

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan perekonomian Indonesia saat ini cukup pesat, maka sebagai akibat dari perkembangan perekonomian tersebut banyak organisasi atau perusahaan baru yang bermunculan. Pertumbuhan ekonomi yang disertai kemunculan organisasi atau perusahaan baru tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada serta sikap manajemen yang cermat dalam menghadapi situasi dan kondisi lingkungan, baik eksternal maupun internal yang selalu berubah, selain itu faktor lingkungan pun dapat menentukan kelangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam merekrut sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan, organisasi atau perusahaan selalu menghadapi berbagai hambatan, seperti tidak selarasnya permintaan tenaga kerja berbagai organisasi atau perusahaan dengan berbagai kualifikasi yang diharapkan dibandingkan tenaga kerja yang tersedia, misalnya organisasi atau perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan sedangkan sumber daya manusia yang tersedia tidak memenuhi kualifikasi tersebut oleh karena itu perlu perencanaan sumber daya manusia yang matang.

Pelatihan juga merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi. Menurut Sofyandi (2008: 113), pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan bertujuan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja saat ini dan masa mendatang.

Mencapai kesuksesan merupakan tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang harus dimiliki suatu perusahaan. Selain kompetensi sumber daya manusia, perusahaan perlu memberikan kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusia tersebut. Sehingga akan terjalin keterikatan antara perusahaan dan sumber daya manusianya. Selain pelatihan yang digunakan untuk mematangkan nilai kompetensi pada karyawan, hal lainnya yang dapat mendukung karyawan mampu memberikan kinerja yang baik sehingga menghasilkan suatu hasil kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan adalah budaya organisasi.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 114) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Budaya organisasi berfungsi untuk mengikat para karyawan sehingga memiliki sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Sehingga akan membentuk SDM yang berkualitas dan berprestasi.

Mangkunegara (2015:13) menjelaskan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Prestasi kerja dipengaruhi dari sisi internal dan eksternal yaitu, pelatihan dalam berkerja dan budaya organisasi yang dimiliki suatu perusahaan.

PT. Herointi Nusa Denpasar yang terletak di Jl. Kartini no. 71-75 Denpasar yang merupakan salah satu cabang dari main Dealer Otomotif Honda di Bali. Dealer Otomotif Honda adalah sebuah dealer resmi Honda yang menjual kendaraan bermotor, khususnya motor, spare part resmi motor Honda, dan terdapat jasa bengkel perbaikan motor-motor Honda yang mengalami kerusakan juga terdapat jasa maintenance, dan sebagainya. Dealer ini sangat mengandalkan sumber daya manusia karena dalam hal ini tenaga kerja yang menjadi inti penggerak dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Alasan penulis melakukan penelitian pada Dealer Otomotif Honda karena setiap kali dealer tersebut merekrut karyawan selalu disertai dengan program pelatihan secara berkala tim manajemen sumber daya manusia dealer tersebut dan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja juga menanamkan nilai-nilai perusahaan.

Untuk membahas lebih dalam pelatihan dan budaya organisasi di PT. Herointi Nusa Denpasar peneliti mencoba membahas latar belakang Pendidikan pegawai dalam kurun waktu tiga tahun.

Tabel 1.1
Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT. HEROINTI NUSA
Tahun 2018-2020

Tahun	SMA/Umum	SMK/Mekanik	D3/S1	Total
2018	12	9	6	27
2019	19	8	7	34
2020	20	11	7	38

Sumber : PT Herointi Nusa, Denpasar, 2020

Dapat dilihat dari tabel diatas karyawan yang bekerja tahun 2018 sebanyak 27 orang, diantaranya 12 orang lulusan SMA (umum), 9 orang lulusan SMK (mekanik), dan 6 orang lulusan D3 atau S1. Karyawan yang bekerja ditahun 2019 sebanyak 34 orang, diantaranya 19 orang lulusan SMA (umum), 8 orang lulusan SMK (mekanik), dan 7 orang lulusan D3 atau S1. Pada tahun 2020 total Karyawan yaitu 38 orang, diantaranya 20 orang lulusan SMA (umum), 11 orang lulusan SMK (mekanik), dan 7 orang lulusan D3 atau S1. Maka dapat disimpulkan setiap tahunnya mengalami kenaikan jumlah karyawan, namun jumlah karyawan tertinggi berasal dari SMA (umum) dibandingkan dengan yang lulusan dari SMK (mekanik) dengan D3 atau S1. Sehingga pelatihan khusus sangat diperlukan untuk meningkatkan keterampilan, keahlian pengetahuan, dan pengalaman untuk menunjang tujuan perusahaan. Selain itu adanya peraturan perusahaan yang memberikan sanksi akan kedisiplinan kerja yaitu pemotongan gaji apabila sering terlambat dan kebanyakan yang mendapat sanksi adalah karyawan dengan latar belakang Pendidikan SMA (umum) sehingga hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. HeroInti Nusa Denpasar.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: “Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Herointi Nusa Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Keefektifan pelaksanaan program pelatihan dan budaya organisasi pada sebuah dealer otomotif merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan prestasi sumber daya manusia yang dimilikinya. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Herointi Nusa Denpasar?
2. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Herointi Nusa Denpasar?
3. Bagaimana pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Herointi Nusa Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Herointi Nusa Denpasar.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Herointi Nusa Denpasar.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan dan budaya organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Herointi Nusa Denpasar

1.4 Mafaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi atau masukan-masukan dalam upaya menambah bacaan dipergustakaan dan sekaligus menjadi bahan perbandingan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan berhubungan dengan masalah yang dikaji.

2) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk menerapkan teori-teori yang dapat dibangku kuliah dikaitkan dengan permasalahan nyata yang terjadi diperusahaan, disamping itu untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan dapat juga dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011). Menurut Robbins, (2008) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan kedalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Martoyono, 2015: 3).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. Secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2016:1). Dari pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan terhadap berbagai sumber daya organisasi dengan melakukan kerjasama dengan orang lain yang dilaksanakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengertian sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2017: 3). Sumber daya manusia merupakan hasil akal budinya di sertai pengetahuan serta pengalaman yang di kumpulkan dengan sabar melalui jerih payah dan perjuangan berat (Martoyono, 2015: 6).

Dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat dikemukakan bahwa Sumber daya manusia satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan,

keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya untuk mencapai tujuan individual, fungsional, organisasional, dan kemasyarakatan.

3. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder. (Kasmir, 2016: 6) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016: 10).

Dari beberapa pendapat ahli di atas maka dapat dikemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal organisasi yang khusus berhubungan dengan bidang kepegawaian atau personalia dengan tujuan meningkatkan efektifitas dan efisiensi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu.

4. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain (Hasibuan, 2016: 21-23):

1) Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi sesuai karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3) Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan perusahaan.

4) Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5) Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak

8) Pengintegrasian (*intgration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpeting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya. Pelpasan ini di atur oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

2.1.3 Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Ada dua tujuan diadakannya program pelatihan. Pertama, pelatihan dilakukan untuk menutupi “gap” antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. Untuk memperoleh gambaran tentang pelatihan yang lebih jelas berikut ini di sampaikan definisi dari beberapa ahli:

Menurut Dessler dalam Agusta dan Susanto (2013), mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: “Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan (Hamali, 2018:63). Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebagai proses untuk belajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu yang diterapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas karyawannya.

2. Tahap-tahap Pelatihan

Menurut Dessler (2013: 273) terdapat lima langkah dalam proses pelatihan antara lain:

- 1) Menganalisis kebutuhan pelatihan.
- 2) Merancang keseluruhan program pelatihan.
- 3) Mengembangkan, menyusun, dan membuat materi pelatihan.
- 4) Mengimplementasikan atau menerapkan program pelatihan.
- 5) Menilai dan mengevaluasi efektivitas materi.

3. Tujuan utama Pelatihan

Menurut Hamali (2018, 68) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

- 1) Memperbaiki moral kerja karyawan.
- 2) Karyawan diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik.
- 3) Karyawan diharapkan dapat memelihara/merawat mesin-mesin atau peralatan produksi lebih baik.
- 4) Karyawan diharapkan dapat menekan pemborosan pemakaian bahan baku.
- 5) Karyawan diharapkan dapat menekan angka kecelakaan kerja dengan lebih hati-hati.
- 6) Pengawasan yang tidak perlu dapat dikurangi dan karyawan diharapkan bekerja lebih mandiri.

4. Metode Pelatihan

Berikut ini beberapa metode pelatihan manajemen sumber daya manusia (MSDM), yaitu:

- 1) *On The Job Training* (OJT).

Merupakan pelatihan dengan intruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervise dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor. Salah satu pendekatan *On The Job Training* yang sistematis adalah *Job Instruction Training* (JIT), melalui sistem ini instruktur pertama kali memberi

pelatihan kepada supervisor, dan selanjutnya supervisor memberikan pelatihan kepada pekerjanya.

2) Rotasi

Untuk pelatihan silang (*Cross-Train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ketempat kerja yang lainnya. Setiap pemindahan umumnya didahului dengan pelatihan pemberian instruksi kerja. Disamping memberikan variasi kerja bagi karyawan, pelatihan silang (*Cross-Training*) turut membantu organisasi ketika ada karyawan yang cuti, tidak hadir, perampingan atau terjadi pengunduran diri.

3) Magang

Magang adalah memberikan kesempatan bagi para calon pekerja terpilih untuk mengembangkan keterampilan mereka sekaligus mempraktikkan secara langsung ilmu yang mereka dapat dalam bangku pendidikan ke dalam dunia kerja nyata.

4) Pelatihan *Vestibule*

Pelatihan *vestibule* merupakan pelatihan yang tidak mengganggu operasional rutin. Wilayah atau *vestibule* terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material organisasi yang bermaksna dan umpan balik.

5) *Apperenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

5. *Metode Off The Job Training*

Dalam Metode ini pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih biasanya didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan diluar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Keuntungan dengan metode ini, para peserta pelatihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung. Metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas wawasan dan pengetahuan. Kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relative besar, dan pelatih belum mengenal secara lebih mendalam para peserta latihan sehingga memerlukan waktu yang lebih lama dalam pelatihan. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain:

1) *Business games*

Peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu. Metode ini bertujuan agar para peserta latihan dapat dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan.

2) *Vestibule school*

Tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan system pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan diluar perusahaan. Tujuannya adalah untuk menghindari tekanan dan pengaruh kondisi didalam perusahaan.

3) *Case study*

Dimana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan masalah dapat dilakukan secara individual atau kelompok atas masalah-masalah yang ditentukan.

6. **Evaluasi Pelatihan**

Tujuannya adalah untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hamali, 2018:71). Efektivitas pelatihan dapat dievaluasi dengan menggunakan indicator sebagai berikut:

- 1) Reaksi, seberapa baik peserta menyenangi pelatihan.
- 2) Belajar, seberapa jauh para peserta mempelajari fakta-fakta, prinsip-prinsip, dan pendekatan-pendekatan dalam sebuah latihan.
- 3) Hasil-hasil, seberapa jauh perilaku karyawan berubah karena pelatihan.
- 4) Hasil-hasil, apakah ada kenaikan produktivitas atau penurunan yang telah tercapai.
- 5) Efektivitas biaya, untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan untuk program pelatihan dan apakah besarnya biaya pelatihan sebanding dengan tujuan program pelatihan.

7. Indikator-indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Adetole (2014:5) dalam Meylisa Thesa Walukow, dkk (2016:3) yang digunakan dalam pelatihan ini adalah:

1) Waktu pelatihan

Waktu pelatihan yaitu durasi dari pelatihan yang dilakukan. Indikator ini diukur dengan persepsi pegawai mengenai waktu pelatihan yang dilakukan sudah efektif.

2) Instruktur pelatihan

Instruktur pelatihan yaitu pemberi materi dari pelatihan. Indikator ini diukur dengan persepsi pegawai mengenai instruktur pelatihan sudah menyampaikan materi dengan baik.

3) Evaluasi pelatihan

Evaluasi pelatihan adalah penilaian keseluruhan materi pelatihan setelah melakukan pelatihan. Apakah materi dari program pelatihan sudah diterima dengan baik. Indikator ini diukur dengan persepsi pegawai mengenai evaluasi program pelatihan dilaksanakan dengan baik.

4) Hasil pelatihan

Hasil pelatihan yaitu dampak yang dirasakan setelah melakukan pelatihan. Pelatihan diharapkan dapat membawa hasil yang nyata terhadap kemampuan dari peserta pelatihan. Indikator ini diukur dengan persepsi pegawai mengenai pelatihan membawa hasil yang nyata terhadap kemampuan peserta.

5) Manfaat pelatihan

Manfaat pelatihan yaitu hal yang dirasakan peserta setelah mendapatkan pelatihan. Indikator ini diukur dengan persepsi pegawai mengenai pelatihan yang memberikan manfaat bagi perusahaan.

2.1.4 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya atau kultur organisasi didefinisikan juga sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagai yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi (Fahmi, 2014:50).

