

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM  
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT.GARAM  
PERSERO MADURA**

**Oleh:**

**Alek Buyung Nasution**

Program Studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika  
e-mail: alekbuyung5@gmail.com

**ABSTRAK**

Kualitas sumber daya manusia tentunya akan berdampak bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Masalah yang dihadapi oleh beberapa perusahaan adalah masalah manajemen pengembangan sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan prestasi dalam bekerja. Pada saat ini dalam konteks manajemen sumber daya manusia bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan salah satu fenomena yang sangat penting. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung atau tidak langsung budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dapat mempengaruhi perusahaan dan karyawannya. Oleh karena itu penelitian ini berfokus pada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam Persero Madura. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang menekankan pada formal, obyektif, dan sistematis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Garam Persero Madura yang berjumlah 50 orang. Variabel yang digunakan adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini jenis data primer dengan penyebaran kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh secara simultan dan parsial antara budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dengan demikian budaya yang ada di dalam perusahaan, budaya organisasi, lingkungan kerja yang kurang memadai, dan disiplin kerja yang sesuai dapat memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap prestasi kerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sebagai pekerja mencari pekerjaan yang maksimal.

**Kata kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, prestasi kerja.**

**ABSTRACT**

*The quality of human resources will certainly have an impact on the company and the employees themselves. The problem faced by several companies is the problem of human resource development management, especially in increasing work performance. At this time in the context of human resource management that organizational culture, work environment and work discipline are very important phenomena. This shows that directly or indirectly organizational culture, work environment, work discipline can affect the company and its employees. Therefore this study focuses on the influence of organizational culture, work environment, work discipline on employee performance at PT. Garam Persero Madura. This research is descriptive quantitative. Quantitative research is a research approach that emphasizes formal, objective, and systematic. The population in this study were all employees of PT. Garam Persero Madura, amounting to 50 people. The variables used are organizational culture, work environment, work discipline on work performance. The data used in this study are primary data types by distributing questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that there was no simultaneous and partial influence between organizational culture (X1), work environment (X2), work discipline (X3) simultaneously on work performance (Y) with a significance level of 0.000 where the value is less than 0.05. These results prove that organizational culture, work environment and work discipline can affect work performance. Thus the existing culture within the company, organizational culture, an inadequate work environment, and appropriate work discipline can contribute significantly to the work performance of employees in carrying out their activities as workers looking for maximum work.*

**Keywords: organizational culture, work environment, work discipline, work performance.**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Garam yang di dalamnya terkandung senyawa Kalium Iodat (Garam Beryodium) merupakan salah satu nutrisi penting yang harus dikonsumsi secara teratur oleh manusia. Jumlah garam yang harus dikonsumsi per hari untuk setiap orang kurang lebih adalah 9 gram. Untuk masyarakat di negara berkembang seperti Indonesia, selain untuk memenuhi nutrisi tubuh konsumsi garam ditujukan juga untuk memenuhi kebutuhan tubuh akan yodium garam di Indonesia diproduksi oleh petani garam (garam rakyat) dan PT. Garam Persero. Proses produksi garam di PT. Garam Persero dilakukan dengan cara pengolahan bertingkat yang mana proses penguapan air laut dilakukan di areal evaporator dan Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusia sudah digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi. Hal tersebut dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan perusahaan untuk produksi tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia sangat erat sekali hubungannya di dalam perusahaan sehingga sering muncul permasalahan dalam lingkungan kerja karyawan. Salah satu permasalahan tersebut adalah pembentukan tenaga kerja yang produktif (Zuana, dkk, 2016:20).

