Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 3, Oktober 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 263 – 275
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i3.2612

Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rejeki Barokah Prima

The Influence of Training and Organizational Culture on Employee Performance at PT Rejeki Barokah Prima

Muhamad Ardianur Rafli*, Nazifah Husainah
Universitas Muhammadiyah Jakarta
Alamat: Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15419
*Korespondensi penulis: ardianurrafli21@gmail.com**

Abstract. *This study aims to analyze the influence of training and organizational culture on employee performance at PT Rejeki Barokah Prima. The method used in this study was a quantitative study involving 65 respondents, who were employees actively working at PT Rejeki Barokah Prima; data were collected via a questionnaire. Subsequently, the data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) with multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Training (X1) has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, Organizational Culture (X2) has a positive and significant effect on employee performance. Collectively, training and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance.*
Keywords: *Training; Organizational Culture; Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rejeki Barokah Prima. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif terhadap 65 responden, penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, merupakan karyawan dan aktif bekerja di PT Rejeki Barokah Prima. Selanjutnya, tabulasi data diolah menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Kata kunci: Pelatihan; Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang penting yang ada dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia yang menjalankan segala macam operasional serta kegiatan yang ada didalam perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan mengantarkan perusahaan mencapai tujuan dan targetnya, maka dari itu wajib bagi setiap perusahaan untuk memelihara dan mengarahkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Received: July 07, 2026; Revised: July 14, 2026; Accepted: July 21, 2026; Published October 31, 2026.
**) Corresponding author, e-mail addres*

PT Rejeki Barokah Prima adalah perusahaan yang bergerak dibidang *Tobaccoo Industry*. PT Rejeki Barokah Prima menjadi salah satu solusi kebutuhan pelanggan sebagai perusahaan yang memproduksi pembuatan tembakau linting. Saat ini PT Rejeki Barokah Prima sudah bekerja sama dari berbagai macam bidang usaha baik yang skala besar hingga skala kecil dan menengah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Berdasarkan observasi awal, kinerja PT. Rejeki Barokah Prima masih rendah. Hal ini terindikasi dari kualitas kerja dan kuantitas kerja yang kurang baik sehingga membuat kinerja karyawan rendah. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya atau suatu sistem dari makna bersama. Budaya organisasi yang baik sangat penting untuk diciptakan oleh manajemen.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nancy Yusnita (2019) dan Denny Triasmoko (2021) yang mendapatkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitan terdahulu yang dilakukan oleh Yuniadi Mayowan (2020) dan Maliah (2019) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Masih banyaknya perbedaan hasil, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ivancevich (2020, hal. 67) " Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segara". Menurut Gary Dessler (2018, hal. 284), pelatihan dibagi menjadi 4 (Empat) dimensi berikut dengan indikatornya, yaitu 1) Instruktur, 2) Peserta Pelatihan, 3) Metode, 4) Materi. Pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya

manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan atau sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut memunculkan hipotesis.

H1 : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rejeki Barokah Prima.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Schein (2019, hal. 27) Budaya organisasi merupakan pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja ditemukan oleh cukup baik dipertimbangkan kebenarannya. Menurut Edison (2016, hal.131) dimensi budaya organisasi terbagi menjadi berikut : 1) Inisiatif Individu, 2) Dukungan Manajemen, 3) Kepemimpinan, 4) Kemampuan Tumbuh dan Berkembang. Budaya organisasi adalah nilai dan sistem dalam sebuah organisasi yang dirasakan oleh anggotanya demi terciptanya tujuan. Perusahaan yang besar adalah perusahaan yang membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang baik dan kuat dalam kehidupannya terhadap kemajuan dan pengembangan yang baik terhadap perusahaan. Berdasarkan hal tersebut memunculkan hipotesis.

H2 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rejeki Barokah Prima.

Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

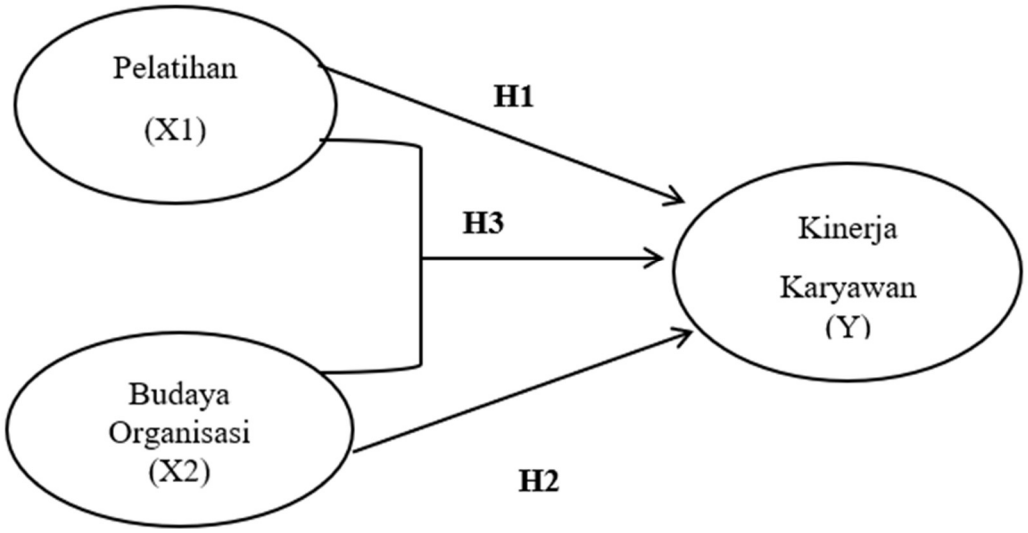
Pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifisik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya atau suatu sistem dari makna bersama. Budaya organisasi yang baik sangat penting untuk diciptakan oleh manajemen. Berdasarkan hal tersebut pelatihan dan budaya organisasi sepertinya harus beriring berjalanan dengan kinerja karyawan, hal tersebut memunculkan hipotesis.

H3 : Terdapat pengaruh pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Rejeki Barokah Prima.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Rejeki Barokah Prima. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Rejeki Barokah Prima.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif yang bekerja di PT Rejeki Barokah Prima. Berdasarkan data internal perusahaan karyawan yang aktif di PT Rejeki Barokah Prima berjumlah 65 orang. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh maka dihasilkan sampel penelitian yaitu 65 responden. Kriteria responden meliputi karyawan berusia 18-50 tahun dan merupakan pegawai aktif PT. Godong Ijo Asri. Hasil tabulasi data akan diolah melalui *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden adalah atribut yang dimiliki oleh individu sebagai subjek penelitian, yang mencakup aspek demografis seperti usia, jenis kelamin, tingkat

pendidikan, jenis pekerjaan, dan tingkat pendapatan, yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden dalam penelitian Sugiyono (2023).

Tabel 1. Gambaran Umum Responden

Keterangan	Frequency	Percent
Berdasarkan Jenis Kelamin		
Laki-Laki	29	45 %
Perempuan	36	55 %
Berdasarkan Usia		
18-30 Tahun	33	51 %
31-40 Tahun	22	33 %
41-50 Tahun	10	16 %
Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
SMA	38	58 %
S1	24	36 %
S2	3	6 %
Berdasarkan Lama Bekerja		
0-1 Tahun	22	34 %
1-5 Tahun	31	48 %
5-10 Tahun	12	18 %

Sumber: Data diolah (2026)

Penelitian ini melibatkan 65 pegawai PT Rejeki Barokah Prima sebagai responden. Berdasaarkan tabel 1, responden perempuan lebih banyak dibanding responden laki-laki. Reponden perempuan sebesar 55% atau sebanyak 36 responden, sedangkan responden laki-laki sebesar 45% atau sebanyak 29 responden. responden dikelompokan menjadi 3 kelompok yaitu kelompok pertama berusia 18-30 tahun sebesar 51% atau sebanyak 33 responden, kelompok kedua yaitu berusia 31-40 tahun sebesar 33% atau sebanyak 22 responden, kelompok ketiga yaitu 41-50 tahun sebesar 16% atau sebanyak 10 responden. Berdasarkan tabel 1, memperlihatkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA sebesar 58% atau sebanyak 38 responden, yang berpendidikan S1 sebesar 36% atau sebanyak 24 responden dan yang berpendidikan S2 sebesar 6% atau sebanyak 3 reponden. Dapat dilihat bahwa responden dibaagi menjadi 3 kelompok lama bekerja yaitu kelompok pertama dengan lama bekerja selama 0-1 tahun sebesar 34% atau sebanyak 22 responden, kelompok kedua lama bekerja selama 1-5 tahun sebesar 48% atau sebanyak 31 responden dan kelompok ketiga lama bekerja selama 5-10 tahun sebesar 18 % atau sebanyak 12 responden.

2. Uji Instrumen Data

a) Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas dikatakan valid jika r hitung ≥ r table Ghozali (2018). Berikut hasil uji validitas terdapat pada tabel 2 yang telah dilakukan. Uji Reabilitas dinyatakan reabel jika Cronbach's Alpha pada seluruh variabel, lebih besar dari pada batas kriteria yang telah ditetapkan 0,60 (> 0,60) Sugiyono (2023). Berikut hasil uji validitas dan realiabilitas terdapat pada tabel 2 yang telah dilakukan.

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji realibilitas

Variabel	Instrumen	Rhitung	rtabel	Keterangan	*Cronbach's Alpha*
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,389	0,244	Valid	0,753
	Y.2	0,650	0,244	Valid	
	Y.3	0,449	0,244	Valid	
	Y.4	0,445	0,244	Valid	
	Y.5	0,585	0,244	Valid	
	Y.6	0,607	0,244	Valid	
	Y.7	0,651	0,244	Valid	
	Y.8	0,564	0,244	Valid	
	Y.9	0,697	0,244	Valid	
	Y.10	0,626	0,244	Valid	
Pelatihan (X1)	X1.1	0,675	0,244	Valid	0,795
	X1.2	0,613	0,244	Valid	
	X1.3	0,546	0,244	Valid	
	X1.4	0,495	0,244	Valid	
	X1.5	0,617	0,244	Valid	
	X1.6	0,371	0,244	Valid	
	X1.7	0,565	0,244	Valid	
	X1.8	0,760	0,244	Valid	
	X1.9	0,648	0,244	Valid	
	X1.10	0,624	0,244	Valid	
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,551	0,244	Valid	0,759
	X2.2	0,557	0,244	Valid	
	X2.3	0,379	0,244	Valid	
	X2.4	0,415	0,244	Valid	
	X2.5	0,742	0,244	Valid	
	X2.6	0,742	0,244	Valid	
	X2.7	0,620	0,244	Valid	
	X2.8	0,558	0,244	Valid	
	X2.9	0,532	0,244	Valid	
	X2.10	0,539	0,244	Valid	

Sumber: Data diolah (2026)

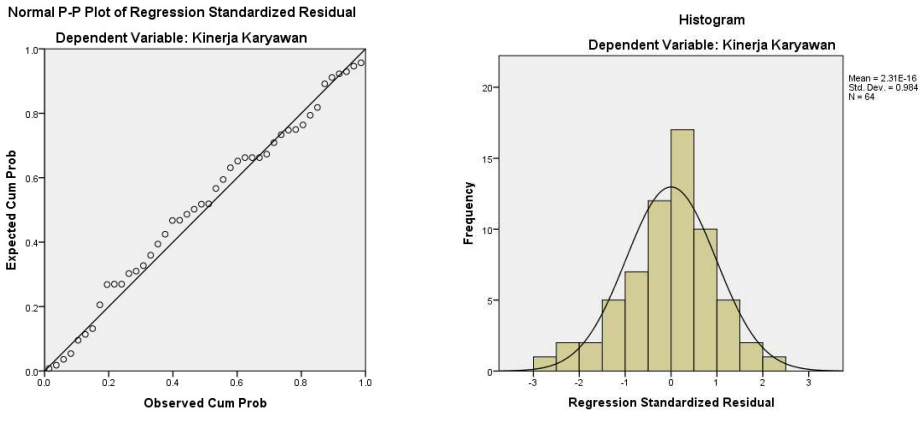
Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh variabel penelitian diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,244) dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan untuk pengumpulan data serta analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian yaitu Pelatihan (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,795, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,759, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,753, memiliki nilai yang lebih besar dari batas minimum reliabilitas, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data serta dapat digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Bertujuan untuk meguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Apabila histogram terdistribusi normal maka data yang diperoleh dinyatakan normal, sementara itu apabila PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.

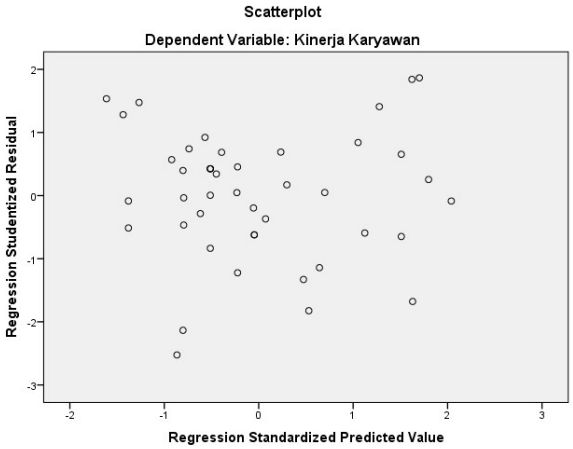


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pada gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar dan mengikuti garis diagonal tnanpa menyimpang terlalu jauh yang artinya data

dianggap berdistribusi normal. Data distribusi dianggap normal pada grafik histogram karena puncak berada ditengah dan penyebaran kedua sisi seimbang.

b) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis grafik di atas, menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-tititk menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan (X1)	0,619	1,617
Budaya Organisasi (X2)	0,619	1,617

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Pelatihan dan Budaya Organisasi masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,619, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,617, yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

4. Metode Analisis

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(Konstanta)	3,398	3,486		0,975	0,334
Pelatihan (X1)	0,611	0,101	0,624	6,540	0,000
Budaya Organisasi (X2)	0,232	0,086	0,259	3,555	0,001

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1{,}396 + 0{,}811X1 + 0{,}131X2 + e$$

Koefisien persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a) a = konstanta sebesar 3.398 artinya jika nilai variabel X1 dan X2 (pelatihan dan budaya organisasi) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 3.398.
b) b_1 = koefisien regresi sebesar 0,661, merupakan nilai yang berasal dari variabel pelatihan (x1) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai pelatihan (x1), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,661 point.
c) b_2 = koefisien regresi sebesar 0,232 merupakan nilai yang berasal dari variabel budaya organisasi (x2) yang memiliki arah nilai regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada variabel budaya organisasi (x2), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,232 point.

b) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error od the Estimate
1	0,810	0,656	0,645	2,342

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R2) adalah 0,656 atau 65,6%. Hal ini mengidentifikasikan bahwa besarnya pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 65,6% sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini, seperti Disiplin Kerja, Kompetensi dan variabel lainnya.

5. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(Konstanta)	3,398	3,486		0,975	0,334
Pelatihan (X1)	0,611	0,101	0,624	6,540	0,000
Budaya Organisasi (X2)	0,232	0,086	0,259	3,555	0,001

Sumber: Data diolah (2026)

Dapat dilihat dari tabel 4.12 hasil uji t diatas adalah sebagai berikut dibawah ini :

Perhitungan t tabel df = n-k-1 = 65 – 2 – 1 = 62 (1,99)

a) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel (6,540 > 1,99) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rejeki Barokah Prima.

b) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel (3,555 > 1,99) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 atau 5% sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rejeki Barokah Prima.

6. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	638,440	2	319,220	58,203	0,000
	Residual	334,560	61	5,485		
	Total	973,000	63			

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai Fhitung sebesar 58,203 dimana nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel atau sebesar 58,203 > 3,14. Selain itu, diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Pelatihan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rejeki Barokah Prima.

Pembahasan

1. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Rejeki Barokah Prima**

   Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rejeki Barokah Prima. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nancy Yusnita (2019) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibalung Happy Land Bogor". Hasil penelitian ini didapatkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rejeki Barokah Prima**

   Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rejeki Barokah Prima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuniadi Mayowan (2020) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya" hasil penelitian menunjukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. **Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rejeki Barokah Prima**

   Pelatihan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh posotif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rejeki Barokah Prima. Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai Fhitung sebesar 58,203 dimana nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel atau sebesar 58,203 > 3,14. Selain itu, diketahui nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Pelatihan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rejeki Barokah Prima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada umumnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, setiap perusahaan memiliki perbedaan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawannya. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rejeki Barokah Prima, artinya semakin banyakya perusahaan mengadakan pelatihan maka akan semakin meningkat pula kinerja

karyawannya. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rejeki Barokah Prima, artinya dengan adanya budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan dan karyawan terbukti bisa meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signfikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rejeki Barokah Prima.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan manajemen PT Rejeki Barokah Prima untuk terus mencari cara mempertahankan dan mengembangkan lagi pelatihan-pelatihan dan budyaa organisasi yang sudah terjadi karena berhasil meningkatkan kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini meliputi hanya dua variabel saja yang diteliti dan jumlah sampel yang terbatas. Selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel dan responden penelitian guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

Arikunto, Suharsimi. 2019. Prosedur Penelitian, suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rieneka cipta

Ahmad Basri. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat*. Jurnal Interprof Vol 4 No 1 2018.

Bangun, Wilson. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga

Denny Triasmoko. 2021. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 12 No 1 Juli 2021

Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hadinata Saputra. 2020. *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT JAMSOSTEK (Persero) Cabang Pontianak.* Jurnal Manajemen Update Vol 3 No 4 2020

Handoko, T.Hani. 2017. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPEE

Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Maliah. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol 13 No 3 2019

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mangkuprawira, Sjafri & Hubeis, Aida Vitalaya. 2019. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia

Moeheriono. 2017.Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Nancy Yusnita. 2019. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibalung Happy Land Bogor*. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 1 No 1 2019

Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: CV. Alfabeta

Rivai, Verithzal. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sedarmayanti, dan Syarifudin Hidayat. 2019. Metode Penelitian. Bandung: Mandar Maju

Simamora, H. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN

Siswanto, Bejo. 2019. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru

Sudarmanto. 2019. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono. 2021. Statistika Untuk Penelitian . Bandung: CV. Alfabeta

Sutrisno, Edi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2020. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga