

PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEALER DAN BENGKEL PADA PT. KOKO JAYA PRIMA DI MAKASSAR

Hj. Salmiaty Taty*)
STIE – YPUP MAKASSAR, Jl. Andi Tonro Makassar

Abstract : *Abstract : This study aims to determine the effect of training and work culture on employee performance and bengkel pada dealer PT. Prima Jaya Makassar Koko and analyze the extent of influence of training and work culture affects employee performance in PT dealers and repair shops. Prima Jaya Koko in Makassar. With the method used is descriptive analysis is an analysis that describes the responses of respondents regarding the effect of training and work culture on employee performance, obtained by respondents from questionnaires distributed and multiple linear regression analysis is an analysis to determine how the state or the influence of training and work culture on employee performance. The results of the discussion of this study showed that the variables of training and work culture affect the performance of employees at PT Koko Jaya Prima in Makassar, the variable training and work culture were included as independent variables, it was found that the variable work culture most affect the performance of employees at PT Koko Jaya Prima Makassar, the dependent variable is the performance of employees who studied the performance of employees at PT. Prima Jaya Koko is good because it is supported by the training and work culture.*

Keywords: *Training, Cultural Work, Employee Performance*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dealer dan bengkel pada PT. Koko Jaya Prima Makassar dan menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan dan budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan dealer dan bengkel pada PT. Koko Jaya Prima di Makassar. Dengan metode yang digunakan adalah analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai pengaruh pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, yang diperoleh melalui tanggapan responden dari hasil kuesioner yang disebarkan dan analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui bagaimana keadaan atau pengaruh pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Hasil pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Koko Jaya Prima di Makassar, variabel pelatihan dan budaya kerja yang dimasukkan sebagai variabel independen, ditemukan bahwa variabel budaya kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Koko Jaya Prima di Makassar, variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang diteliti maka kinerja karyawan pada PT. Koko Jaya Prima sudah baik karena didukung dengan adanya pelatihan dan budaya kerja.*

Keywords: *Pelatihan, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Apabila berbicara mengenai budaya kerja, biasanya yang dimaksud adalah adanya persepsi yang sama di kalangan seluruh anggota perusahaan tentang makna hakiki kehidupan bersama.

Artinya, bahwa dalam lingkungan suatu perusahaan mutlak diperlukan pemahaman yang tepat mengenai cara cara bertindak dan berperilaku yang dapat diterima oleh suatu perusahaan. Implikasinya yang sangat mendasar ialah bahwa kehadiran

dan keberadaan seseorang sebagai anggota perusahaan hanya akan diterima oleh pihak lain, seperti atasan langsung, manajemen, dan rekan setingkat apabila yang bersangkutan mau, mampu dan bersedia melakukan berbagai jenis penyesuaian dalam tindakan dan perilakunya sehingga mencerminkan penerimaannya tentang budaya kerja.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Berkaitan dengan pentingnya masalah pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada perusahaan PT. Koko Jaya Prima yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang dealer dan bengkel motor honda, dimana dalam menunjang aktivitas operasional perusahaan maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan masalah pelatihan karyawan dan budaya kerja sebab pelatihan dan budaya kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini dapat dilihat pada pelaksanaan program pelatihan yang rutin dilakukan untuk karyawan dealer dan bengkel serta budaya kerja yang sangat ketat pada PT. Koko Jaya Prima di makassar. Namun, masih ada karyawan yang belum bisa bekerja secara maksimal. Fenomena yang terjadi dilapangan adalah pengaplikasian pengetahuan yang telah diterima selama

pelatihan belum bisa diterapkan sepenuhnya dilapangan, belum bisa menaati disiplin kerja yang diterapkan pada perusahaan. Salah satu contohnya adalah mengenai jam masuk kerja maupun pulang kerja. Masalah yang sering terjadi adalah Jam masuk kantor seharusnya pukul 07.45 wita, tapi yang sering terjadi adalah karyawan datang lewat pukul. 08.00 wita, disamping itu karyawan tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan. Tindakan-tindakan tersebut dapat berakibat banyaknya komplain dan kurangnya pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu penerapan budaya kerja pada perusahaan diperketat dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan.