Persaingan perusahaan saat ini semakin bertambah ketat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Perusahaan membutuhkan adanya perencanaan strategik yang kreatif dan inovatif yang dapat menjadi karakteristik dari perusahaan tersebut dan dapat mengantarkan tujuan-tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Perusahaan harus siap berkompetisi dalam persaingan bisnis yang kuat ini dan perusahaan-perusahaan harus mempunyai manajemen yang efektif dan para karyawan di dalamnya harus memiliki tingkat kualitas kinerja yang baik pula agar dapat meningkatkan kinerja diri sendiri yang dimaksudkan untuk menciptakan manajemen yang efektif, selain itu pula memerlukan dukungan karyawan yang berkompeten dan kreatif dibidangnya. Dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan memberikan suatu tantangan baru untuk dapat bersaing dan bertahan dengan perusahaan lainnya.

Manusia adalah hal yang penting dalam sebuah organisasi, pemberi kerja dan pencari kerja adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini terbukti dengan pemberi kerja membutuhkan tenaga kerja untuk membantu dan menjalankan organisasinya agar bisa mencapai hasil yang sebelumnya belum dapat diraih oleh individu atau perseorangan. Sedangkan pencari kerja membutuhkan pemberi kerja untuk dapat memenuhi tujuannya dalam mencari pekerjaan. Perekrutan pelamar kerja dibutuhkan oleh semua organisasi terlepas dari apapun jenis, produk, ukuran, dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi itu, pelamar kerja dibutuhkan untuk mengisi kekosongan didalam organisasi itu. Dikarenakan perubahan struktur, pertumbuhan dan juga perputaran karyawan maka pengisian kekosongan posisi terjadi. Posisi yang kosong tersebut memerlukan pencarian orang-orang yang memenuhi syarat untuk mengisinya. Maka perusahaan berkewajiban untuk melakukan program rekrutmen, penempatan, bahkan pelatihan untuk karyawan.

Budaya organisasi memang sulit untuk didefinisikan secara tegas dan sulit diukur, namun bisa dirasakan oleh Sumber daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan tersebut. Budaya perusahaan sering juga disebut sebagai budaya kerja, karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia, makin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Penyatuan pandangan dari sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dari perusahaan, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut (Subagio, 2015:289). Memang sulit untuk didefinisikan secara tegas dan sulit diukur, namun bisa dirasakan oleh Sumber daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan tersebut. Budaya perusahaan sering juga disebut sebagai budaya kerja, karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia, makin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Penyatuan pandangan dari sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dari perusahaan, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut (Subagio, 2015:289).

Yang dimaksud dengan pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana. Yang bertujuan untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini juga yang diterapkan oleh PT Garam Persero Madura dengan pelatihan, pelatihan dilakukan bermacam-macam untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Garam Persero Madura Pelatihan yang dilakukan bersifat formal dan non formal. Juga pelatihan berasal dari internal dan juga eksternal. Hal ini memerlukan sistem dan proses dengan benar, karena rekrutmen, penempatan, dan pelatihan akan mempengaruhi kualitas dalam diri seseorang. Tentunya semua perusahaan menginginkan kualitas yang baik di dalam diri karyawannya, hal inilah yang menjadi pemicu perlunya sistem dan penerapan yang baik didalam proses rekrutmen, penempatan serta pelatihan karyawan.

Maka dari itu, beberapa hal memiliki pengaruh yang kuat terhadap kemajuan perusahaan terutama pada unsur sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan, hal terpenting yang membawa perubahan besar pada tujuan organisasi adalah karyawannya, meskipun perusahaan dilengkapi dengan semua fasilitas terbaik, namun jika sumber daya manusia belum atau tidak memiliki kemampuan terbaik dan juga lingkungan kerja yang nyaman, maka fasilitas tersebut akan menjadi sia-sia. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Chandrasekar (2016:39) dimana terdapat suatu kondisi yang tidak dapat diterima oleh karyawan terkait fasilitas dan kenyamanan saat bekerja, jika kedua hal tersebut tidak dapat terpenuhi maka kepuasan dan prestasi kerja tidak akan terwujud.

