

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DEPOK SPORTS CENTER**

Oleh: Aput Ivan Alindra, Ilmu Keolahragaan, Pendidikan Kesehatan dan Rekreasi, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta.

ivan_persie93@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode survey dengan teknik pengambilan data menggunakan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Depok Sports Center, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan Depok Sports Center yang berjumlah 18 orang. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,627, sehingga besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,7%, sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya.

Kata Kunci: Budaya organisasi dan kinerja karyawan.

**ANALYSIS ON THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE
EMPLOYEE'S PERFORMANCE IN DEPOK SPORTS CENTER**

ABSTRACT

This study aims in figuring out the influence of organizational culture on employee's performance in Depok Sports Center. This research was a quantitative research using survey method with the data collection technique was in questionnaire. The population in this study was all employees of Depok Sports Center, the sampling employed saturated sampling techniques that were all employees of Depok Sports Center, with the total of 18 people. The data were analyzed by using correlation test. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant influence on employee's performance. With a coefficient of determination at 0.627, so the influence of organizational culture on employee's performance is at 62.7%, while the remaining 37.3% is influenced by other factors but it is not examined in this study. Usually, the culture within an organization develops very strong, so that in such conditions, each member knows very well that the organization's objectives will be achieved.

Keywords: organizational culture and employee's performance.

PENDAHULUAN

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Susanto (2006: 109) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan atau organisasi yang mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Menurut Sarplin dalam Susanto (2006: 120) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Ivancevich (2006: 46) budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama.

Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi organisasi. Sondang Siagian (1995: 187) berpendapat bahwa perilaku dan kebiasaan kerja setiap anggota, sudah dilakukan sejak berdirinya organisasi, yang terus dipertahankan dan diterapkan hingga menjadi budaya organisasi.

Mengenai budaya organisasi dalam sebuah organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh fondasi budayanya, setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan. Sebagaimana diketahui kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Lilis, 2009: 239).

Depok Sports Center (DSC) merupakan fasilitas olahraga terbuka untuk umum yang di dalamnya terintegrasi dengan pusat belanja Superindo dan fasilitas penunjang lainnya. Tempat olahraga ini mulai beroperasi sejak Februari 2006. Didalamnya terdapat fasilitas kolam renang, *fitness center*, bulutangkis, beladiri taekwondo, karate, aikido, wing chun, capoeira, sekolah badminton, sekolah renang, sekolah *robotic*. Lokasi DSC berada di Gedung II, kompleks Depok Sports Center (DSC) terletak di Jalan Raya Seturan Kav. 4 Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Depok Sports Center memperkenalkan kepada masyarakat bahwa kegiatan olahraga adalah kegiatan yang tepat untuk menjaga kesehatan tubuh. Mendorong kepada semua orang untuk meningkatkan prestasi olahraga. Untuk menarik minat masyarakat agar berkunjung di Depok Sports Center membutuhkan budaya yang kuat dalam organisasi. Budaya organisasi dijadikan pedoman dan arahan untuk ditaati dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian perlu adanya beberapa hal yang lebih ditingkatkan lagi, hubungan komunikasi antar karyawan, memberikan pelayanan bagi para pengunjung dengan setulus hati, saling menghargai rekan kerja ataupun pimpinan dan meningkatkan kedisiplinan kerja. Kondisi ini mengakibatkan kinerja karyawan semakin optimal, pekerjaan akan selesai tepat waktu, pembagian waktu kerja yang sesuai kebutuhan dan kualitas pekerjaan yang memenuhi standar, pengunjung akan semakin bertambah banyak dan tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sukses.

Karyawan merupakan komponen penting dalam organisasi ini, keberhasilan

Depok Sports Center akan sangat tergantung dari kepiawaian karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan. Budaya yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu perlu diadakan kajian lebih lanjut terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center yang berhubungan dengan budaya organisasi, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Budaya organisasi di Depok Sports Center tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi, para pelaku organisasi terdahulu dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya. Budaya organisasi akan tumbuh dan berkembang dilakukan dengan menanamkan kepada pelaku organisasi melalui proses pembelajaran dan pengalaman (Wibowo, 2010: 3).