PT. Koko Jaya Prima saat ini memiliki 35 orang karyawan dealer dan bengkel. Adapun data tentang jumlah karyawan PT. Koko Jaya Prima Januari sampai Desember 2014 dapat dilihat dari tabel 1. :

Tabel 1. Jumlah karyawan PT Koko Jaya Prima Januari sampai Desember 2014

No	Bulan	Jumlah Karyawan
1	Januari	32
2	Februari	32
3	Maret	33
4	April	35
5	Mei	33
6	Juni	33
7	Juli	33
8	Agustus	33
9	September	35
10	Oktober	35
11	November	33
12	Desember	35

Sumber : PT. Koko Jaya Prima

Berdasarkan tabel diatas, dari bulan ke bulan karyawan PT. Koko Jaya Prima mengalami karyawan yang keluar masuk .Hal ini diakibatkan oleh karyawan yang keluar dari perusahaan dengan alasan melanjutkan pendidikan, pindah ke

perusahaan lain, mengundurkan diri maupun diberhentikan. Hal inilah yang menimbulkan kekhawatiran perusahaan akan kinerja karyawannya dalam mempertahankan eksistensi perusahaan kedepannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dealer dan bengkel pada PT. Koko Jaya Prima di Makassar ?
2. Apakah budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dealer dan bengkel pada PT. Koko Jaya Prima di Makassar ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dealer dan bengkel pada PT. Koko Jaya Prima Makassar.
2. Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan dan budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan dealer dan bengkel pada PT. Koko Jaya Prima di Makassar

Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam memilih metode atau cara pelatihan dan budaya kerja sehingga bermanfaat bagi perkembangan perusahaan.
2. Sebagai bahan pembandingan bagi penulis dalam membandingkan teori-teori yang telah di peroleh dengan praktek yang terjadi perusahaan yang berkenaan dengan pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang timbul setelah disadari bahwa manusia mempunyai kedudukan yang utama dalam organisasi, dimana bidang ini berusaha mengkoordinasikan para karyawannya dengan segala persoalannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin dan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Pengertian Pelatihan

Beberapa ahli mendefinisikan Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan (2012:69). Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011:134) Pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan atau proses membantu karyawan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kerjanya dimasa silam.

Tujuan pelatihan menurut Wahyudi (2002:134) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas

Pelatihan membantu meningkatkan kemampuan tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kemampuan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil (output), baik secara kuantitatif maupun kualitatif dan akibatnya produktivitas perusahaan akan meningkat.

2. Meningkatkan Kualitas

Melalui pelatihan, yang dapat diperbaiki tidak hanya kualitas produksi tetapi akan memperkecil kemungkinan kesalahan yang akan dilakukan.

3. Meningkatkan Mutu Perencanaan Tenaga Kerja

Pelatihan akan memudahkan seorang pekerja mengisi lowongan jabatan dalam perusahaan, yaitu dengan merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif maupun kualitatif, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

4. Meningkatkan Semangat (moral) Tenaga Kerja

Pelatihan akan memperbaiki iklim dan ketegangan-ketegangan yang terjadi di dalam perusahaan sehingga akan menimbulkan reaksi-reaksi yang positif dari tenaga kerja yang bersangkutan.

5. Sebagai balas jasa Tidak Langsung

Dengan memberikan kesempatan kepada seorang tenaga kerja untuk mengikuti pelatihan, dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa kepada tenaga kerja yang bersangkutan atas prestasinya dimasa lalu, karena dengan mengikuti pelatihan berarti tenaga kerja tersebut mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri.

6. Meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pelatihan yang baik dapat mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja didalam perusahaan, sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang aman.

7. Mencegah Kekadaluwarsaan

Pelatihan dapat mencegah terjadinya sifat kekadaluwarsaan, sifat kadaluwarsa ini terjadi bila kemampuan yang dimilikinya tertinggal oleh kemampuan yang diperlukan sesuai dengan perkembangan teknologi.

8. Kesempatan Pengembangan Diri

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi seorang tenaga kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya. Pendapat tersebut diatas, memberikan suatu

gambaran bahwa pada dasarnya pelatihan ditujukan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya dapat memberi keuntungan kepada perusahaan maupun karyawan.