Selain dari budaya organisasi dan pelatihan kerja, kedisiplinan kerja juga merupakan aspek yang perlu diperhitungkan dalam penilaian prestasi kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sebuah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Rivai dan Sagala, 2015:825). Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari pemaparan di atas, maka penelitian ini bermaksud untuk menjawab dan melengkapi, dimana terkait dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja. Penelitian ini kemudian berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. GARAM PERSERO MADURA”**.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan prestasi kerja manajemen sumber daya manusia di PT. Garam Persero Madura.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Budaya Organisasi**

Wirawan (dalam Subagio, 2016:73) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma, nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama (Glaser et al., dalam Putri, 2015:59). Bagi suatu perusahaan atau organisasi, budaya yang diterapkan dalam perusahaan sangatlah penting karena budaya organisasi tersebut yang akan mempengaruhi dan memberikan pedoman bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka.

### **Pelatihan Kerja**

Menurut Sastrohadiwirjo (2015:162) Pelatihan pada dasarnya berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Anoraga (2009:178 dalam Wiji Wahyuni 2015:6), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehandak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Pendapat lain menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, (Sutrisno, 2016:86).

Sedangkan menurut pendapat yang disampaikan oleh Keith Davis (2010:100), bahwa *“Discipline is management action to enforce organization standards”*. Berdasarkan pendapat dari Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Bejo Siswanto (dalam D. Arika 2016:19) menyatakan bahwa disiplin didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

## Prestasi Kerja

Menurut Subagio (2015:202) prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan disepakati bersama.

Hasibuan dalam Zuana, dkk, (2016:19) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Lain halnya menurut Mangkunegara dalam Zuana, dkk, (2016:37) menurutnya, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## Penelitian Terdahulu

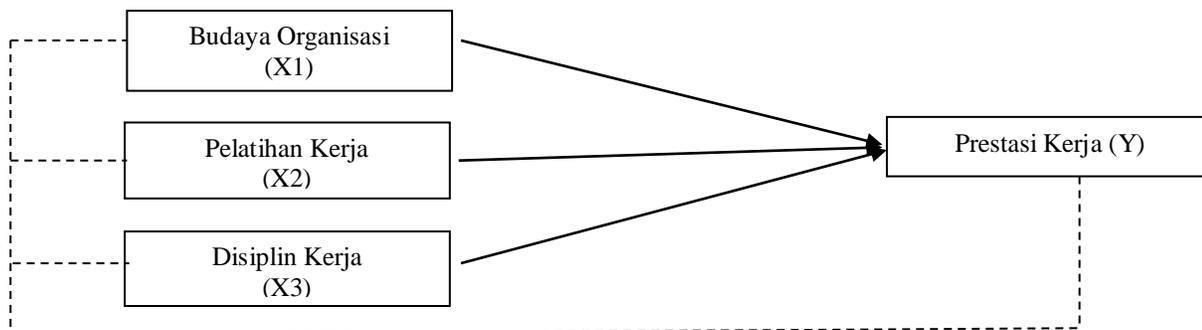
Penelitian yang dilakukan Fanani (2019), Penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.PJTKI Lentera Bunga Bangsa Sejati Surakarta” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Subagio (2016), berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. Tujuan penelitian untuk mengidentifikasi besar pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sementara budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru 2019:21 oleh Ismul Azam. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh rekrutmen dan pelatihan didalam PT. Traktor Nusantara Pekanbaru kepada para karyawannya. Hasil penelitian ini adalah rekrutmen dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis data yang dilakukan dengan menggunakan metode Regresi Berganda.

## Kerangka Konseptual

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Sumber : data primer, diolah

## Hipotesis

Dari kerangka konseptual yang ada dapat disimpulkan bahwa hipotesis tersebut adalah sebagai berikut;

- H1 : budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja manajemen sumber daya manusia di PT. Garam Persero Madura.
- H2 : pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja manajemen sumber daya manusia di PT. Garam Persero Madura.
- H3 : disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja manajemen sumber daya manusia di PT. Garam Persero Madura.
- H4 : budaya organisasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja manajemen sumber daya manusia PT. Garam Persero Madura.

## METODE PENELITIAN

## **Jenis Penelitian**

Berdasarkan karakteristik masalah yang diangkat dalam penelitian ini diketahui bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang disajikan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2015:7).

