

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KOMITE OLAHRAGA NASIONAL INDONESIA (KONI) KOTA YOGYAKARTA

Tegar Alifahmi Ginting

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of organizational culture on work performance, motivation influence on job performance, job satisfaction influence on work performance, and organizational culture influence, motivation, and job satisfaction simultaneously on work performance at employees of Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Yogyakarta.

Variables are Organizational Culture X1, Motivation X2, Job Satisfaction X3 and Job Performance Y. Populasi in this research is employees of Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Yogyakarta. Sampel sample is 42 employees, with sample technique used is census sampling. Methods of data collection using questionnaire method, data analysis using multiple regression.

Result of research with 5% or 0,05 significance level indicates that organizational culture has a significant positive effect on work performance ($0,000 < 0,05$) Motivation has no significant effect on employee performance which is indicated by significance value ($0,344 > 0,05$) and job satisfaction have a significant effect on work performance ($0,000 < 0,05$). Simultaneously variable of organizational culture, motivation, and job satisfaction have an effect on signifikan to work performance of Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Yogyakarta.

Keywords: *organizational culture, motivation, job satisfaction, job performance*

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:124).

Masalah prestasi kerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena prestasi karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Prestasi kerja memiliki pengertian sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam Putra (2013:135) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan Mangkunegara, menurut Handoko (2001:96), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2007: 94) menyatakan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melakukan tugas-tugas yang ditugaskan untuk itu didasarkan pada keterampilan, pengalaman dan keseriusan dan waktu.

Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pengaruh pemanfaatan budaya perusahaan adalah salah satu solusi dalam menghadapi tantangan yang kian kompleks. Menurut Robbins (2002:247), budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa budaya dapat menjadi suatu keunggulan suatu perusahaan apabila budaya tersebut dapat mendukung tujuan organisasi dan membuat organisasi dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman yang semakin cepat. Selain budaya organisasi bahwa karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor motivasi karyawan itu bekerja sehingga dapat tercapai tujuan organisasi. Motivasi yang berasal dari dalam muncul karena adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan dan meraih kesejahteraan yang lebih baik lagi. Motivasi dari luar karena tuntutan kewajiban yang harus dijalankan, misal kewajiban seorang pekerja yang bekerja sesuai target yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Nawawi (2008:351), motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:95), motivasi adalah pemberian daya pendorong, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selain budaya organisasi dan motivasi, bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja diartikan sebagai cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya mengenai selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dan banyaknya yang diyakini seharusnya diterima, serta segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja (Martoyo, 2007:156). Menurut Hasibuan (2014:257), kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sedangkan Mudiarta (2001:257) menyatakan sebab-sebab ketidakpuasan beraneka ragam seperti hasil yang diterima rendah atau dirasakan kurang cukup memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, dan pekerjaan yang kurang sesuai.

Berdasarkan uraian di atas, ada peranan budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan prestasi karyawan dalam organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2001:89). Tentunya dalam hal penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Secara umum prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai pada suatu pekerjaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Selanjutnya menurut Sutrisno (2011:149) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:235) mendefinisikan bahwa Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2008:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Senada dengan pendapat tersebut Hasibuan (2008:94), menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2001:63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang dikemukakan 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.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Schein (dalam Andreas Lako, 2004:27), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada. Senada dengan pendapat tersebut, menurut Munandar (2006:262) menyatakan budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi. Selanjutnya Umar (2010:207), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Menurut Siagian (2002:120) ada sembilan jenis kebutuhan yang sifatnya non material yang oleh para anggota organisasi dipandang sebagai hal yang turut mempengaruhi perilakunya dan yang menjadi faktor motivasi yang perlu dipenuhi dan oleh karenanya perlu selalu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi yaitu: 1) Kondisi kerja yang baik, terutama yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, 2) perasaan diikutsertakan, 3) cara pendisiplinan yang manusiawi, 4) pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, 5) kesetiaan pemimpin kepada para pegawai, 6) promosi dan perkembangan bersama organisasi, 7) pengertian yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi bawahan, 8) keamanan pekerjaan, 9) tugas pekerjaan yang sifatnya menarik.

