

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOSAT REGIONAL JABODETABEK

**Disusun Oleh
Maruji Pakpahan
(Universitas Budi Luhur)
Maruji.pakpahan@yahoo.co.id**

ABSTRAKSI

Kata Kunci : Motivasi,Berprestasi,Budaya,Kinerja dan Organisasi

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi berprestasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Regional Jabodetabek.Penelitian ini menggunakan tiga variable yang terdiri dari satu variable terikat (Y) dan dua variabel (X). Variabel terikat yakni kinerja karyawan sedangkan variabel bebas yakni Motivasi Berprestasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan pada PT Indosat Regional Jabodetabek,teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yakni pengambilan orang-orang yang akan dijadikan sampel memiliki ciri-ciri khusus. Sebelum dilakukan analisis data penelitian dilakukan uji validitas dan uji reabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS 11.5

Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT.Indosat Regional Jabodetabek adalah kuat dan positif dengan koefisien kolerasi 0,787. Presentasi pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT.Indosat Regional Jabodetabek adalah 61,9 % (koefisien determinasi atau R Square = 0,619), sedangkan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap terhadap kinerja karyawan PT.Indosat Regional Jabodetabek adalah kuat dan positif dengan koefisien korelasi sebesar 0,771. Persentase pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indosat Regional Jabodetabek 59,4% (koefisien determinasi atau R Square = 0,594), sedangkan sisanya 40,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pengaruh motivasi berprestasi dan budaya oraganisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Indosat Regional Jabodetabek adalah sangat kuat dan positif dengan koefisien kolerasi sebesar 0,847 . Persentase pengaruh variabel motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indosat Regional Jabodetabek adalah 71,8% (koefisien determinasi atau R Square = 0,718),sedangkan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

ABSTRACT

Key words : Motivation, Achievement,Culture,Performance,Organization

This research aims to know how do achievement motivation and organizational culture influence to employee performance in PT Indosat tbk – Jabodetabek Regional Office.

Furthermore, this research has used three variables which are one dependent variable (Y) and two independent variable (X). Dependent variable is the performances of employees.The independent variable are achievement motivation (X1) and organizational culture (X2). This research has used a quantitative data analysis with survey method as its data collection method. The research population is employees in PT Indosat tbk - Jabodetabek Regional Office.The sampling technique used a purposive sampling which is respondents will be selected based on special characteristics. Before data analysis,data will be tested for its validity and reability with SPSS 11.5 (a computer software for statistic analysis)

The influence of achievement motivation to employee performance in PT Indosat tbk – Jabodetabek Regional Office is strong and positive with correlation coefficient 0,787. The percentage of achievement motivation to employee performance in PT Indosat tbk – Jabodetabek Regional Office is 61,9% (coefficient of determination or R Square = 0,619). Then,the rest of percentage is 38,1 % which is influenced by other factors.

The influence ot organizational culture to employee performance in PT Indosat tbk – Jabodetabek Regional Office is strong and positive with correlation coefficient 0,771. The percentage or organizational culture to employee performance in PT Indosat tbk- Jabodetabek Regional Office is 59.4 % (coefficient of determination or R Sqaure = 0,594). Then the rest of percentage is 40,6 % which is influenced by other factors.

Simultaneously, the influence of achievement motivation an organizational culture to employee performance in PT Indosat tbk – Jabodetabek Regional Office is very strong and positive with correlation coefficient 0,847. Moreover, the percentage of achievement motivation and organizational culture to employee performance in PT Indosat tbk – Jabodetabek Regional Office is 71,8% (coefficient of determination R Square = 0,718). Then the rest of percentage is 28,2 % wich is influenced by other factors.

I. LATAR BELAKANG MASALAH

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya

Masalah budaya merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku..

Menurut Robbins (2001:528); *Organizational culture as an intervening variable. Employees form an overall subjective perception of the organization based on such factor as degree of risk tolerance, team emphasis and support of people. This overall perception becomes, in effect, the organization culture or personality. These favorable or unfavorable perception then affect employee performance and satisfaction, with the impact being greater for stronger culture*

II. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT Indosat Regional Jabodetabek ?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indosat Regional Jabodetabek ?