Sementara itu, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Penelitian kausal meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih, sehingga dapat menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai dalam satu atau lebih variabel lain (Silalahi, 2017:33). Dalam penelitian ini akan diamati Rekrutmen Karyawan, Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia di PT.Garam Persero Madura.

## **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Garam Persero Madura di Jl. Raya Kalianget 9 Kalianget, Sumenep - Madura (69471) Sumenep - 69471. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan mulai dari bulan September – Desember.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016:115) Jadi populasi bukan hanya orang,tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari,tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Dari keterangan diatas,maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Garam Persero Madura yang berjumlah 50.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2016:116) adalah sebagian atau wakil populasi diteliti. Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2015:108), jika subyek yang akan diteliti besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan konsep yang disebutkan diatas, karena populasi jumlahnya kurang dari 100 maka peneliti mengambil sampling sensus seluruhnya sejumlah 50 orang karyawan, dengan demikian dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi pada PT.Garam Persero Madura.

## **Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli. Data Primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian.

### **2. Sekunder**

Yaitu data yang di peroleh dari pihak lain tetapi masih berkaitan dengan penelitian.

## **Definisi Operasional Variabel**

1. Budaya Organisasi merupakan suatu urutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan Sutrisno Edy (2015:11). Indikator yang dapat menjabarkan budaya organisasi, yaitu: orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, stabilitas, inovasi dan pengambilan resiko dan perhatian pada detail.
2. Pelatihan Kerja menurut Sastrohadiwirjo (2015:162) Pelatihan pada dasarnya berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Indikator : tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas, pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai dan materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Disiplin Kerja menurut Anoraga (2009:178 dalam Wiji Wahyuni 2015:6), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehandak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Indikator : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada strandar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.
4. Prestasi Kerja menurut Subagio (2015:202) prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan disepakati bersama. Indikator : produktivitas, mutu, waktu, tanggung jawab dan kerjasama.

## Teknik Analisa Data

### Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur validitas dari hasil jawaban kuesioner yang menunjukkan kedalaman pengukuran suatu alat ukur. Langkah uji ini adalah mencari  $r$  hitung (angka korelasi *Pearson*). Dengan rumus tersebut, suatu item dapat dikatakan valid jika  $r_{\text{hasil}}$  bernilai positif dan signifikansi nilai  $\alpha < 5\%$ . Namun jika  $r_{\text{hasil}}$  bernilai negatif ataupun positif dengan tingkat signifikansi berada di atas 5%, maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk analisis data berikutnya (Sugiyono, 2016:92).

### Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk menguji keandalan kuesioner pada penelitian ini adalah metode *Cronbach Alpha*. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila *Alpha Cronbach*  $> 0,6$  (Sugiyono, 2016:96).

### Uji Analisis Regresi Berganda

Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016:98):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 + e$$

Dimana,

- Y : Prestasi Kerja
- $X_1$  : budaya organisasi
- $X_2$  : Pelatihan Karyawan
- $X_3$  : Disiplin Kerja
- b : Koefisien Regresi
- e : *Error*

### Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpang asumsi klasik yang meliputi :

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heterokedastisitas

### Pengujian Hipotesis

1. Uji t (*test of significance individual parameter*) untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dimana dalam pengambilan keputusan dengan uji t ini adalah:
  - a. Jika nilai *level of significance* menurut hasil perhitungan lebih kecil daripada 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
  - b. Jika nilai *level of significance* menurut hasil perhitungan lebih besar daripada 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Uji F Uji F (*test of significance e individual simultan*) untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dimana dalam pengaruh pengambilan keputusan dengan uji F ini:
  - a. Jika nilai *level of significance* menurut hasil perhitungan lebih kecil dari pada 0,05 maka  $H_0$  dibalik  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh secara simultan variabel bebabs terhadap variabel terikat.
  - b. Jika nilai *level significance* menurut hasil perhitungan lebih besar dari pada 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap naik turunnya variabel Y maka dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi ( $r^2$ ) digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan masing-masing variabel bebas, dengan asumsi variabel konstan tetap pada variabel terikat. Semakin besar nilai ( $r^2$ ) maka semakin besar variasi sumbangannya terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Profil Responden**