Dengan mendasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan satu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada didalamnya. Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara (2008: 98), motivasi merupakan persoalan yang berkaitan dengan bagaimana caranya mendorong gairah seseorang agar mau bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi sangat dibutuhkan di sebuah organisasi karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu dalam sebuah organisasi dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motif dapat diartikan sebagai *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan berbuat dengan tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2008: 95) motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dan keinginan. Keinginan untuk berhasil dan ketakutan akan gagal. Begitu pula dengan para pekerja yang mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Dari hal ini munculah motivasi yang mendorong manusia untuk mencapai apa yang diinginkannya. Menurut Robbins (Hasibuan, 2007: 96) motivasi merupakan suatu kerelaan untuk usaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Sedangkan menurut Siagian (2002: 138) berpendapat mengenai pengertian motivasi adalah sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian maupun keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Robbins (Hasibuan, 2007: 96) motivasi merupakan suatu kerelaan untuk usaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Sedangkan menurut Siagian (2002: 138) berpendapat mengenai pengertian motivasi adalah sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian maupun keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari berbagai definisi yang telah di paparkan dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan segala kemampuan yang ia miliki dalam rangka memenuhi kebutuhan atau keinginannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal di organisasi dimana ia berada.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:203), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Suwatno (2001:187) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Keith dan Kinicki (2005:271) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya.

Menurut Robbins (2002:299) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sedangkan Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2008:117) mengemukakan bahwa "*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*". Artinya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Wexley dan Yuki dikutip oleh Mangkunegara (2008:117) mendefinisikan bahwa kepuasan

kerja adalah “*is the way an employee feels about his or her job*”. Artinya adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Siagian (2002:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Hubungan Antara Variabel

Hubungan Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja

Budaya organisasi merupakan mekanisme yang kuat dalam mengendalikan perilaku karyawan. Berdasarkan penelitian Marliana B. Winanti (2009) yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atri Distribution “. Diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan ditunjukkan pula pada penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono (2005) mengenai ”Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H1: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. Hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh yang positif signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Hubungan Motivasi dan Prestasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang dimiliki oleh seseorang. Seperti yang telah dikemukakan diatas, motivasi timbul karena adanya motif dari orang tersebut dan dorongan baik internal maupun eksternal. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2008:95), yang menyatakan bahwa motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

H2: Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar, motivasi internal dan motivasi eksternal mempunyai pengaruh yang positif signifikan dengan prestasi kerja karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

Secara umum Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2013:203) mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job statisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan Veithzal (2004:460) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa satu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap umum karyawan terhadap berbagai aspek maupun pekerjaan yang dijalankannya. Jika seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang rendah maka karyawan tersebut akan menunjukkan produktivitas yang tidak baik pada perusahaan, dan sebaliknya apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi pada pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas

kerja yang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

H3: Penelitian Samad (2005), menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Memberikan kontribusi yang memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

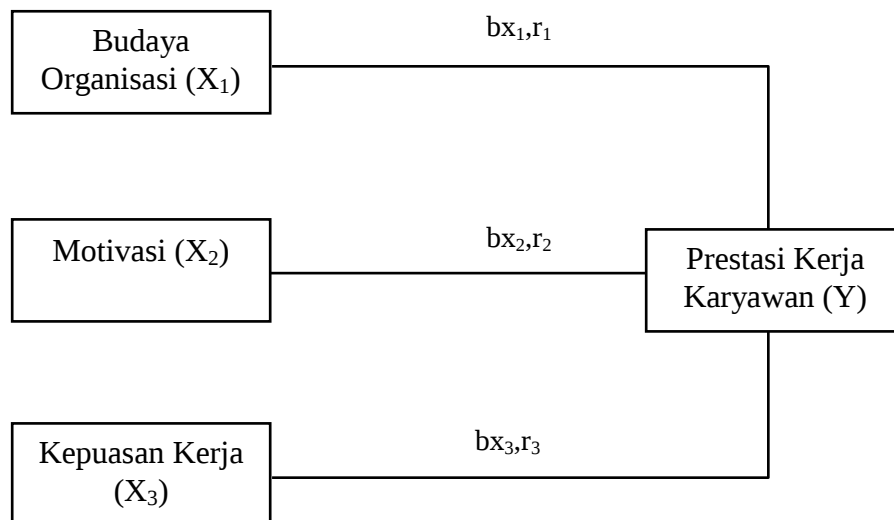
Menurut Sugiyono (2009: 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

H2. Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

H3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Kerangka Pikir Penelitian



Keterangan :

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Motivasi

X₃ : Kepuasan Kerja

Y : Prestasi Kerja Karyawan

r₁ : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

r₂ : Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

r₃ : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian jenis *asosiatif*, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2013: 11) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya semua datanya diwujudkan dalam angka dan analisisnya berdasarkan analisis statistik.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data di sini ditujukan untuk memperoleh skor yang berfungsi sebagai arah hubungan Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor KONI Kota Yogyakarta. Data primer diperoleh melalui angket atau kuesioner. Kuesioner disiapkan dalam bentuk pilihan jawaban yang sesuai dengan persepsi responden, yaitu berupa pertanyaan tertutup. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala *Likert* yang terdiri atas: Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5, Setuju (S) diberi bobot 4, Netral (N) diberi bobot 3, Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1.

Teknik Analisis Data

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kinerja karyawan pada Kantor KONI Kota Yogyakarta

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis dengan regresi, dilakukan uji Asumsi Klasik terlebih dahulu. Uji Asumsi Klasik menggunakan *Software SPSS versi 20.00 for Windows*, meliputi, Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data yang didapatkan mengikuti atau mendekati hukum sebaran normal baku dari Gauss. Di sini peneliti menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* satu sampel dengan *SPSS 20.0 for windows*, untuk menguji normalitas.

Heteroskedastisitas terjadi apabila varian dari setiap kesalahan pengganggu untuk variabel-variabel bebas yang diketahui tidak mempunyai varian yang sama untuk semua observasi. Akibatnya penaksiran *ordinary least square (OLS)* tetap tidak bias dan tidak efisien, (Ghozali, 2009: 70). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan uji Glejser. Uji Glejser dapat dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual sebagai variabel dependen dengan semua variabel independen dalam model. Jika signifikansi berarti ada heteroskedastisitas.

Multikolinieritas adalah suatu hubungan linier yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas (Kuncoro, 2009:114). Jika terjadi korelasi yang tinggi maka hal ini dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian atas kemungkinan terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dengan menggunakan metode pengujian *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Pedoman regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai $VIF < "10"$ dan mempunyai angka $Tolerance > 0,1$ (Ghozali, 2009: 63-64).

Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kinerja karyawan, dikutip dalam buku Arikunto (2006:160) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Prestasi kerja karyawan
a	= Kostanta
X ₁	= Budaya Organisasi
X ₂	= Motivasi
X ₃	= Kepuasan Kerja
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	= Koefisien regresi
e	= Standar error

Pengujian Hipotesis

Uji t(*Prasial*) ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) secara terpisah atau parsial.

H0 : Variabel-variabel bebas (budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

H1 : Variabel-variabel bebas (budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja) mempunyai

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t tabel > t, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila t tabel < t hitung, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan tingkat signifikansi 95 persen ($\alpha = 5\%$). Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Jika nilai R^2 hitung semakin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Komite Olahraga Nasional Indonesia KONI Kota Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja, terbukti. Artinya semakin baik atau tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Hasil ini didukung analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa budaya organisasi di Komite Olahraga Nasional Indonesia KONI Kota Yogyakarta, masuk kategori tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa Komite Olahraga Nasional Indonesia KONI Kota Yogyakarta, sudah memiliki karyawan yang terdorong untuk melakukan inovasi dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan berani mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan, karyawan yang sudah mampu bekerja dengan tepat waktu, persaingan yang sehat antar karyawan dalam melakukan

pekerjaan, menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi, karyawan senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal dan mampu menganalisa pekerjaan secara akurat dan baik.