Menurut Sutarto (2006: 373) kondisi yang terjadi dalam bidang organisasi antara lain terdapat masalah karyawannya banyak yang tidak mengetahui apalagi meyakini tujuan organisasi tempatnya bekerja, adanya pembentukan organisasi yang didasarkan atas faktor lain di luar administrasi, seperti faktor politik, sosial dan lain-lain, karyawan tidak memiliki rincian tugas yang jelas yang dapat dijadikan acuan untuk mengetahui apa yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga banyak yang bekerja hanya menunggu perintah dari atasan, pelayanan terhadap masyarakat terkadang terhambat karena petugasnya sedang berhalangan, adanya kesamaan pengerjaan atau sebaliknya kekosongan pengerjaan atas sesuatu aktivitas karena adanya satuan-satuan organisasi atau jabatan-jabatan sama, kurang menyadari bahwa setiap pejabat seharusnya melaksanakan tugas tanpa menunggu atasannya, adanya penempatan suatu organisasi yang belum tepat dan adanya pembangunan organisasi yang rumit.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk

aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan. Sehubungan dengan beberapa hal tentang kinerja karyawan Depok Sports Center di atas, maka penelitian berikutnya memfokuskan pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Adanya pembinaan karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas umum organisasi maupun untuk menegakkan dan memperlancar pekerjaan yang sudah dibebankan. Adanya kesatuan hubungan antara pimpinan dan karyawan, prosedur kerja yang jelas, dapat memperbaiki suasana lingkungan kerja menjadi nyaman, meningkatkan secara bertahap kualitas kemampuan karyawan dengan baik dan menanamkan kepada karyawan untuk memiliki sikap tentang pengabdian dan ketulusan dalam bekerja. Dengan memiliki persaan tersebut semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

Dunia bisnis khususnya Depok Sports Center juga tidak ingin ketinggalan dalam membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja karyawan yang lebih baik. Perusahaan dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas, strategik dan setiap komponen di dalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi perusahaan. Visi dan misi inilah yang kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini oleh anggota dan mencerminkan budaya organisasi.

Menurut Robbins (2006: 296) Hampir tidak ada keraguan bahwa budaya

organisasi sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan. Maka untuk mencapai profesional kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya manusia bisa menciptakan budaya kerja organisasi yang berkualitas. Budaya organisasi dengan penerapan sistem manajemen yang baik adalah cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan.

Menurut Luthans dalam Susanto (2006: 111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Sarplin dalam Susanto (2006: 120) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Menurut Sondang (1995: 233) budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi. Menurut Deddy Mulyadi (2006: 270) budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan.

Pengertian diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2006: 279) dikemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara

bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi. Ketujuh karakter tersebut yaitu:

- 1) Inovasi dan mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.
- 2) Perhatian pada rincian berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil mendiskripsikan sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
- 4) Orientasi manusia menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
- 5) Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu individu.
- 6) Agresivitas menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.
- 7) Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Masing-masing ciri tersebut di atas dapat dinilai dalam sebuah rangkaian dari rendah sampai tinggi. Penilaian yang tinggi menunjukkan organisasi tersebut memiliki budaya yang kuat dan sebaliknya penilaian rendah menunjukkan budaya organisasi lemah. Dengan menilai ketujuh dimensi organisasi, orang akan mendapatkan gambaran yang majemuk mengenai budaya suatu organisasi. Ketujuh karakteristik tersebut yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konsep dasar yang akan diteliti.

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5). Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Pabundu (2010: 122) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan pengawasan terhadap perilaku karyawan.

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut Wirawan (2009: 54) secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

- a. Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- b. Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.

- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi seharusnya memiliki perasaan membutuhkan untuk membangun organisasi yang efektif, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja individu, tim, organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat juga tidak mencapai apa yang diharapkan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik (Wibowo, 2007: 14). Jika budaya organisasi kuat, maka kinerja karyawan Depok Sports Center akan baik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center menggunakan jenis penelitian asosiatif, ini berorientasi pada hubungan atau pengaruh (Sugiyono, 2011: 11). penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu apakah ada pengaruh antar variabel satu dengan yang lainnya.

Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Depok Sports Center yang beralamat di Jalan Raya Seturan Kav. 4 Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 3 Maret - 13 Maret 2015.

Target/Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Depok Sports Center. Cara pengambilan sampel dengan *sampling* jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Depok Sports Center sebanyak 18 orang.

Prosedur

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan metode survei. Dengan menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Prosedur penelitian yaitu melakukan pengarahannya kepada sampel tentang cara pengisian angket (kuesioner) yang akan diberikan. Kemudian setelah sampel mengisi angket tersebut data yang diperoleh dikumpulkan menjadi satu sebagai data hasil penelitian.

DATA, INSTRUMEN, DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Tingkat validitas dicari dengan mengadakan uji validitas oleh pakar ahli. Dalam angket ini ditetapkan skor yang akan diberikan pada tiap-tiap pilihan dengan menggunakan skala *likert* yang sudah didominasi dengan empat kategori jawaban. Angket yang telah disusun sebelumnya digunakan untuk mengumpulkan data terlebih dahulu yang kemudian dilakukan uji validitas oleh pakar ahli, yaitu Ahmad Nasrulloh, S.Or. Uji validitas dimaksudkan untuk mendapatkan instrumen yang benar-benar valid. Instrumen yang telah dilakukan uji validasi oleh pakar ahli selanjutnya peneliti mengadakan uji coba penelitian di Kolam Renang FIK UNY. Uji coba

penelitian dimaksudkan untuk mengetahui kesahihan (validitas) dan keterandalan (reliabilitas). Angket dalam penelitian ini merupakan angket tertutup dengan 4 pilihan jawaban, responden tinggal menjawab yang telah disediakan, dan setiap butir pertanyaan angket ini disediakan empat alternative jawaban yaitu: “Sangat Setuju” (SS) jika sangat mendukung gagasan atau ide, “Setuju” (S) jika mendukung gagasan atau ide, “Tidak Setuju” (TS) jika tidak menerima atau mendukung gagasan atau ide dan “Sangat Tidak Setuju” (STS) jika sangat tidak menerima atau mendukung gagasan atau ide.

Tabel 2. Nilai Butir Pernyataan

Pilihan Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Menurut Sugiyono (2013: 148), bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen yang digunakan adalah angket atau kuesioner yang sudah divalidasikan oleh ahli materi.

TEKNIK ANALISIS DATA

Instrumen pengumpulan data mempunyai peranan sangat penting dalam suatu penelitian. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 8). Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data setelah dilakukannya terhadap pengumpulan data melalui kuesioner penelitian yang tentunya disesuaikan dengan tujuan dari riset yang dilakukan. Adapun metode analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Kuantitatif

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari tiap-tiap variabel yang dianalisis sebenarnya mengikuti pola sebaran normal atau tidak. Uji normalitas variabel dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*. Kelebihan dari *Kolmogorov-Smirnov* adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas hubungan dilakukan melalui uji F. Untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan Y dinyatakan linier apabila nilai $F_{tabel} > F_{hitung}$ dengan $db = m; N-m-1$ pada taraf signifikansi 5%.

c. Uji Hipotesis / uji t

Hipotesis untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Depok Sport Center. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing

variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan rumus *person product moment*.

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

- X = Variabel Prediktor
- Y = Variabel Kriteria
- N = Jumlah pasangan skor
- $\sum xy$ = Jumlah skor kali x dan y
- $\sum x$ = Jumlah skor x
- $\sum y$ = Jumlah skor y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y
- $(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah skor x
- $(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah skor y

d. Koefisien Determinasi (R²)

Melalui pengujian serentak ini sekaligus dapat diketahui besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut secara bersama-sama dengan melihat koefisien determinasi (R²). Dari koefisien determinasi (R²) dapat diketahui derajat ketepatan dari analisis Regresi Linear Sederhana. R² menunjukkan besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas dan variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis data untuk menguji hipotesis memerlukan beberapa uji persyaratan yang harus dipenuhi agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Uji persyaratan analisis meliputi:

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari tiap-tiap variabel yang dianalisis sebenarnya mengikuti pola

sebaran normal atau tidak (Husein, 2011: 181). Uji normalitas variabel dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya suatu sebaran adalah $p > 0.05$ sebaran dinyatakan normal, dan jika $p < 0.05$ sebaran dikatakan tidak normal. Rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

Variabel	p	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,775	0,05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,634		Normal

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p) adalah lebih besar dari 0,05, jadi, data adalah berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas hubungan dilakukan melalui uji F. Hubungan antara variabel X dengan Y dinyatakan linier apabila nilai $F_{tabel} > F_{hitung}$ dengan $db = m$; $N-m-1$ pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji linearitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 14. Hasil Uji Linieritas Hubungan

Hubungan Fungsional	F			Keterangan
	Hitung	db	Tabel	
X.Y	0,296	11,5	4,70	Linier

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah lebih kecil dari F_{tabel} . Jadi, dinyatakan linear.

3. Uji Hipotesis

Uji korelasi yaitu mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan rumus *person product moment*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center”. Hasil uji dengan menggunakan analisis korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 15. Koefisien Korelasi Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Korelasi	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X.Y	0,792	0,456	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh koefisien korelasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,792, bernilai positif, artinya semakin besar nilai yang mempengaruhi maka semakin besar nilai hasilnya atau sebaliknya. Uji keberartian koefisien korelasi tersebut dilakukan dengan cara mengonsultasi harga r_{hitung} dengan r_{tabel} , pada $\alpha = 5\%$ dengan $N = 17$ diperoleh r_{tabel} sebesar 0,792. Karena koefisien korelasi antara $r_{x,y} = 0,792 > r_{(0,05)(17)} = 0,456$, berarti koefisien korelasi tersebut signifikan.

Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center diketahui dengan cara nilai r ($R^2 \times 100\%$). Dari pengujian tersebut ditemukan pula Nilai R^2 sebesar 0,627, sehingga besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,7%, sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) yang berbunyi “Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center, diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, deskripsi, pengujian hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depok Sport Center yaitu sebesar 62,7%.

Saran

Implikasi dari penelitian ini yaitu Berdasarkan kesimpulan di atas maka penelitian ini memiliki implikasi, yaitu: Karyawan dapat menjadikan hasil ini sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya. Dengan diketahuinya budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depok Sport Center, dapat dijadikan tambahan wawasan dan bahan pertimbangan manajemen Depok Sports Center untuk lebih meningkatkan dan mengevaluasi agar kinerja karyawan semakin optimal dipertahankan dengan baik, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan sukses.

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari keterbatasan yang ada. Keterbatasan selama penelitian yaitu: Sulitnya mengetahui kesungguhan responden dalam mengisi angket. Usaha yang dilakukan untuk memperkecil kesalahan yaitu dengan memberi gambaran tentang maksud dan tujuan penelitian ini. Saat pengambilan data penelitian yaitu saat penyebaran angket penelitian kepada responden, tidak dapat dipantau secara langsung dan cermat apakah jawaban yang diberikan oleh responden benar-benar sesuai dengan pendapatnya sendiri atau tidak. Penelitian ini hanya membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sport Center akan lebih dalam apabila dilakukan dengan analisis

untuk mengetahui pengaruh dari faktor-faktor tersebut.

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, ada beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yaitu: Agar mengembangkan penelitian lebih dalam lagi tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center. Dalam skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu bagi peneliti selanjutnya hendaknya mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Deddy Mulyadi., Rivai, Veithzal., (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ivancevich, M., dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Sondang P Siagian. (1995). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Administrasi dilengkapi dengan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutarto, (2006). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2010) di akses dari www.slemankab.go.id pada tanggal 10 Maret 2015 pukul 16.35 WIB.