Pengertian Budaya Kerja

Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta '*budhaya*' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut (Djoko Widagdh, 2004: 20)

Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentaningrat (2004: 2), yaitu kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri dalam Riani (2011: 97) Kinerja adalah hasil seseorang *secara* keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja yang telah di tentukan terlebih dahulu dan

telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:9) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan Pelatihan dan budaya Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Budaya kerja merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh seluruh anggota perusahaan. Budaya kerja ini tidak begitu saja tercipta, kebiasaan-kebiasaan, tradisi dan cara umum perusahaan melakukan segala sesuatu. Sebagian besar disebabkan oleh apa yang berasal dari apa yang telah dilakukan sebelumnya

Hipotesis

Berkaitan dengan permasalahan pokok yang dihadapi perusahaan, maka jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan tersebut adalah :

1. Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dealer dan bengkel pada PT. Koko Jaya Prima di Makassar.
2. Budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dealer dan bengkel pada PT. Koko Jaya Prima di Makassar

METODE PENELITIAN

Lokasi dan waktu Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Koko Jaya Prima yang beralamat di Kompleks Villa Surya Mas Jl. Toddopuli Raya Timur blok A1 No. 3-4 Makassar. Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian selama 3 bulan dimulai dari bulan April s/d Juni 2015

Metode Pengumpulan Data

Didalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi adalah penelitian secara langsung pada objek penelitian, dimana data yang diperoleh berdasarkan hasil survey lapangan.
2. Wawancarayaitu Tanya jawab yang dilakukan secara langsung kepada responden.
3. Kuesioner yaitu daftar yang berisi beberapa item pertanyaan untuk diisi oleh responden sesuai kondisi yang diketahuinya, dijalannya dan dirasakannya.
4. Dokumentasiteknik memperoleh data dengan cara memanfaatkan dokumen yang ada diperusahaan yang berkaitan dengan penelitian.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis data
 - a. Data Kualitatif, yaitu data berupa keterangan, penjelasan dari hasil interview, wawancara, kuesioner maupun observasi dilapangan dan kemudian diolah untuk mendukung penjelasan dalam analisis. Jenis data ini diperoleh dari sumber-sumber yang ada.
 - b. Data Kuantitatif, yaitu data berupa angka-angka yang diperoleh dari sumber data baik berupa dokumen dan laporan-laporan ilmiah.
2. Sumber Data

Sumber data diperoleh dari :

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan langsung (*observasi*) dan wawancara (*interview*) dengan pimpinan maupun karyawan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan yang relevan dengan masalah yang diteliti

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan adalah :

1. Analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai pengaruh pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, yang diperoleh melalui tanggapan responden dari hasil kuesioner yang disebarkan.
2. Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui bagaimana keadaan atau pengaruh pelatihan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus yang dikutip dari Sugiyono (2013 : 412) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta atau nilai tetap

b_1b_2 = Koefisien Regresi atau Koefisien Pengaruh dari X_1 dan X_2

X_1 = Pelatihan

X_2 = Budaya Kerja

e = Standar Kesalahan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Variabel Penelitian

a. Variabel Pelatihan (X_1)

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan skill, keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan khususnya pada PT. Koko Jaya Prima di Makassar.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan yang diberikan oleh perusahaan maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel pelatihan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut ini :

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Pelatihan

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	20.00	6	17.14	8	22.85	7	20.00	7	20.00
2	11	31.42	4	11.42	4	11.42	9	25.71	7	20.00
3	8	22.85	8	22.85	7	20.00	8	22.85	4	11.42
4	8	22.85	11	31.42	11	31.42	2	5.71	3	8.57
5	5	14.28	14	40.00	6	17.14	9	25.71	1	2.85
6	6	17.14	6	17.14	10	28.57	7	20.00	6	17.14
7	13	37.14	7	20.00	3	8.57	6	17.14	6	17.14
8	10	28.57	7	20.00	9	25.71	4	11.42	5	14.28

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 35 orang responden untuk variabel pelatihan pada Tabel 2, yaitu:

- 1) Pernyataan 1 adalah Setelah mengikuti program pelatihan memudahkan dalam melaksanakan tugas 20,00% responden menjawab Sangat Setuju; 17,14% menjawab Setuju; 22,85% menjawab Kurang Setuju; 20,00% menjawab Tidak Setuju dan 20,00% menjawab Sangat tidak setuju.