Hasil ini sesuai pendapat Robbins (2002: 283), pada hakikatnya sebuah budaya organisasi harus bisa diandalkan bagi suatu organisasi. Karena tidak hanya berfungsi bagi organisasi tetapi juga bagi konsistensi para karyawan yang mengarah pada perilaku karyawan untuk melakukan inovasi dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan berani mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan, karyawan yang sudah mampu bekerja dengan tepat waktu, karyawan bersaing secara sehat antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, menjalin kerjasama dengan karyawan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi, karyawan senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal dan mampu menganalisa pekerjaan secara akurat dan baik diyakini merupakan faktor penentu utama kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Hal ini mendukung peneliti terdahulu Marlina B. Winanti (2009), H. Teman Koesmono (2005), Abdullah (2006), yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan Komite Olahraga Nasional Indonesia KONI Kota Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, tidak terbukti. Hasil ini didukung analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memperoleh nilai *Standardized Coefficients Beta* paling besar, kemudian diikuti oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Komite Olahraga Nasional Indonesia KONI Kota Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, tidak terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan Komite Olahraga Nasional Indonesia KONI Kota Yogyakarta belum terpenuhi semuanya. Hasil ini didukung dengan analisis data yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan Komite Olahraga Nasional Indonesia KONI Kota Yogyakarta memiliki 3 Pernyataan yang tidak valid. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Komite Olahraga Nasional Indonesia KONI Kota Yogyakarta belum terpenuhinya kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan perumahan, kebutuhan akan dicintai dan mencintai antara teman kerja dalam melaksanakan pekerjaan, kesempatan untuk aktualisasi diri yang sesuai dengan kecakapan yang dimiliki karyawan belum terpenuhi.

Hasil ini belum sesuai pendapat Hasibuan (2008:152-154), yang menyatakan bahwa terpenuhinya kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan, kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya, kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa, merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini mendukung peneliti terdahulu Dela Elvi Lingga dan (2013), I Gde Adnyana Sudibya (2012) Terdapat pengaruh tidak signifikan dari motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Komite Olahraga Nasional Indonesia KONI Kota Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, terbukti. Artinya semakin baik atau tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Hasil ini didukung analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja di

Komite Olahraga Nasional Indonesia KONI Kota Yogyakarta ,masuk kategori tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa Komite Olahraga Nasional Indonesia KONI Kota Yogyakarta,sudah memiliki karyawan yang puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan, bayaran yang di terima sesuai dengan yang dibutuhkan, karyawan dapat mengembangkan diri melalui promosi kenaikan jabatan, pimpinan selalu memberikan perintah dan petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan.

Hasil ini sesuai pendapatan Robbins (2002:148) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil, seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja dan seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Keberhasilan suatu organisasi mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai kepuasan kerjanya dapat mendorong prestasi kerja karyawan tersebut untuk menstabilkan organisasi dan berkembang secara berkelanjutan. Hal ini mendukung peneliti terdahulu Samad (2005) dan M. Samsul Arif (2011) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan Komite Olahraga Nasional Indonesia KONI Kota Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai-t-hitung lebih besar dari t-tabel ($28.278 > 1.68595$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Komite Olahraga Nasional Indonesia KONI Kota Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai-t-hitung lebih besar dari t-tabel ($0.978 < 1.68595$) dengan probabilitas (.334) lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Komite Olahraga Nasional Indonesia KONI Kota Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai-t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5.716 > 1.68595$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

5.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Andreas, Lako, 2004, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta: Amara Books.

Arikunto, S., 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, Mohammad, 2001, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Cetakan Keenam, Yogyakarta: Liberty.

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.

Gendro Witono, Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS17.0 SmartPLSN 2.0

Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi. Keempat, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2004. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS Versi*

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.

Gomes, Faustino,Cardoso. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset*, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajat, 2009, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Rafika Adi Tama.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Posdakarya.
- Munandar, dkk, 2006, *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.
- asution, Mulia, 2000, *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam. Perusahaan*, Jakarta: Djambatan.
- Robbins, Stephen.P. 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid dua*. Jakarta : Gramedia.
- Robbins. P.S., 2002, *Prinsip-prinsip Perlaku Organisasi*. Edisi kelima, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P.-Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 2- Buku 1.Jakarta. Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi. 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soerihanto, J, 2001, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi 1, Cetakan 5, Jakarta: BPFE.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati. 2008. *Pengantar Manajemen. Cet-3*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Suwatno, 2001, *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Suci Press.
- Thoha Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Grafindo persada.
- Umar, Husein, 2010, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzel, Rivai, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*, Edisi 1, Jakarta: PT. Raja Grafindo Utama.
- Wibowo, 2013, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, 2012, *Konflik Dalam Organisasi*, Semarang: Satya Wacana.