Profile Responden	Deskripsi	Frekuensi	
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	82%
	Perempuan	9	18%
Usia	20 tahun – 25 tahun	15	30%
	26 tahun – 30 tahun	27	54%
	31 tahun – 35 tahun	4	8%
	36 tahun – 40 tahun	3	6%
	Diatas 40 tahun	1	2%
Pendidikan	SMA	30	60%
	D1/D2/D3	6	12%
	Strata 1	14	28%
	Strata 2	0	0%
Jabatan	Staff	11	22%
	Teknisi	9	18%
	Produksi	30	60%
	Lain – lain	0	0%
Masa Kerja	<1 tahun	4	8%
	1 – 3 tahun	15	30%
	3 – 5 tahun	19	38%
	>5 tahun	12	24%

Sumber : data primer, diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki jenis kelamin laki-laki, dengan usia rata-rata diantara 26 tahun – 30 tahun, dan pendidikan minimal SMA. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Garam Persero berjenis kelamin laki-laki, dengan usia sekitar 26 – 30 tahun yang memiliki pendidikan SMA.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Nomer Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0,698	0,2732	Valid
	2	0,843	0,2732	Valid
	3	0,630	0,2732	Valid
	4	0,650	0,2732	Valid
	5	0,626	0,2732	Valid
	6	0,616	0,2732	Valid
	7	0,698	0,2732	Valid
	8	0,843	0,2732	Valid
	9	0,630	0,2732	Valid
	10	0,546	0,2732	Valid
Pelatihan Kerja	1	0,647	0,2732	Valid
	2	0,818	0,2732	Valid
	3	0,709	0,2732	Valid
	4	0,748	0,2732	Valid
	5	0,818	0,2732	Valid
	6	0,771	0,2732	Valid
Disiplin Kerja	1	0,387	0,2732	Valid
	2	0,550	0,2732	Valid
	3	0,733	0,2732	Valid
	4	0,682	0,2732	Valid
	5	0,820	0,2732	Valid

	6	0,871	0,2732	Valid
	7	0,703	0,2732	Valid
	8	0,435	0,2732	Valid
	9	0,820	0,2732	Valid
	10	0,673	0,2732	Valid
Prestasi Kerja	1	0,417	0,2732	Valid
	2	0,427	0,2732	Valid
	3	0,745	0,2732	Valid
	4	0,523	0,2732	Valid
	5	0,768	0,2732	Valid
	6	0,420	0,2732	Valid
	7	0,403	0,2732	Valid
	8	0,414	0,2732	Valid
	9	0,745	0,2732	Valid
	10	0,768	0,2732	Valid

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hitung dari semua item lebih besar dari pada  $r$  tabel. Hal ini berarti semua item yang ada dalam variabel sudah valid.

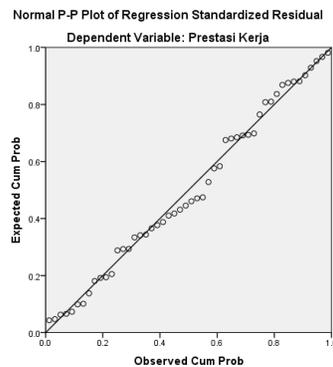
**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,864	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,873	Reliabel
Disiplin Kerja	0,858	Reliabel
Prestasi Kerja	0,773	Reliabel

Sumber: data primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas, variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6.

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**



Sumber : data primer, diolah

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

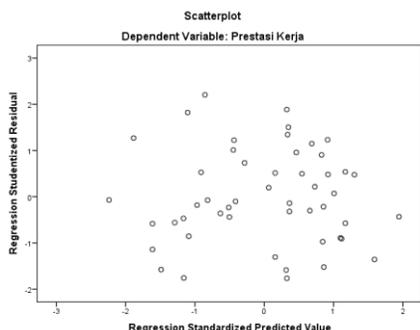
Variabel	Multikolinieritas	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,289	3.458
Pelatihan Kerja	0,228	4.388
Disiplin Kerja	0,259	3.868

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF semua variabel mempunyai nilai VIF dibawah 10, yang berarti bahwa pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini sudah terbebas dari penyimpangan multikolinier.

**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas**

Dari grafik *scatterplots* di bawah terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi prestasi kerja berdasarkan masukan variabel bebas.



Sumber : data primer, diolah

**Tabel 5. Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12.792	6.988	
Budaya Organisasi	0,821	0,303	0,659
Pelatihan Kerja	- 0,651	0,322	0,554
Disiplin Kerja	0,279	0,331	0,217

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12.792 + 0,821 X_1 + - 0,651 X_2 + 0,279 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas mempunyai arti bahwa:

1.  $b_0$  = Konstanta = **12.792**  
 Apabila variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), pelatihan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) adalah konstan atau sama dengan nol, maka prestasi kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 12.792.
2.  $b_1$  = Koefisien regresi untuk  $X_1$ = **0,821**  
 Menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) yaitu 0,821 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi setiap ada kenaikan pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dapat meningkatkan prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,821 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dapat menurunkan prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,821 pula, dengan asumsi bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) adalah konstan.
3.  $b_2$  = Koefisien regresi untuk  $X_2$ = **- 0,651**  
 Menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) yaitu -0,651 dan mempunyai koefisien regresi negatif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang tidak searah dengan variabel terikat. Jadi setiap ada penurunan pada variabel pelatihan kerja ( $X_2$ ) dapat menurunkan prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar -0,651 dan sebaliknya.
4.  $b_3$  = Koefisien regresi untuk  $X_3$ = **0,279**  
 Menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) yaitu 0,279 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi setiap ada kenaikan pada variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) dapat meningkatkan prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,279 dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) dapat menurunkan prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 0,279 pula, dengan asumsi bahwa variabel, budaya organisasi ( $X_1$ ) dan pelatihan kerja ( $X_2$ ) adalah konstan.

**Tabel 6. Uji t**

Variabel	T	Sig.	Correlations
			Partial
(Constant)	1.828	0,074	
Budaya Organisasi	2.711	0,009	0,371
Pelatihan Kerja	-2.022	0,049	-0,286
Disiplin Kerja	0,845	0,403	0,124

Sumber : data primer, diolah

Dari hasil uji t tersebut diatas, dapat dilihat bahwa:

- a. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Dimana diperoleh nilai r sebesar 0,371 dan  $r^2$  untuk variabel budaya organisasi (X1) dengan prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar  $(0,371)^2 = 0,138$  atau 13,8%, yang berarti oleh budaya organisasi (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) atau memiliki pengaruh yang sangat kecil.

- b. Pengaruh pelatihan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,049 yang lebih kecil dari 0,05. Dimana diperoleh nilai r sebesar -0,286 dan  $r^2$  untuk variabel pelatihan kerja (X2) dengan prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar  $(-0,286)^2 = 0,082$  atau 8,2%, yang berarti oleh pelatihan kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) atau memiliki pengaruh yang sangat kecil.

- c. Pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Variabel disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,403 yang lebih besar dari 0,05. Dimana diperoleh nilai r sebesar 0,124 dan  $r^2$  untuk variabel disiplin kerja (X3) dengan prestasi kerja karyawan (Y) adalah sebesar  $(0,124)^2 = 0,015$  atau 1,5%, yang berarti oleh disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) atau tidak memiliki pengaruh.

