

Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Pada Yayasan Cahaya Lestari Surabaya

Wahyu Novi Ardianto, HJ. Sri Rahayu, SE., MM, Nuzulul Fatimah, S.E., M.M

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRACT

In this study aims to determine and analyze the factors that affect employee performance on Yayasan Cahaya Lestari Surabaya. These factors are Organizational Culture, Training, Career Development, Appropriate Job Performance will be able to influence affecting employee performance at Yayasan Cahaya Lestari Surabaya. Employee performance arise influenced by organizational culture variable, Training, Career Development, Work Achievement at Foundation of Light of Lestari Surabaya In this study data were collected through questionnaires to 25 respondents from Yayasan Cahaya Lestari Surabaya employee who was taken using sample technique using census. Then the analysis of the data obtained in the form of qualitative data and quantitative data. The test tool used is multiple linear regression analysis technique that is processed with SPSS V.16.0 for windows program. So as to produce the regression equation as follows:

$$Y = 4.489 + 0.365 X_1 + 0.325 X_2 + 0.273 X_3 + 0.294 X_4$$

The results of the analysis concluded that the regression coefficient value of organizational culture variables of 0.365, training variables 0.325, career development variables of 0.273, work performance variable of 0.294, all variables if improved indicate the results of positive values on employee performance, F test results note that cultural variables organization, training, career development, work achievement, jointly significant effect on employee performance at Yayasan Cahaya Lestari Surabaya with t value equal to 3,813 \geq 2.87 (F arithmetic \geq F table). The result of t test of organizational culture variable (X_1) is 2.097 \geq 2.080 (t arithmetic \geq t table), Test Result Training variable (X_2) is 2,467 \geq 2,080 (t arithmetic \geq t table), T test result of career development variable (X_3) 2.257 \geq 2.080 (t arithmetic \geq t table) The result of t test is known that the organizational culture variables, training, career development, job performance, partial significant effect on employee performance at Yayasan Cahaya Lestari Surabaya. In this research, the dominant variable affecting employee performance at Yayasan Cahaya Lestari Surabaya is organizational culture variable (X_2), . And R^2 value of 0.734 indicates that the contribution of independent variables in affecting the performance of 73.4%, while the remaining 26.6% is explained by other variables outside the model.

Keywords: organizational culture, training, career development, job performance, employee performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Keputusan Pembelian konsumen pada Toko Laksono Surabaya. Faktor-faktor tersebut adalah penyediaan barang, harga, promosi, karyawan, suasana toko dan lokasi yang tepat akan menimbulkan Keputusan Pembelian konsumen pada Toko laksono Surabaya. Keputusan konsumen timbul dipengaruhi oleh penyediaan barang, Harga, promosi, karyawan, suasana toko dan lokasi. Penyediaan barang, Harga, promosi, karyawan, suasana toko dan lokasi

terhadap Keputusan Pembelian konsumen menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 50 orang responden yang diambil menggunakan teknik sampel dari sebagian jumlah konsumen pada Toko Laksono Surabaya. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS V.16.0 for windows. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 3,286 + 0,201X_1 + 0,311 X_2 + 0,266 X_3 + 0,291 X_4 + 0,349 X_5 + 0,365 X_6$. Hasil analisis menyimpulkan bahwa nilai koefisien regresi variabel pengadaan barang sebesar 0,201, variable Harga sebesar 0,311, variable Promosi sebesar 0.266, variable karyawan sebesar sebesar 0.291, variabel suasana toko sebesar 0,349, lokasi sebesar 0,365 dan variabel Keputusan Pembelian sebesar 3,286. Hasil uji t variabel penyediaan barang sebesar $2,162 \geq 2,017$ (t hitung \geq t tabel), Hasil Uji t Variabel Harga sebesar $2,951 \geq 2,017$ (t hitung \geq t tabel), Hasil uji t variabel promosi sebesar $0,778 \leq 2,017$ (t hitung \leq t tabel) ,Hasil Uji t variabel karyawan sebesar $2,928 \geq 2,017$ (t hitung \geq t tabel) ,hasil uji T variabel suasana toko $3,462 \geq 2,017$ (t hitung \geq t tabel) , hasil uji t variabel lokasi $2,972 \geq 2,017$ (t hitung \geq t tabel) artinya bahwa keenam variabel independen yang diteliti salah satu tidak berpengaruh, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian konsumen. kemudian melalui uji F diketahui bahwa variabel penyediaan barang, Harga, promosi, karyawan, suasana toko dan lokasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian dengan nilai F hitung sebesar $20,475 \geq 2,31$ (F hitung \geq F tabel). Pada penelitian ini variabel yang berpengaruh dominan terhadap Keputusan Pembelian adalah variabel lokasi. Dan Nilai R² sebesar 0,741 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel bebas dalam mempengaruhi Keputusan Pembelian sebesar 74,1%, sedangkan sisanya 25,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci : penyediaan barang, harga, promosi, karyawan, suasana toko, lokasi dan keputusan pembelian