- 2) Pernyataan 2 adalah Pelatihan yang saya ikuti memang dibutuhkan karena dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja, 31,42% responden menjawab Sangat Setuju; 11,42% menjawab Setuju; 11,42% menjawab Kurang Setuju; 25,71% menjawab Tidak Setuju dan 20,00% menjawab Sangat tidak setuju.
- 3) Pernyataan 3 adalah Materi/Teori praktek yang diberikan dalam pelatihan sangat bermanfaat untuk diaplikasikan dalam

- pekerjaan saya, 22,85% responden menjawab Sangat Setuju; 22,85% menjawab Setuju; 20,00% menjawab Kurang Setuju; 22,85% menjawab Tidak Setuju, dan 11,42% responden menjawab Sangat tidak setuju.
- 4) Pernyataan 4 adalah peralatan dan fasilitas yang disediakan pada saat pelatihan, cukup menunjang dalam pelaksanaan pelatihan, 22,85% responden menjawab Sangat Setuju; 31,42% menjawab Setuju; 31,42% menjawab Kurang Setuju; 5,71% menjawab Tidak Setuju dan 8,57% menjawab Sangat tidak setuju.
- 5) Pernyataan 5 adalah Tempat untuk melaksanakan pelatihan sudah cukup memadai, 14,28% responden menjawab Sangat Setuju; 40,00% menjawab Setuju; 17,14% menjawab Kurang Setuju; 25,71% menjawab Tidak Setuju dan 2,85% menjawab Sangat tidak setuju.
- 6) Pernyataan 6 adalah Materi yang disampaikan instruktur/pengajar dalam pelatihan sangat jelas sehingga mudah dimengerti, 17,14% responden menjawab Sangat Setuju; 17,14% menjawab Setuju; 28,57% menjawab Kurang Setuju; 20,00% menjawab Tidak Setuju dan 17,14% menjawab Sangat tidak setuju.
- 7) Pernyataan 7 adalah Para Instruktur/Pengajar selalu memotivasi saya untuk turut serta berperan aktif selama kegiatan pelatihan berlangsung, 37,14% responden menjawab Sangat Setuju; 20,00% menjawab Setuju; 8,57% menjawab Kurang Setuju; 17,14% menjawab Tidak Setuju dan 17,14% menjawab Sangat tidak setuju.
- 8) Pernyataan 8 adalah Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat mengembangkan kreatifitas dalam pekerjaan, 28,57% responden menjawab Sangat Setuju; 20,00% menjawab Setuju; 25,71% menjawab Kurang Setuju; 11,42% menjawab Tidak Setuju dan 14,28% menjawab Sangat tidak setuju.

1. Variabel Budaya Kerja (X₂)

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada responden, maka jawaban responden atas variabel budaya kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Budaya Kerja

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	31.42	9	25.71	8	22.85	3	8.57	4	11.42
2	12	34.28	5	14.28	7	20.00	6	17.14	5	14.28
3	13	37.14	4	11.42	9	25.71	3	8.57	6	17.14
4	6	17.14	6	17.14	11	31.42	6	17.14	6	17.14
5	7	20.00	7	20.00	8	22.85	6	17.14	7	20.00
6	12	34.28	4	11.42	7	20.00	6	17.14	6	17.14
7	12	34.28	8	22.85	4	11.42	4	11.42	7	20.00
8	8	22.85	9	25.71	8	22.85	7	20.00	3	8.57
9	11	31.42	8	22.85	9	25.71	3	8.57	4	11.42
10	13	37.14	4	11.42	9	25.71	3	8.57	6	17.14
11	6	17.14	6	17.14	11	31.42	6	17.14	6	17.14
12	7	20.00	7	20.00	8	22.85	6	17.14	7	20.00
13	12	34.28	4	11.42	7	20.00	6	17.14	6	17.14

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 35 orang responden untuk variabel budaya kerja pada Tabel 4.3, yaitu:

- 1) Pernyataan 1 adalah Saya mengetahui norma-norma atau nilai-nilai yang ada diperusahaan ini,

31,42% responden menjawab Sangat Setuju; 25,71% menjawab Setuju; 22,85% menjawab Kurang Setuju; 8,57% menjawab Tidak Setuju dan 11,42% menjawab Sangat tidak setuju.