Budaya organisasi adalah sistem nilai dan keyakinan bersama yang membimbing perilaku anggota-anggota organisasi (Badeni, 2015:223). Budaya organisasi merupakan suatu simbol, ideologi, ritual yang mencakup nilai-nilai yang dianut dan dipahami oleh setiap anggota organisasi dan dijadikan suatu tolak ukur untuk menilai apakah tindakan anggota organisasi menyimpang atau tidak dari nilai yang dianut organisasi (Anatan dan Ellitan, 2012:89).

Dari pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang ada dalam organisasi dan sudah menjadi norma atau kebiasaan yang dijalankan oleh setiap individu dalam organisasi sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Badeni (2014:226) budaya menjalankan sebuah fungsi dalam suatu kelembagaan atau organisasi, yang berperan atau berfungsi sebagai berikut:

- 1) Menetapkan suatu tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain bagi para warganya dalam berperilaku.
- 2) Membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi.
- 3) Mempermudah timbulnya dan meningkatkan komitmen serta konsistensi dari para warganya pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi sendiri.
- 4) Meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberi standar-standar yang tepat tentang apa yang dikatakan dan dilakukan oleh para warganya. Budaya organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap perilaku karyawan dalam bekerja. Dengan telah diberikannya rentang kendali, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim, dikurangnya formalisasi dan diberdayakannya karyawan oleh organisasi, maka bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa setiap orang diarahkan ke arah yang sama.
- 5) Mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para warganya, yakni menetapkan aturan permainan para warganya.

3. Unsur-unsur Pembentukan Budaya Organisasi

Supartha (2014:15) mengemukakan ada lima unsur pembentukan budaya organisasi, sebagai berikut:

1) Lingkungan usaha

Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan, apa yang harus dilaksanakan perusahaan agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang berpengaruh antara lain produk yang dihasilkan oleh pesaing, pelanggan, pemasok, kebijakan pemerintah, dan lain-lain.

2) Nilai-nilai

Setiap perusahaan mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berpikir dan bertindak untuk semua anggota dalam mencapai tujuan/misi organisasi. Nilai-nilai itu dapat berupa selogan atau moto.

3) Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil dalam mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manager, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi.

4) Ritual

Karyawan yang berhasil memajukan perusahaan diberi penghargaan, yang dilaksanakan secara ritual tiap tahunnya, misalnya kepada karyawan yang tidak pernah absen, pemberi saran yang membangun, penjual terbanyak, pelayan terbaik, dan sebagainya.

5) Jaringan budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberi interpretasi terhadap informasi.

4. Hambatan Budaya Organisasi

Menurut Badeni (2015:227) terlepas dari fungsi positifnya, budaya organisasi memiliki unsur negatif yaitu penghambat bagi perkembangan organisasi itu sendiri, antara lain:

- 1) Budaya merupakan suatu penghambat dimana. Hal ini terjadi bila nilai-nilai bersama tidak cocok dengan nilai yang akan meningkatkan keefektifan organisasi, khususnya apabila organisasi itu dinamis. Selain itu secara potensial budaya organisasi akan menimbulkan terjadinya disfungsi pada keefektifan suatu organisasi, terutama ketika menghadapi dinamika perubahan dari budaya yang kuat.
- 2) Budaya merupakan penghambat terjadinya perubahan. Konsistensi budaya bagi para warganya sangat penting, tetapi pada budaya organisasi yang telah berakar kuat dan perilaku para warganya telah begitu konsisten dengan budaya yang ada, hal ini akan membuatnya kesulitan dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungannya.
- 3) Budaya organisasi merupakan penghambat keanekaragaman. Suatu pola perilaku yang telah rutin dilakukan, karena telah dipandang sebagai pola perilaku yang ideal oleh organisasi akan menghambat datangnya pola perilaku yang beranekaragam dari perbedaan ras, agama, suku, etnis, atau mungkin masuknya ide-ide baru.

- 4) Penghambat terhadap merger dan akuisisi. Setiap organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan cenderung a) mempertahankan dan menilai budaya miliknya lebih hebat dan superior dari budaya organisasi lain, b) menolak budaya organisasi lain karena dipandang lebih rendah. Kondisi ini akan menjadi penghambat merger dengan organisasi lain karena merger hanya akan berjalan baik bila masing-masing organisasi bisa saling menerima kelebihan dan kekurangan budaya organisasi lain.

5. Indikator-indikator Budaya Organisasi

Ada tujuh indikator pada budaya organisasi Menurut Robbins (2003) antara lain sebagai berikut:

- 1) *Innovation and risk taking* (Inovasi dan pengambilan resiko)

Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

- 2) *Attention to detail* (Perhatian terhadap hal rinci)

Sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap hal yang rinci.

- 3) *Outcome orientasi* (Orientasi hasil)

Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil.

- 4) *People orientasi* (Orientasi orang)

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada karyawan di dalam perusahaan.

5) *Team orientasi* (Orientasi tim)

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.

6) *Aggressiveness* (Keagresifan)

Sejauh mana karyawan itu agresif dan kompetitif bukannya santai-santai.

7) *Stability* (Kemantapan)

Perusahaan menekankan budaya organisasi yang sudah baik.

2.1.5 Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas semakin besar la prestasi kerja karyawan bersangkutan (Hasibuan, 2009).

Bernadin dan Russel (dalam sutrisno 2016) prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh. Dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencangkup pada pekerjaanya. Pengertian tersebut menunjukan pada bobot kemampuan individu di dalam

memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. (Byars dan Rue, dalam Sutrisno 2016).

Berdasarkan definisi diatas maka dapat dikatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang merupakan kontribusi yang diharapkan bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers (1984) dalam sutrisno (2016) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Menurut Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah:

- 1) Hasil kerja.

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

- 2) Pengetahuan pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Disiplin waktu dan absensi.

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3. Indikator-indikator Prestasi kerja

Menurut Hasibuan (2015:87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja.

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2) Pengetahuan.

Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

3) Penyesuaian pekerjaan.

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

4) Hubungan kerja.

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

1) Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Menurut Dessler dalam Agusta dan Susanto (2013), mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: “Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan (Hamali, 2018:63).

Penelitian yang dilakukan oleh Biily Christoyel Poluakan (2017) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Mulyeni (2020) yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Reza Nurul Ichsan (2020) yang juga membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2) Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Budaya organisasi adalah sistem nilai dan keyakinan bersama yang membimbing perilaku anggota-anggota organisasi (Badeni, 2015:223). Budaya organisasi merupakan suatu simbol, ideologi, ritual yang mencakup nilai-nilai yang dianut dan dipahami oleh setiap anggota organisasi dan dijadikan suatu tolak ukur untuk menilai apakah tindakan anggota organisasi menyimpang atau tidak dari nilai yang dianut organisasi (Anatan dan Ellitan, 2012:89).

Penelitian yang dilakukan oleh Imron (2019) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnen Mora (2016) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sulisty Wardani (2020) yang juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan penelitian terdahulu yang sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti tentang pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Herointi Nusa Denpasar.

1. Dalam penelitian pertama oleh Biily Christoyel Poluakan, Willen Tumbuan dan Irvan Trang (2017) meneliti tentang "PENGARUH

PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI TVRI SULUT” hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, Secara parsial Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai tapi tidak ada pengaruh negative.

2. Dalam penelitian kedua oleh Sri Mulyeni dan Faisal Budi Sadikin (2020) meneliti tentang “PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KOPERASI MITRA DHUAFABANG CABANG MANDE CIANJUR” hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel seleksi dan pelatihan pada koperasi mitra dhuafa termasuk pada kategori baik, sedangkan prestasi kerja pada koperasi mitra dhuafa cabang mande cianjur termasuk pada kategori sangat baik. Variabel seleksi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada koperasi mitra dhuafa cabang mande cianjur, hal ini ditunjukkan dengan nilai konstanta bernilai positif, dimana nilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel seleksi terhadap variabel prestasi kerja dan nilai koefisien regresi variabel seleksi terhadap prestasi kerja. Variabel pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada koperasi mitra dhuafa cabang mande cianjur, hal ini ditunjukkan dengan nilai konstanta bernilai positif, dimana nilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel pelatihan terhadap variabel prestasi kerja dan nilai koefisien regresi variabel pelatihan terhadap prestasi kerja. Yang terakhir variabel seleksi dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi

kerja pada koperasi mitra dhuafa cabang mande cianjur, hal ini ditunjukkan dengan nilai konstanta positif, dimana nilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel seleksi dan variabel pelatihan terhadap variabel prestasi kerja.

3. Dalam peneliti ketiga oleh Reza Nurul Ichsan (2020) meneliti tentang “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN” hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan dilihat dari Uji parsial (t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,104 > 2,035$) maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,577 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel pelatihan terhadap Prestasi Kerja sebesar 57,7% dan sisanya sebesar 42,3% ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan adanya program pelatihan ini karyawan juga mampu mengembangkan kemampuannya dalam meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik lagi.
4. Dalam penelitian keempat oleh Imron (2019) meneliti tentang “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA DAN DAMPAKNYA KEPADA KINERJA PEGAWAI” menunjukkan bahwa Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja dan Berdampak kepada Kinerja

Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung di dapati beberapa kesimpulan, bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Variabel kerjasama tim memberikan kontribusi terbesar terhadap pencapaian prestasi kerjam disusul variable gaya kepemimpinan, dan variable budaya organisasi memberikan kontribusi terkecil terhadap prestasi kerja

5. Dalam penelitian kelima oleh Sulisty Wardani dan Erwansyah Sjarief (2020) meneliti tentang “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PUSAT PENERBANGAN ANGKATAN DARAT” menunjukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.
6. Dalam penelitian keenam oleh Zulkarnen Mora dan Muhammad Riza (2016) meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPRS ADECO Langsa” menunjukan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada BPRS ADECO LANGSA dengan nilai koefisien variabel bebasnya 1.431. Ini bermaksud jika terjadi kenaikan satu satuan budaya organisasi maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 1.431 skala satuan.

Sedangkan variabel pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang negatif dan kuat terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada BPRS ADECO LANGSA, dengan nilai koefisien 0.723. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi penurunan satu satuan pelatihan dan pengembangan maka akan menurunkan prestasi kerja karyawan sebesar 0.723 satu skala satuan. Dengan kata lain ini dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang mutlak harus ada dalam BPRS ADECO.

7. Dalam penelitian ketujuh oleh Gusti Kadek Mertayadnya dan Erwansyah Sjarief (2020) meneliti tentang “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEDISIPLINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi Kausal Pusat Pendidikan Kesehatan Kodiklat TNI ANGKATAN DARAT)” menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh langsung secara positif terhadap komitmen organisasi (X3), dengan nilai koefisien jalur 0,293. Artinya factor budaya organisasi menyebabkan peningkatan kualitas disiplin pegawai. Kedisiplinan (X2) berpengaruh langsung secara positif terhadap komitmen organisasi (X3), dengan nilai koefisien jalur 0,518. Artinya peningkatan kualitas Kedisiplinan menyebabkan peningkatan kualitas prestasi kerja pegawai. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), dengan nilai koefisien jalur 0.287. Artinya faktor Budaya Organisasi menyebabkan peningkatan kualitas Prestasi Kerja Pegawai. Kedisiplinan (X2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), dengan nilai koefisien jalur

0,398. Artinya peningkatan kemampuan Pegawai sadar akan Kedisiplinan menyebabkan peningkatan kualitas Prestasi Kerja Pegawai. Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), dengan nilai koefisien jalur 0,233. Artinya peningkatan kemampuan Pegawai sadar akan Kedisiplinan menyebabkan peningkatan kualitas Prestasi Kerja Pegawai (Y).

8. Dalam penelitian kedelapan oleh Ade Sobariah Hasanah (2020) meneliti tentang “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR WAHANA SENTRA ARTHA KABUPATEN MAJALENGKA” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 2,2%. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 60,0%. Budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 71,0%. Dalam meningkatkan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan, karyawan harus dapat menunjukkan tingkat partisipasi mereka dalam organisasi, memberikan respon perubahan pada lingkungan eksternal maupun internal, dan harus teguh serta fokus pada hal-hal yang dianggap penting oleh organisasi yang bersangkutan. Untuk meningkatkan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, dapat dilakukan dengan cara pemenuhan kebutuhan akan prestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan penghargaan, dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri karyawan.

9. Dalam penelitian kesembilan oleh Dini Fikriani, M. Azis Firdaus dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda (2020) meneliti tentang “PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI” menunjukkan bahwa variabel Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,752 hal ini menunjukkan hubungannya kuat. Koefisien Determinasi yang disesuaikan menunjukkan sebesar 54,8% memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Disiplin (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 54,8% sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Persamaan regresinya $Y = 2,472 + 0,597 X1 + 0,386 X2$. Karena $F_{hitung} = 31,256 > F_{table} = 3,19$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja.

