekerjaan Dengan Yang Ditargetkan.....	146
Tabel 3. 44 Persepsi Responden Mengenai Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Waktu Yang Ditetapkan.....	147
Tabel 3. 45 Persepsi Responden Mengenai Rasa Tanggung Jawab Yang Tinggi Terhadap Pekerjaan.....	148
Tabel 3. 46 Persepsi Responden Mengenai Mampu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja	149
Tabel 3. 47 Persepsi Responden Mengenai Inisiatif Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	150
Tabel 3. 48 Persepsi Responden Mengenai Tingkat Kesalahan Pekerjaan.....	151
Tabel 3. 49 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	152
Tabel 3. 50 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan	155
Tabel 3. 51 Hasil Korelasi Pelatihan dan Kepuasan Kerja	156
Tabel 3. 52 Hasil Regresi Linear Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja	157
Tabel 3. 53 Hasil Uji Korelasi Determinasi Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja	159

Tabel 3. 54 Hasil Korelasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	161
Tabel 3. 55 Hasil Regresi Linear Sederhana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	162
Tabel 3. 56 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	163
Tabel 3. 57 Hasil Korelasi Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	165
Tabel 3. 58 Hasil Regresi Linear Berganda Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	166
Tabel 3. 59 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	168
Tabel 3. 60 Hasil Uji F Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	170
Tabel 3. 61 Hasil Korelasi Pelatihan dan Kinerja Karyawan.....	171
Tabel 3. 62 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	172
Tabel 3. 63 Hasil Uji Korelasi Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja	174
Tabel 3. 64 Hasil Korelasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	176
Tabel 3. 65 Hasil Regresi Linear Sederhana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	177
Tabel 3. 66 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	178
Tabel 3. 67 Hasil Korelasi Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja..	180
Tabel 3. 68 Hasil Regresi Linear Berganda Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	181
Tabel 3. 69 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	183
Tabel 3. 70 Hasil Uji F Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	185
Tabel 3. 71 Hasil Korelasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	186
Tabel 3. 72 Hasil Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .	187
Tabel 3. 73 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	188
Tabel 3. 74 Kurva Uji t Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)	190
Tabel 3. 75 Hasil Regresi Pelatihan dengan Kepuasan Kerja.....	191
Tabel 3. 76 Hasil Regresi Pelatihan dengan Kinerja.....	192
Tabel 3. 77 Hasil Regresi Kepuasan Kerja dengan Kinerja.....	192
Tabel 3. 78 Hasil Regresi Pelatihan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja	193
Tabel 3. 79 Hasil Regresi dan Koefisien (Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan	194
Tabel 3. 80 Hasil Regresi Pelatihan dengan Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja	196
Tabel 3. 81 Hasil Regresi Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja.....	200
Tabel 3. 82 Hasil Regresi Budaya Organisasi dengan Kinerja	201
Tabel 3. 83 Hasil Regresi Kepuasan Kerja dengan Kinerja.....	202

Tabel 3. 84 Hasil Regresi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja.....	203
Tabel 3. 85 Hasil Regresi dan Koefisien (Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja)	204
Tabel 3. 86 Hasil Regresi Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja.....	205

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual	48
Gambar 2. 1 Logo PT. KAI	73
Gambar 2. 2 Struktur organisasi PT. KAI Daop 5 Purwokerto	76
Gambar 2. 3 Nilai utama budaya PT. KAI (persero)	83
Gambar 3. 1 Kurva Uji T Pelatihan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)	160
Gambar 3. 2 Kurva Uji t Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)	165
Gambar 3. 3 Kurva Uji F Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	170
Gambar 3. 4 Kurva Uji T Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	175
Gambar 3. 5 Kurva Uji t Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)	179
Gambar 3. 6 Kurva Uji F Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	185
Gambar 3. 7 Metode Uji Mediasi.....	190
Gambar 3. 8 Kerangka Uji Sobel	196
Gambar 3. 9 Kurva Uji t	199
Gambar 3. 10 Metode Uji Mediasi.....	200
Gambar 3. 11 Kerangka Uji Sobel.....	206
Gambar 3. 12 Kurva Uji t	209