- 2) Pernyataan 2 adalah adanya mitra kerja antara atasan dan bawahan akan menciptakan kondisi kerja yang baik, 34,28% responden menjawab Sangat Setuju; 14,28% menjawab Setuju; 20,00% menjawab Kurang Setuju; 17,14% menjawab Tidak Setuju dan 14,28% responden menjawab Sangat tidak setuju.
- 3) Pernyataan 3 adalah Atasan selalu memberi kepercayaan terhadap setiap pekerjaan (pelimpahan wewenang) terhadap saya, 37,14% responden menjawab Sangat Setuju; 11,42% menjawab Setuju; 25,71% menjawab Kurang Setuju; 8,57% menjawab Tidak Setuju, dan 17,14% responden menjawab Sangat tidak setuju.
- 4) Pernyataan 4 adalah Atasan selalu memberikan arahan tentang tata kerja yang baik, kegiatan kerja lebih difokuskan kepada tim, bukan kepada individu-individu, 17,14% responden menjawab Sangat Setuju; 17,14% menjawab Setuju; 31,42% menjawab Kurang Setuju; 17,14% menjawab Tidak Setuju dan 17,14% menjawab Sangat tidak setuju.
- 5) Pernyataan 5 adalah Adanya kerjasama yang kompak akan sangat mendukung pelaksanaan tugas-tugas saya berjalan dengan baik, 20,00% responden menjawab Sangat Setuju; 20,00% menjawab Setuju; 22,85% menjawab Kurang Setuju; 17,14% menjawab Tidak Setuju dan 20,00% menjawab Sangat tidak setuju.
- 6) Pernyataan 6 adalah Adanya perasaan saling membantu dan ringan tangan antarbagian dalam bekerja akan memperlancar jalannya prosesproduksi, 34,28% responden menjawab Sangat Setuju; 11,42% menjawab Setuju; 20,00 % menjawab Kurang Setuju; 17,14% menjawab Tidak Setuju dan 17,14% responden menjawab Sangat tidak setuju.
- 7) Pernyataan 7 adalah Loyal (setia kepada perusahaan) harus dimiliki oleh setiap karyawan, 34,28% responden menjawab Sangat Setuju; 22,85% menjawab Setuju; 11,42% menjawab Kurang Setuju; 11,42% menjawab Tidak Setuju dan 20,00% menjawab Sangat tidak setuju.
- 8) Pernyataan 8 adalah Saya selalu tidak menunda tugas-tugas yang diberikan kepada saya, 22,85% responden menjawab Sangat Setuju; 25,71% menjawab Setuju; 22,85% menjawab Kurang Setuju, dan 20,00% menjawab Tidak Setuju dan 8,57% menjawab Sangat tidak setuju.
- 9) Pernyataan 9 adalah Saya selalu berhasil melaksanakan tugas dengan baik, 31,42% responden menjawab Sangat Setuju; 22,85% menjawab Setuju; 25,71% menjawab Kurang Setuju; 8,57% menjawab Tidak Setuju dan 11,42% responden menjawab Sangat tidak setuju.
- 10) Pernyataan 10 adalah Saya selalu mematuhi aturan-aturan dalam bekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, 37,14% responden menjawab Sangat Setuju; 11,42% menjawab Setuju; 25,71% menjawab Kurang Setuju; 8,57% menjawab Tidak Setuju, dan 17,14% responden menjawab Sangat tidak setuju.
- 11) Pernyataan 11 adalah Saya selalu berusaha bekerja dengan baik dan memuaskan PIC, 17,14% responden menjawab Sangat Setuju; 17,14% menjawab Setuju; 31,42% menjawab Kurang Setuju; 17,14% menjawab Tidak Setuju dan 17,14% menjawab Sangat tidak setuju.
- 12) Pernyataan 12 adalah Saya selalu bekerja dengan aman dan mematuhi pedoman safety perusahaan, 20,00% responden menjawab Sangat Setuju; 20,00% menjawab Setuju; 22,85% menjawab Kurang Setuju; 17,14%

menjawab Tidak Setuju dan 20,00% menjawab Sangat tidak setuju.