3. Apakah motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indosat Regional Jabodetabek ?

III. KERANGKA TEORI

III.1 Pengertian Motivasi Berprestasi

Berprestasi adalah idaman setiap individu, baik itu prestasi dalam bidang pekerjaan, pendidikan, sosial, seni, politik, budaya dan lain-lain. Dengan adanya prestasi yang pernah diraih oleh seseorang akan menumbuhkan suatu semangat baru untuk menjalani aktifitas. Pengertian kebutuhan untuk berprestasi menurut McClelland (dalam Alex Sabur, 2003:285) adalah suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya.

III.2 Teori Motivasi Berprestasi

David McClelland (Robbins, 2001 : 173) dalam teorinya Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory atau teori motivasi prestasi McClelland juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (achievement), kebutuhan kekuasaan (power), dan kebutuhan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut;

III.3 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi : Budaya terkenal sebagai konsep yang sulit untuk dirumuskan. Kroeber & Kluckhohn dalam Nicholson (1997:49) mengidentifikasikan 164 definisi yang berbeda mengenai budaya. Sedang Hofstede (1983:324) mendefinisikan budaya sebagai pemrograman Mental Kolektif orang-orang dalam suatu lingkungan.

William M. Mercer (1996:421) merumuskan budaya organisasi sebagai : Suatu ekspresi kombinasi pengaruh dari keyakinan dasar organisasi, nilai-nilai harapan dan pola tindakan tertentu menurut Goldstein (1997b:247) budaya organisasi adalah Totalitas pola perilaku dan karakteristik pola pemikiran dari karyawan suatu organisasi, keyakinan, pelayanan, perilaku dan tindakan dari karyawan. Dan menurut Egan (1994:283), perilaku kepemimpinan termasuk dalam budaya organisasi, salah satu elemen budaya organisasi adalah kinerja karyawan yang menonjol dianggap penting dalam organisasi tersebut simmons (1996: 37).

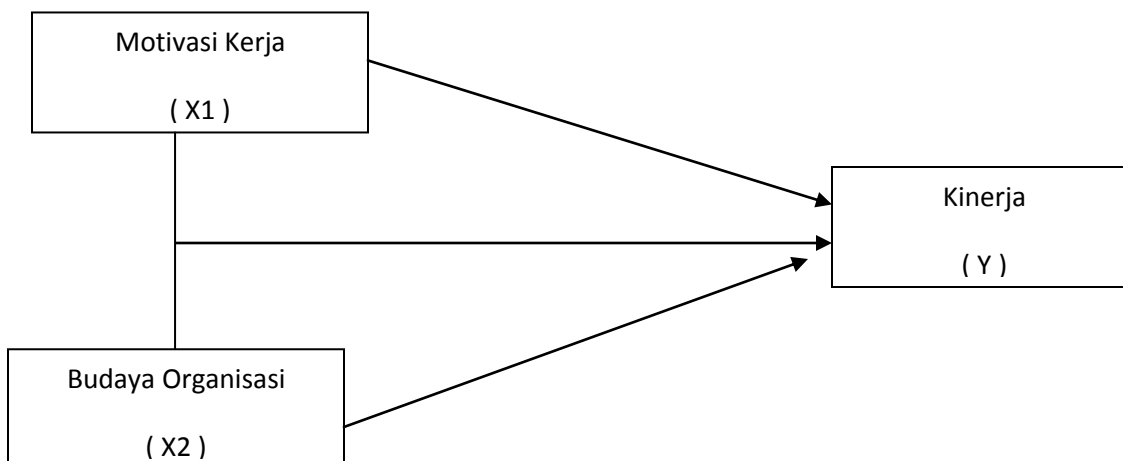
III.4 Kinerja

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (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”.

IV. Model Penelitian

Berdasarkan preposisi (dalil-dalil) pada penelitian ini, maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



V. Hipotesis Penelitian

V.1. Hipotesis

Penelitian diarahkan pada upaya menjawab pokok permasalahan ini yaitu apakah ada hubungan antara Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja PT Inodat Regional Jabodetabek. Hipotesis ini merupakan jawaban sementara permasalahan tersebut. Karena merupakan penelitian kuantitatif, maka hipotesis yang diterapkan adalah hipotesis statistik, yang akan diuji dengan menggunakan data-data yang diperoleh.

Adapun Hipotesisnya adalah:

Ha1: Terdapat hubungan antara Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja PT Indosat Regional Jabodetabek.

Ho1: Tidak terdapat hubungan antara Motivasi kerja terhadap kinerja PT Indosat Regional Jabodetabek.

Ha2: Terdapat hubungan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja PT Indosat Regional Jabodetabek.

Ho2: Tidak terdapat hubungan antara Budaya organisasi dengan kinerja PT Indosat Regional Jabodetabek.

Ha3: Terdapat hubungan antara Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja PT Indosat Regional Jabodetabek.

Ho3: Tidak terdapat hubungan antara Motivasi kerja dan Budaya organisasi dengan kinerja PT Indosat Regional Jabodeabek.

VI. Metode Penelitian dan Populasi

VI.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel Independen adalah Motivasi Berprestasi dan Budaya organisasi sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja PT Indosat Regional Jabodetabek. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif

VI.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan disemua Level/golongan yang berpendidikan Diploma3 dan Sarjana Strata1 di PT Indosat Regional Jabodetabek yang berjumlah 126 orang, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Berprestasi dan budaya Organisasi terhadap kinerja PT Indosat Regional Jabodetabek.

VII. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Uji coba instrumen penelitian dilakukan terhadap 30 orang responden. Hasil uji coba vidilitas variabel kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabotabek menunjukkan bahwa *corrected item-total correlation* atau korelasi skor item no 1 sampai dengan no 26 variabel kinerja karyawan lebih besar dari r tabel dimana tabel r diperoleh dari $df = \text{jumlah kasus} - 2 = 30 - 2 = 28 = 0,2407$. Dengan demikian item pernyataan pada variabel kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek adalah valid).

Hasil uji validitas instrument penelitian variabel motivasi berprestasi karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek menunjukkan bahwa *corrected item-total correlation* atau korelasi skor item no 1 sampai dengan no 23 variabel motivasi berprestasi lebih besar dari r tabel dimana r tabel diperoleh dari $df = \text{jumlah kasus} - 2 = 30 - 2 = 28 = 0,2407$. Dengan demikian item pernyataan pada variabel motivasi berprestasi karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek adalah valid.

Adapun hasil uji validitas instumen penelitian kinerja karyawan PT. Indosat Regional menunjukkan bahwa *corrected item-total correlation* atau korelasi skor item no 1 sampai dengan no 28 variabel budaya organisasi lebih besar dari r tabel dimana r tabel diperoleh dari $df = \text{jumlah kasus} - 2 = 30 - 2 = 28 = 0,2407$. Dengan demikian item pernyataan pada variabel budaya organisasi PT. Indosat Regional Jabodetabek adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian variabel kinerja karyawan, motivasi berprestasi dan budaya organisasi PT. Indosat Regional Jabodetabek menunjukkan

bahwa *Cronbach Alpha* variabel kinerja karyawan , motivasi berprestasi dan budaya Organisasi Lebih besar dari r tabel dimana r tabel diperoleh dari $df = \text{jumlah kasus} - 2 = 30 - 2 = 28 = 0,2407$. Dengan demikian item pernyataan pada variabel kinerja karyawan, motivasi berprestasi dan budaya organisasi PT. Indosat Regional Jabodetabek adalah reliable. (lihat lampiran hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan , motivasi berprestasi dan budaya organisasi PT. Indosat Regional Jabodetabek).

c. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas dapat diketahui dari beberapa cara yang akan menghasilkan kesimpulan yang hampir sama pula. Asumsi normalitas dapat diketahui dari plot sebaran data maupun uji statistic misalnya *Chi-Square*, Kolmogorov-Smirnov, Liliefors, maupun Shapiro-Wilk. (wahana komputer, 2005 : 36). Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Uji normalitas kolmogorov –smirnov dapat dilihat dari nilai sig. uji nomalitas kolmogorov-smirnov. Jika nilai sig lebih besar dari 0,05 ($>0,05$) maka distribusi data dinyatakan normal. (wahana komputer, 2005 : 54). Adapun hasil uji normalitas variabel motivasi berprestasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi	budaya	kinerja
N		96	96	96
Normal Parameters	Mean	87.42	102.39	98.51
	Std. Deviation	5.279	5.147	4.101
Most Extreme Differences	Adsolute Positive	.111	.085	.092
	Negative	-.084	-.057	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		1.089	.835	.905
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187	.469	.386

- a. Test distribution is normal
- b. Calculated from data

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Sig. uji kolmogorov-Smirnov pada variabel motivasi berprestasi yaitu 0,187, variabel budaya organisasi yaitu 0,489 dan variabel kinerja karyawan yaitu 0,386. Dengan demikian , nilai sig. uji kolmogorov-smirnov ketiga variabel lebih besar dari 0,05. Ini berarti variabel motivasi berprestasi , budaya organisasi dan kinerja karyawan berdistribusi normal

d. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan uji Levene. (Wahana komputer, 2005 : 199). Uji homogenitas Levene dapat dilihat dari nilai sig. uji Levene. Jika nilai sig. lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) maka varian antar kelompok data adalah sama. Adapun hasil uji homogenitas variabel motivasi berprestasi dapat di tunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.

Hasil Uji Homogenitas Variabel Motivasi Berprestasi

Levene's Test Of Equality Of Error Variances

Dependent Variable: Kinerja

F	df1	df2	sig
2.013	18	77	0.88

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent

Variable is equal across groups.

a.Design: Intercept+motivasi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Levene F hitung sebesar 2,013 dengan signifikansi sebesar 0,088. Dengan demikian , nilai sig. lebih besar dari 0,05 ($0,088 > 0,05$). Ini berarti tidak ada perbedaan varian antar kelompok data adalah sama.

Sedangkan hasil uji homogenitas variabel budaya organisasi dapat di tunjukkan ada tabel dibawah ini :

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengertian Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Indosat Regional Jabodetabek

Hasil hitungan koefisien korelasi sederhana dan koefisien determinasi pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.
Koefisien Korelasi Sederhana dan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.787	.619	.615	2.544

a. Predictor: (Constant), Motivasi

Dari tabel di atas yaitu koefisien korelasi sederhana dan koefisien determinasi di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek adalah kuat dan positif dengan koefisien korelasi sebesar 0,787. Ini berarti motivasi berprestasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek .
- 2) Kontribusi pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek adalah 61,9% (koefisien determinasi atau $R^2 = 0,619$), sedangkan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil perhitungan persamaan regresi sederhana dan hasil uji t pengaruh variable motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek dapat disajikan seperti table sebagai berikut :

Tabel 4.
Persamaan Regresi sederhana dan uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	45.064	4.330		10.407	.000
Motivasi	.611	.049	.787	12.365	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja

Berdasarkan pada hasil persamaan regresi sederhana dan uji t terhadap koefisien regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Nilai konstanta = 45,064 sedangkan koefisien regresi untuk variabel motivasi berprestasi = 0,611

2) Persamaan regresi sederhana dapat diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 45,064 + 0,611 X_1$$

3) Hasil persamaan regresi sederhana menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel motivasi berprestasi sebanyak satu skor maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek sebesar 0.611. Apabila variabel motivasi berprestasi ditiadakan, maka kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek sebesar 45,064.