**Tabel 7. Uji F**

Sumber Variansi	Sum Squares	Df	Mean square	F <sub>hitung</sub>	Sig.
Regression	397.294	3	132.431	4.166	0,011 <sup>b</sup>
Residual	1.462.326	46	31.790		
Total	1.859.620	49			

Sumber : data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai variabel budaya organisasi (X1), pelatihan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya nilai pengaruh tersebut menunjukkan budaya organisasi (X1), pelatihan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

**Tabel 8. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,462 <sup>a</sup>	,214	,162

Sumber : data primer, diolah

Pada tabel di atas menunjukkan pengaruh variabel budaya organisasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja secara simultan positif dengan nilai R = 0,462, dan nilai  $R^2$  = 0,214. Hasil ini diartikan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja adalah 21,4% serta sisanya 78,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Pembahasan

Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1), pelatihan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,011 yang mana nilai

tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa prestasi kerja karyawan akan lebih baik apabila mempertimbangkan budaya organisasi, pelatihan kerja dan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Selain itu, menurut uji t yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y)  
Variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05 ini budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Hasil ini menjelaskan bahwa budaya organisasi yang ada dalam perusahaan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. budaya organisasi memiliki kontribusi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Reza (2016), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Pelatihan kerja (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y)  
Variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,049 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menjelaskan bahwa sistem pelatihan kerja yang diterapkan dalam perusahaan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulkarnaen Mora (2016), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi karyawan.
3. Pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)  
Variabel disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,403 yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menjelaskan bahwa kedisiplinan kerja yang diterapkan dalam perusahaan tidak mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irda Wati (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.
4. Pengaruh budaya organisasi (X1), pelatihan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)  
Variabel budaya organisasi (X1), pelatihan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Hartini (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Menurut hasil penelitian yang diperoleh dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05 ini budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja (Y).
2. Variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,049 yang lebih kecil dari 0,05.
3. Variabel disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,403 yang lebih besar dari 0,05.
4. Variabel budaya organisasi (X1), pelatihan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Ada pengaruh secara simultan antara budaya organisasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja manajemen sumber daya manusia di PT. Garam persero. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja karyawan mampu memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap prestasi kerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan dalam bekerja.

### Saran

1. Untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan, hendaknya pimpinan perusahaan lebih memperhatikan karyawannya dalam hal budaya organisasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

2. Berkenaan dengan budaya organisasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja, hendaknya diperhatikan juga faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga dapat lebih memberikan dukungan bagi manajemen dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan secara keseluruhan.
3. Variabel dan model yang digunakan dalam penelitian ini masih sangat terbatas, oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain di luar variabel yang telah diteliti. Selain itu, bisa dilakukan penelitian dengan obyek berbeda yaitu perusahaan swasta karena perusahaan swasta lebih variatif dalam hal sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* .Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gujarati, Damodar. 2009. *Ekonomitrika Dasar*, Alih Bahasa Sumarno Zain. Jakarta : Erlangga.
- Hartini, Ayu (2020) *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kurnia Phileo Selaras (Diamond)*. S-1 Thesis, 021008 Universitas Tridianti Palembang.
- IrdaWati. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha*. Jurnal Akrab Juara, [S.L.], V. 4, N. 1, P. 115-130, Feb. 2019. ISSN 2620-9861. Available At:<[Http://Akrabjuara.Com/Index.Php/Akrabjuara/Article/View/511](http://Akrabjuara.Com/Index.Php/Akrabjuara/Article/View/511)>. Date Accessed: 28 Dec. 2020.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kriyantono, Rachmat. 2008. *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Luhglatno.2009. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja*. Fakultas Ekonomi Vol.1, No. 1 Juni , 1-12.
- Mora, Zulkarnaen, dan Muhammad Reza.(2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Pengembangan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPRSA decoLangsa*. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.5, No.1, Mei 2016
- Putri, A. M. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasioanl di Denpasar*. Jurnal Ekonomi Universitas Udayana Bali , 183-204.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Subagio, H. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. ANTA Jakarta)*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur , 46-56.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Zainullah, A., Suharyanto, A., & Budio, S. P. 2012. *Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton*. Jurnal Rekayasa Sipil / Volume 6, No. 2 , 125-133.
- Zuana, C. I., Swasto, B., & Susilo, H. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 7, No.1 Januari , 1-9.