- 13) Pernyataan 13 adalah Saya berusaha datang dan pulang bekerja pada waktunya, 34,28% responden menjawab Sangat Setuju; 11,42% menjawab Setuju; 20,00 % menjawab Kurang Setuju; 17,14% menjawab Tidak Setuju dan 17,14%

responden menjawab Sangat tidak setuju.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada responden, maka jawaban responden atas variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	40.00	11	31.42	9	25.71	1	2.85	0	0
2	9	25.71	7	20.00	11	31.42	3	8.57	5	14.28
3	8	22.85	7	20.00	10	28.57	7	20.00	3	8.57
4	9	25.71	8	22.85	7	20.00	6	17.14	5	14.28
5	14	40.00	4	11.42	9	25.71	5	14.28	3	8.57
6	8	22.85	7	20.00	10	28.57	8	22.85	2	5.71
7	7	20.00	9	25.71	9	25.71	5	14.28	5	14.28
8	4	11.42	14	40.00	7	20.00	9	25.71	1	2.85
9	12	34.28	4	11.42	10	28.57	3	8.57	6	17.14
10	11	31.42	9	25.71	8	22.85	3	8.57	4	11.42
11	12	34.28	5	14.28	7	20.00	6	17.14	5	14.28
12	13	37.14	4	11.42	9	25.71	3	8.57	6	17.14
13	6	17.14	6	17.14	11	31.42	6	17.14	6	17.14
14	7	20.00	7	20.00	8	22.85	6	17.14	7	20.00
15	12	34.28	4	11.42	7	20.00	6	17.14	6	17.14
16	12	34.28	8	22.85	4	11.42	4	11.42	7	20.00
17	8	22.85	9	25.71	8	22.85	7	20.00	3	8.57

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 35 orang responden untuk variabel Kinerja Karyawan pada Tabel 4, yaitu:

- 1) Pernyataan 1 adalah Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, 40,00% responden menjawab Sangat Setuju; 31,42% menjawab Setuju, dan 25,71% menjawab Kurang Setuju, dan 2,85% menjawab tidak setuju.
- 2) Pernyataan 2 adalah Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, 25,71% responden menjawab Sangat Setuju; 20,00% menjawab Setuju; 31,42% menjawab Kurang Setuju; 8,57% menjawab Tidak Setuju dan 14,28% menjawab Sangat tidak setuju.

- 3) Pernyataan 3 adalah Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutuyang telah ditetapkan oleh perusahaan, 22,85% responden menjawab Sangat Setuju; 20,00% menjawab Setuju; 28,57% menjawab Kurang Setuju; 20,00% menjawab Tidak Setuju dan 8,57% menjawab Sangat tidak setuju.

- 4) Pernyataan 4 adalah Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugasyang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan, 25,71% responden menjawab Sangat Setuju; 22,85% menjawab Setuju; 20,00% menjawab Kurang Setuju; 17,14% menjawab Tidak Setuju dan 14,28% menjawab Sangat tidak setuju.

- 5) Pernyataan 5 adalah Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja, 40,00% responden menjawab Sangat Setuju; 11,42% menjawab Setuju; 25,71% menjawab Kurang Setuju; 14,28% menjawab Tidak Setuju dan 8,57% menjawab Sangat tidak setuju.
- 6) Pernyataan 6 adalah Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan saya, 22,85% responden menjawab Sangat Setuju; 20,00% menjawab Setuju; 28,57% menjawab Kurang Setuju; 22,85% menjawab Tidak Setuju dan 5,71% menjawab Sangat tidak setuju.
- 7) Pernyataan 7 adalah Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik, 20,00% responden menjawab Sangat Setuju; 25,71% menjawab Setuju; 25,71% menjawab Kurang Setuju; 14,28% menjawab Tidak Setuju dan 14,28% menjawab Sangat tidak setuju.
- 8) Pernyataan 8 adalah Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan, 11,42% responden menjawab Sangat Setuju; 40,00% menjawab Setuju; 20,00% menjawab Kurang Setuju; 25,71% menjawab Tidak Setuju dan 2,85% menjawab sangat tidak setuju.
- 9) Pernyataan 9 adalah Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan, 34,28% responden menjawab Sangat Setuju; 11,42% menjawab Setuju; 28,57% menjawab Kurang Setuju; 8,57% menjawab Tidak Setuju dan 17,14% menjawab sangat tidak setuju.
- 10) Pernyataan 10 adalah Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan, 31,42% responden menjawab Sangat Setuju; 25,71% menjawab Setuju; 22,85% menjawab Kurang Setuju; 8,57% menjawab Tidak Setuju dan 11,42% menjawab sangat tidak setuju.
- 11) Pernyataan 11 adalah Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan. 34,28% responden menjawab Sangat Setuju; 14,28% menjawab Setuju; 20,00% menjawab Kurang Setuju; 17,14% menjawab Tidak Setuju dan 14,28% responden menjawab sangat tidak setuju.
- 12) Pernyataan 12 adalah Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya. 37,14% responden menjawab Sangat Setuju; 11,42% menjawab Setuju; 25,71% menjawab Kurang Setuju; 8,57% menjawab Tidak Setuju, dan 17,14% responden menjawab sangat tidak setuju.
- 13) Pernyataan 13 adalah dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin, 17,14% responden menjawab Sangat Setuju; 17,14% menjawab Setuju; 31,42% menjawab Kurang Setuju; 17,14% menjawab Tidak Setuju dan 17,14% menjawab Sangat tidak setuju.
- 14) Pernyataan 14 adalah saya memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh perusahaan. 20,00% responden menjawab Sangat Setuju; 20,00% menjawab Setuju; 22,85% menjawab Kurang Setuju; 17,14% menjawab Tidak Setuju dan 20,00% menjawab Sangat tidak setuju.
- 15) Pernyataan 15 adalah saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja, 34,28% responden menjawab Sangat Setuju; 11,42% menjawab Setuju; 20,00% menjawab Kurang Setuju; 17,14% menjawab Tidak Setuju dan 17,14% responden menjawab Sangat tidak setuju.

- 16) Pernyataan 16 adalah saya selalu memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, 34,28% responden menjawab Sangat Setuju; 22,85% menjawab Setuju; 11,42% menjawab Kurang Setuju; 11,42% menjawab Tidak Setuju dan 20,00% menjawab Sangat tidak setuju.
- 17) Pernyataan 17 adalah saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh, 22,85% responden menjawab Sangat Setuju; 25,71% menjawab Setuju; 22,85% menjawab Kurang Setuju, dan 20,00% menjawab Tidak Setuju dan 8,57% menjawab Sangat tidak setuju.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan,

digunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi dari model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan (signifikansi) dari koefisien regresinya. Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi penuh (*Full Model Regression*) diperoleh dengan nilai koefisien regresi pelatihan dan budaya kerja (variabel independen) yang mempengaruhi kinerja karyawan (variabel dependen) pada PT. Koko Jaya Prima di Makassar pada Tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji-F Pengaruh Pelatihan, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.793	3	2.598	33.943	.000 ^a
	Residual	4.668	31	.077		
	Total	12.462	34			

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.003	.411		.018
	X1	.240	.054	.357	.000
	X2	.410	.062	.540	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS menggunakan Full Model Regression

diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.003 + 0.240X_1 + 0.410 X_2$$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai β_0 atau nilai konstanta sebesar 1,003. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (X_1 , X_2) dianggap konstan, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hanya sebesar 1,003.

Selain itu persamaan regresi linear berganda di atas, secara keseluruhan nilai koefisien regresi variabel bebas X adalah positif. Nilai koefisien X yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel X , akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y .