4). Hasil t hitung untuk variabel motivasi berprestasi adalah 12,365 (Sig.=0,000)

5) Hasil t tabel untuk $n = 96$ ($df = 96 - 2 = 94$) pada derajat kepercayaan 95,0% (uji dua arah) diperoleh t tabel = 2,000

6) Hasil t hitung variabel motivasi berprestasi lebih besar dari tabel 1 (12,365 > 2,000), maka pengaruh variabel motivasi berprestasi tersebut signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek

Hasil perhitungan koefisien korelasi sederhana dan koefisien determinasi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.
Koefisien Korelasi Sederhana dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R.Square	Adjust	Std. Error of
			R Square	The Estimate
1	.771 ^a	.594	.590	2.626

a. Predictors: (Constant), budaya

Dari tabel diatas yaitu koefisien korelasi sederhana dan koefisien determinasi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek adalah kuat dan positif dengan koefisien korelasi sebesar 0,771. Ini berarti budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek.

2) Kontribusi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek adalah 59,4% (Koefisien determinasi atau *R Square* = 0,594), sedangkan sisanya 40,6% dipengaruhi faktor – faktor lain.

Hasil Perhitungan persamaan regresi sederhana dan hasil uji t pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek dapat disajikan seperti pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6.
Persamaan Regresi Sederhana uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	35.612	5.368		6.637	.000
Budaya	-.614	0.052	.771	11.737	.000

a Dependent variabel : Kinerja

Berdasarkan pada hasil persamaan regresi sederhana dan uji t terhadap koefisien regresi di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta = 35,162 sedangkan koefisien regresi untuk variabelbudaya organisasi = 0,614.
- 2) Persamaan regresi sederhana dapat diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 35,162 + 0,614 X_2$$
- 3) Hasil persamaan regresi sederhana menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebanyak satu skor maka akan meningkatkankinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek sebesar 0,614. Apabila variabel budaya organisasi ditiadakan, maka kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek sebesar 35,612.
- 4) Hasil t hitung untuk variabel budaya organisasi adalah 11,737 (Sig, = 0,000).
- 5) Hasil t tabel untuk n = 96 (df = 96 – 2 = 94) pada derajat kepercayaan 95,0% (uji dua arah) diperoleh t tabel = 2,000.
- 6) Hasil t hitung variabel budaya organisasi lebih besar dari t tabel (11,7377 > 2,000), maka pengaruh variabel budaya organisasi tersebut signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek.

c. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek

Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi pengaruh variabel motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7.
Koefisien Korelasi Berganda dan koefisien Determinasi
Model Summary

			Adjusted	Std. Error
Model	R	R. Square	R. Square	the estimate
1	.847 ^a	0.718	0.716	2.202
a. Predictor : (constant), budaya. motivasi				

Dari tabel diatas yaitu koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh variabel motivasi berprestasi dan budaya berorganisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek adalah sangat kuat dan positif dengan koefisien korelasi sebesar 0,847. Ini berarti motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek.
- 2) Kontribusi pengaruh variabel motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek adalah 71,8% (koefisien determinasi atau $R^2 = 0,718$), sedangkan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

Hasil perhitungan persamaan regresi berganda dan hasil uji t pengaruh variabel motivasi berprestasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek dapat disajikan seperti tabel sebagai berikut :

Tabel 8.
Persamaan Regresi Berganda dan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	30.012	4.584		6.548	.000
motivasi	.378	.059	.486	6.381	.000
Budaya	.346	.061	.435	5.702	.000

a. Dependent Variabel: kinerja

Berdasarkan pada hasil persamaan regresi berganda dan uji t terhadap masing – masing koefisien regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta = 30,012 sedangkan koefisien regresi untuk variabel motivasi berprestasi = 0,378 dan koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi = 0,346.
- 2) Persamaan regresi berganda dapat diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 30,012 + 0,378 X_1 + 0,346 X_2$$
- 3) Hasil persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel motivasi berprestasi sebanyak satu skor (variabel budaya organisasi dianggap konstan) maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek sebesar 0,378. Setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebanyak satu skor (variabel motivasi berprestasi dianggap konstan), maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek sebesar 0,346. Apabila variabel motivasi berprestasi dan budaya organisasi diabaikan, maka kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek adalah sebesar 30,012.
- 4) Hasil t hitung untuk variabel motivasi berprestasi adalah 6,381 (Sig. = 0,000).
- 5) Hasil t tabel untuk n = 96 (df = 96 – 2 = 94) pada derajat kepercayaan 95,0% (uji dua arah) diperoleh t tabel = 2,000.
- 6) Hasil t hitung variabel motivasi berprestasi lebih besar dari t tabel (6,381 > 2,000) dan hasil t hitung variabel budaya organisasi lebih besar dari t tabel (5,702 > 2,000), maka pengaruh variabel motivasi berprestasi tersebut signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek, demikian pula pengaruh variabel budaya organisasi tersebut signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek.

Tabel 9.
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1147.201	2	573.600	118.337	.000 ^a
Residual	450.789	93	4.847		
Total	1597.99	95			
a. Predictors : (constant), budaya. Motivasi					
b. Dependen Variabel: kinerja					

Berdasarkan pada hasil uji F terhadap koefisien regresi di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Hasil F hitung menunjukkan 118,337 (Sig. 0,000)
- 2) Hasil F tabel ($n = 96$, df pembilang = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan df penyebut = $n - k = 96 - 3 = 93$) pada derajat kepercayaan 95,0% (uji dua arah) sesuai dengan F tabel diperoleh = 3,09.
- 3) F hitung lebih besar dari F tabel ($118,337 > 3,09$), maka pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indosat Regional Jabodetabek adalah signifikan.

VII. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian yang sesuai dengan perumusan masalah maka dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Ditinjau dari masing-masing indikator dalam variabel kinerja karyawan maka indikator yang kuat adalah faktor kualitas kerja. Sedangkan indikator yang rendah adalah faktor kehadiran
2. Ditinjau dari masing-masing indikator dalam variabel motivasi berprestasi maka indikator yang kuat adalah memiliki tanggung jawab yang tinggi. Sedangkan indikator yang lemah adalah kemampuan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.
3. Ditinjau dari masing-masing indikator dalam variabel budaya organisasi maka indikator yang kuat adalah hubungan antar manusia. Sedangkan indikator yang lemah adalah homogeneity Vc diversity.
4. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT Indosat Regional Jabodetabek adalah kuat dan positif. Artinya secara parsial, semakin tinggi motivasi berprestasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Indosat Regional Jabodetabek.

5. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indosat Regional Jabodetabek adalah kuat dan positif. Artinya secara parsial, semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Indosat Regional Jabodetabek.
6. Pengaruh motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indosat Regional Jabodetabek adalah sangat kuat dan positif. Artinya secara simultan, semakin tinggi motivasi berprestasi dan semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Indosat Regional Jabodetabek.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong DG, Lavery LA, Vela SA, et al. Choosing a practical screening instrument to identify patients at risk for diabetic foot ulceration. Arch Intern Med. 1998.

Alford, Juechter, (1998) Five Condition For High Performance Culture, Journal Of Training and Development, May 1998

Budhi Soesilo, Muhammadi, Erman Aminullah, 2001, Cetakan Pertama, Analisa Sistem Dinamis Lingkungan Hidup, Sosial, Ekonomi, Manajemen. UMJ Press, Jakarta.

Budaya Kerja :(2003), Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Penerbit PT Golden Terayon Press.

Dale Furtwengler, 2002, Penilaian Kinerja, Menguasai Keahlian yang anda Perlukan dalam 10 menit, diterjemahkan oleh Fandy Tjiptono, Yogyakarta, Andi.

Gaspersz, Vincent, 2002, Management Kualitas, Yayasan Indonesia Emas dan Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Hasibuan, Malayu SP, 1997, Organisasi dan Motivasi, Penerbit bumi aksara, Jakarta

Hermawati, 2001, Cetakan Pertama, Metode dan Teknik Dalam Praktek Pekerjaan Sosial. Yogyakarta, Adicita Karya Nusa.

Robbins P. Stephen 2003. Organizational Behavior. Edisi 9, New Jersey: prentice Hall International Inc.