PENDAHULUAN

Saat ini semakin disadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, oleh karena itu dalam usaha pendayagunaan salah satu sumber daya tersebut diperlukan pengolahan yang efektif terhadap sumber daya manusia yang ada. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur sumber daya yang dimiliki oleh individu dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan (goal) Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau

bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Robbins dan Judge (2011: 520) menegaskan "Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Selain itu kinerja menjadi maksimal diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian yang kompeten agar dapat menjaga dan meningkatkan kualitas dihasilkan dalam organisasi. Hal ini juga mendorong yayasan cahaya lestari surabaya untuk meningkatkan kemampuan kinerja staff pengajar seiring dengan bertambahnya jumlah karyawan atau tenaga staff pengajar yang memiliki kemampuan minim baik dari segi ilmu

pengetahuan maupun segi ketrampilan yang akan berpengaruh pada proses kinerja yang dihasilkan dalam organisasi.

Yayasan cahaya lestari adalah salah satu yayasan disurabaya yang selalu menjaga kualitas dan kuantitas demi menjaga kepuasan untuk menciptakan anak didik yang berkualitas. Bagi yayasan cahaya lestari Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia merupakan kenyataan internal yang sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia. Kualitas dan kuantitas yang ada saat ini serta kualitas dan kuantitas yang ditargetkan akan dicapai dikemudian hari akan menentukan langkah-langkah yang perlu di lakukan. Yang perlu diperhatikan dari kualitas tiap-tiap karyawan atau staff pengajar bukannya kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan, melainkan juga kesanggupannya untuk mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya. Ini menyangkut juga keyakinan dan kecenderungan yang ada pada tiap-tiap tenaga kerja pada akhirnya akan menyatu menjadi kecenderungan dan keyakinan dari seluruh karyawan sebagai kesatuan dengan demikian, suatu pelatihan karyawan yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawan) yang aktif dan produktif untuk meraih kesuksesan dan kelancaran produktivitas perusahaan sesuai standart kerja dalam yayasan cahaya lestari surabaya. Dikarenakan Perusahaan atau organisasi pada khususnya yayasan cahaya lestari surabaya mengalami beberapa kendala yaitu yang semula para staff pengajar bekerja dengan kemampuan monoton, tanpa arah tanpa standart kerja yang baik. Oleh karena itu perlu diperlukan pelatihan serta kompensasi yang baik untuk para karyawan atau staff pengajar agar mereka mempunyai keinginan untuk mengembangkan kemampuan mereka. Hal ini akan menguntungkan perusahaan juga, karena dengan produktivitas karyawan yang meningkat maka kualitas produk serta output yang diinginkan pun akan tercapai.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah pengembangan

karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho dan Kunartinah, 2012). Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kinerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan. Selanjutnya hal yang tidak kalah pentingnya adalah prestasi kerja Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2010:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965) dalam Sutrisno (2010:150) Dari definisi-definisi para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu. Dalam kenyataan sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapakan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Tentunya dalam

hal ini penilaian prestasi kerja tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Pimpinan perusahaan harus dapat menerapkan strategi yang tepat serta mampu mengarahkan para karyawan untuk berprestasi atau memberikan hasil kerja terbaik agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Karyawan atau staff pengajar pada yayasan cahaya lestari surabaya dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan dan ditumbuhkan kesadaran juga kemampuan kerja yang tinggi. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan dan berdasar observasi yang dilakukan maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja terhadap kinerja staf pengajar pada yayasan cahaya lestari surabaya

Landasan Teori Manajemen

Pengertian manajemen menurut Hasibuan dan Rivai dapat didefinisikan sebagai berikut Menurut Hasibuan (2011:2) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya manusia mendefinisikan bahwa : “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material

dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi.

Budaya organisasi

Edy Sutrisno (2012: 2), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Robbins & Coulter (2010: 63) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi atau organizational culture adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama (shared) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan. Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Robbins dan Judge (2011: 520) menegaskan “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain”.

Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi

yang kuat mendukung tujuan- tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan- tujuan perusahaan. Robbins dan Judge (2011: 520) menegaskan “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain”.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Coulter (2012:52), ada 7 dimensi budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (Inovation and risk taking), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detail (Attention to detail), adalah sejauh mana organisasi mengharapakan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (outcome orientation), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (People orientation), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (Team orientation), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.
6. Sikap agresif (Aggressivenes), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas (Stability), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) daripada pertumbuhan.

Pelatihan

Karyawan professional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik ketrampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan. Menurut Andrew E. Sikula (1981:227) dalam Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa:

Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose.

(Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas).

Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa: Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Dari pengertian para ahli diatas tentang pelatihan, maka penulis merangkum bahwa pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis karyawan di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Indikator Pelatihan

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2011:44), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan
Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Edy Sutrisno (2011:63)
2. Prosedur Sistematis
Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:667-804)
3. Keterampilan teknis
Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan). Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:868-854)
4. Mempelajari pengetahuan
Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode-metode tertentu). Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:650)
5. Mengutamakan praktek dari pada teori
Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai.

Pengembangan Karier

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier, menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya dengan demikian seorang pegawai perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang

perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya.

Flippo (1984 : 271) menyatakan bahwa " Karier dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisahkan dan memberikan kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang. Sedangkan menurut Hani Handoko dalam Sunyoto (2012:165) pengertian karier ada tiga yakni:

1. Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan –jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerjaa seseorang;
2. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya;
3. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Indikator pengembangan karir.

Indikator pengembangan karir menurut Faustino Cardoso Gomes (2003, dalam Nurcahyo, 2012:167) adalah :

1. Perencanaan karir
 - a. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan
 - b. Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan
 - c. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek
 2. Manajemen karir
 - a. Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia
 - b. Menyebarkan informasi karir
 - c. Publikasi lowongan pekerjaan
 - d. Pendidikan dan pelatihan
- Edwin B. Flippo dalam Nurcahyo,(2012:170) menyebutkan ada 3 unsur yang harus

Prestasi kerja.

menurut Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2011 : 67) adalah : “Hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149).

Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011: 94). Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu :

- a. minat dalam bekerja,
- b. penerimaan delegasi tugas, dan
- c. peran dan tingkat motivasi seorang pegawai.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Indikator prestasi kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:69), terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi *output* rutin serta *output non rutin* (ekstra).
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.

Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama.

4. Metode penilaian prestasi

Kinerja

Menurut Wibowo (2011:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa :

“Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Moehariono, (2012 : 95) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Indikator kinerja

Adapun aspek-aspek kriteria kinerja (*performance*) menurut Faustino Cardoso Gomes (2011:142) adalah sebagai berikut:

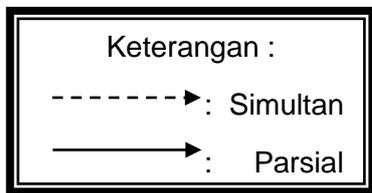
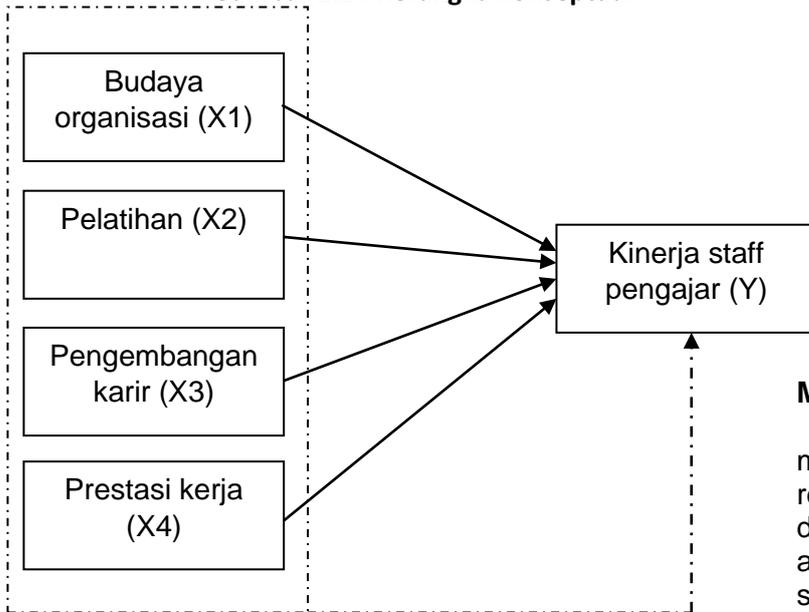
1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. *Creativeness*, keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

Kerangka konseptual.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut

Gambar 2.2 : Kerangka konseptual



Hipotesis.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sehubungan dengan uraian di atas dan penelitian terdahulu maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap

kinerja staf pengajar pada yayasan cahaya lestari surabaya

H2 : Budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja berpengaruh

signifikan secara simultan terhadap kinerja staf pengajar pada yayasan cahaya lestari surabaya

H3 : Budaya organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja staf pengajar pada yayasan cahaya lestari surabaya

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik. Menurut Sugiyono (2011:7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random sampling), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan seperti yang dinyatakan oleh Burns dan Bush (dalam Mangkunegara, 2011) bahwa, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang membutuhkan penggunaa struktur pertanyaan dimana pilihan-pilihan jawabannya telah disediakan dan membutuhkan banyak responden. Format yang didapat adalah berupa angka atau numeric.

Dalam penelitian ini penelusuran pengaruh budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja terhadap kinerja staf pengajar pada yayasan cahaya lestari surabaya tersebut

didapatkan dengan menggunakan metode survey, dimana menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Teknik pengumpulan data survey ini, dimana penelitian dilakukan dalam ruang alamiah atau bukan buatan dan peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:6) bahwa, metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan instrumen kuesioner, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedangkan menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff pengajar di yayasan cahaya lestari surabaya yang berjumlah 25 orang.

Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:120) menyatakan bahwa: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu".

Pada penelitian ini penentuan pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling*, *nonprobability sampling* menurut Sugiyono (2012:125) menyatakan bahwa:

"*Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel".

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2012:126) menyatakan bahwa:

"Sampling jenuh adalah teknik teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel"

Dalam hal ini sampel yang diambil yaitu seluruh staff pengajar pada yayasan cahaya lestari surabaya sebanyak 25 orang.

Definisi Operasional Variabel

Budaya Organisasi (X1)

Edy Sutrisno (2012: 2), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai- nilai (*values*), keyakinan- keyakinan (*beliefs*), asumsi- asumsi (*assumptions*), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya

Pelatihan (X2)

Menurut Andrew E.Sikula (1981:227) dalam Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa:

Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose.

(Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial

mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas

Pengembangan karier (X3)

Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya dengan demikian seorang pegawai perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut.

Prestasi kerja (X4).

Menurut Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2011 : 67) adalah : "Hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja (Y)

Menurut Wibowo (2011:7), kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Pembahasan Hasil Penelitian Data Penelitian

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa terdapat 25 responden dari sebagian karyawan yang bekerja di Yayasan Cahaya Lestari Surabaya dengan rincian jumlah kuesioner yang dibagikan dan berhasil dikumpulkan sebanyak 25 lembar kuesioner. Dengan berhasil terkumpulnya seluruh kuesioner maka dapat diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Deskripsi jenis kelamin, penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner yang menyatakan bahwa jenis kelamin laki-laki mendapat prosentase sebesar 68 % dan sebesar perempuan 32 %.

Deskripsi usia responden penelitian ini yang memiliki prosentase rentang umur tertinggi yaitu terdapat pada antara rentang umur 22-28 tahun sebesar 44% yang artinya sebagian besar responden berumur 22-28 tahun.

Deskripsi pendidikan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan SMA, hal

ini dapat dilihat dari 25 responden penelitian yang memiliki yang memiliki pendidikan SMA adalah sebanyak 12 orang responden, yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 7 orang responden, dan yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 6 responden.

Pada penelitian ini dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi $r_{tabel} = 0,3961$ yang artinya pernyataan tersebut adalah valid.

Pada uji reabilitas variabel budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja, dan kinerja karyawan hasil alpha cronbach's melebihi 0,60 yang artinya variabel tersebut reliabel.

Hasil Uji f

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan spss versi 16.0 for windows uji f menunjukkan f_{hitung} sebesar 13.813 dengan tingkat signifikan 0,000^a sedangkan f_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,87. Karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan "budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Cahaya Lestari Surabaya" dapat diterima, hal ini didukung oleh teori Mangkunegara (2011:67) "yang menyatakan penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya" dan Mangkunegara (2012:10) yang menyatakan "Penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk perbaikan prestasi kerja karyawan, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan untuk latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain

pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan eksternal.

Hasil Uji t

Untuk menentukan nilai t_{tabel} maka menggunakan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($25 - 4 = 21$). Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,080.

A. Budaya Organisasi

Hasil dari uji t pada variable Budaya Organisasi, nilai t_{hitung} sebesar 2.097. Karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2.097 \geq 2,080$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,049 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Cahaya Lestari Surabaya, hal ini didukung oleh teori Robbins & Coulter (2010: 63) mengemukakan bahwa "Budaya organisasi atau organizational culture adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi".

B. Pelatihan

Hasil dari uji t pada variable pelatihan, nilai t_{hitung} sebesar 2.467. Karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2.467 \geq 2,080$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,023 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Cahaya Lestari Surabaya. Hal ini didukung oleh penelitian Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sendow (2013) yang berjudul "Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara." Dengan hasil "Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara

C. Pengembangan Karir

Hasil dari uji t pada variable pengembangan karir, nilai t_{hitung} sebesar 2.425. Karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2.425 \geq 2,080$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,025 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Cahaya Lestari Surabaya hal ini didukung oleh teori Marwansyah (2012:224) yang mengemukakan bahwa sarana pengembangan karier meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik.

D. Prestasi Kerja

Hasil dari uji t pada variable prestasi kerja, nilai t_{hitung} sebesar 2.257. Karena nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2.257 \geq 2,080$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,035 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Cahaya Lestari Surabaya, hal ini didukung oleh teori Hasibuan, 2011: 94) yang menyatakan "Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusanya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu".

Variabel Dominan

Berdasarkan data statistik pada tabel 4.23 diketahui bahwa variabel bebas yang memiliki koefisien beta terbesar adalah variabel pelatihan (X_2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.295. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga tidak dapat diterima, yakni "Diantara variabel budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir, prestasi kerja. Variabel pelatihan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Cahaya Lestari Surabaya" sehingga hipotesis ketiga ditolak. Hal ini didukung oleh teori Sedarmayanti (2013:167) yang menyatakan bahwa "Setiap Organisasi, perlu mengadakan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk kemajuan organisasi. Perlunya diselenggarakan program pelatihan dan pengembangan"

Daftar Pustaka

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sdm*, Cetakan keenam. Refika Aditama, Bandung.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, Ma'ruf, 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Bohlander and Snel. 2010. *Principle Of Human Resource Managemen*. Canada: Nelcon Education Ltd.
- Departemen pendidikan nasional. 2012. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta.
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Flippo, E.B. 1984. *Personnel Management*, Singapore :McGraw Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit andi offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Pasaribu (2015) "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan "
- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/10275/9861> Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sendow (2015)"Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara."
- <https://www.ijsr.net/archive/v3i5/MTIwNDE0MDI=.pdf> Ombui Kepha, Kagiri, Assumptah. W, Omoke, Dismas, Principal, St. Charles Kabeo High School (2012) "The Influence of Training and Development on the Performance of Employees in Research Institutes in Kenya"
- Malayu Hasibuan S. P. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keenam belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, bandung : alfabeta.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, bandung : alfabeta.
- Mathis, dan Jackson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, veithzal dkk, 2013. *Comercial Bank Managemen: manajemen perbankan dari teori ke praktik*, edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: rajawali pers.
- Robbins SP, Dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, salemba empat jakarta.
- Robbins, SP.,Coulter.M. 2010. *Manajemen*. Edisi 10, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Penerbit Erlangga.

<http://download.portalgaruda.org/article>.

Dono Wirotomo dan Popy Novita

Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.

Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

T. Hani Handoko. 2011. Manajemen, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.

Veithzal Rivai. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.

Wibowo, 2011. Manajemen Perubahan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.