Koefisien Regresi X_1 (pelatihan) sebesar 0.240 yang berarti bahwa jika X_1 (pelatihan) naik sebesar satu satuan, akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.240 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Koefisien Regresi X_2 (budaya kerja) sebesar 0.410 yang berarti bahwa jika X_2 (budaya kerja) naik sebesar satu satuan, akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.410, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Pembuktian Hipotesis

1. Uji-F

Analisis dari uji F ini dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis yaitu pelatihan dan budaya kerjasecara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Koko Jaya Prima di Makassar.

Uji statistik F atau uji signifikansi simultan, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan

nilai F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($P < 0,05$).

Dari hasil perhitungan analisis *Full Model Regression* dengan bantuan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 33.943 dengan tingkat probabilitas 0.000 (signifikan). Sedangkan F_{tabel} sebesar 2.390 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($33.943 > 2.390$) dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa faktor pelatihan dan budaya kerjasecara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Koko Jaya Prima di Makassar.

Besarnya pengaruh (kontribusi) variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinan ganda (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya semakin besar. Atau dengan kata lain, jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Atau dengan kata lain, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji-R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.607	.27664

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 6 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa faktor pelatihan dan budaya kerjasecara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Koko Jaya Prima di Makassar. Dengan berpengaruhnya faktor-faktor tersebut dan dengan nilai kontribusi R^2 sebesar 0,625 (62.5%), menjelaskan bahwa faktor pelatihan dan budaya kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Koko Jaya Prima di Makassar.

2. Uji-t

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi partial. Pengujian melalui uji t adalah

dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($p < 0.05$). Selanjutnya akan dicari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Lebih jelasnya ditunjukkan pada Tabel 4.7 disajikan hasil perhitungan uji t dan koefisien determinasi partialnya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Student (Uji-t)

Variabel Regresi	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	Keterangan
X1	0,240	4,436	1.669	Signifikan
X2	0,410	6,581	1.669	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.7, pengujian variabel-variabel bebas dijabarkan yaitu: Variabel persepsi kualitas (X_1), nilai $t = 4.436$ lebih besar dari t -tabel = 1.669, berarti variabel pelatihan (X_1) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Koko Jaya Prima di Makassar.

Variabel budaya kerja (X_2) nilai $t = 6,581$ lebih besar dari t -tabel = 1.669, berarti variabel budaya kerja (X_2) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Koko Jaya Prima di Makassar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Koko Jaya Prima di Makassar.
2. Diantara kedua variabel pelatihan dan budaya kerja yang dimasukkan sebagai variabel independen, ditemukan bahwa variabel budaya kerja paling berpengaruh terhadap

kinerja karyawan pada PT Koko Jaya Prima di Makassar.

3. Berdasarkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang diteliti maka kinerja karyawan pada PT. Koko Jaya Prima sudah baik karena didukung dengan adanya pelatihan dan budaya kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diajukan adalah:

1. Perusahaan sebaiknya melakukan pelatihan secara berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuan karyawan. Kesadaran karyawan harus ditingkatkan dengan cara terus mengingatkan karyawan akan tugas dan kewajibannya sehingga karyawan dapat disiplin dalam melakukan pekerjaannya dan bertanggung jawab.
2. Perusahaan sebaiknya lebih mengembangkan budaya kerja sehingga dapat mendorong karyawan secara maksimal yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Perusahaan sebaiknya tetap memperhatikan perkembangan kinerja karyawannya agar dapat memperbaharui sistem budaya kerja yang lebih baik lagi sehingga tujuan awal perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Djoko Widagdhho. 2004. *Ilmu Budaya Dasar, Cetakan Kesembilan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>
- Koentjaraningrat, 2004. *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*, Gramedia, Jakarta.
- Malayu, Hasibuan S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta
- Malayu, Hasibuan S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Osborn dan Plastrik, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta, 2002.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua, Bogor: Gahlia Indonesia.
- Riani, Asri Laksmi, 2011. *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sadili, Samsudin, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, cetakan pertama, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian.S (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Administrasi, dilengkapi dengan Metode R&D*, edisi revisi cetakan ketujuhbelas, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Taliziduhu Ndraha, 2003. *Teori Budaya Organisasi, Cetakan Kedua*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Tika, Pabundu, 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Triguno. Prasetya, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001,
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita.