

MOTIVASI BERPRESTASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN PRESTASI KERJA

Febriyana T. Achyani

Program Magister Administrasi Publik Universitas Nusa Cendana, Jl. Adi Sucipto Penfui-Kupang

Abstract: Achievement Motivation, Culture Organizational, and Job Performance. Purpose of this study was to determine the effect of achievement motivation, the influence of organizational culture, and the influence of both together to the increased performance of the employee in Secretariat of KPU Province NTT. This research has used a quantitative data analysis with survey method as its data collection method. The study population was an employee at the NTT Provincial Election Commission Secretariat. Sampling techniques using nomogram Harry King that of a population of 43 people, who were sampled as many as 34 people. Before data analysis, data will be tested for its validity and reliability with SPSS 19 (a computer software for statistic analysis). The data in this study were analyzed by using correlative Quantitative Data Analysis for Ordinal Scale is by using the Spearman Rank correlation. The influence of achievement motivation on employee achievement NTT Provincial KPU Secretariat is a strong and significant presentation variables influence achievement motivation on employee achievement NTT Provincial KPU Secretariat amounted to 85.9% (coefficient of determination or R Square = 0.859), while the remaining 14.1% is influenced by other factors. The influence of organizational culture on employee achievement NTT Provincial KPU Secretariat is a strong and significant presentation variables influence of organizational culture on employee achievement NTT Provincial KPU Secretariat was 86.5% (coefficient of determination or R Square = 0.865), while the remaining 13.5% is influenced by other factors.

Abstrak: Motivasi Berprestasi, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, pengaruh budaya organisasi, dan pengaruh keduanya secara bersama-sama terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat KPU Provinsi Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Sekretariat KPU Provinsi NTT. Teknik pengambilan sampel menggunakan Nomogram Harry King sehingga dari populasi sebanyak 43 orang, yang diambil sebagai sampel sebanyak 34 orang. Sebelum dilakukan analisis data penelitian dilakukan uji validitas dan uji realibilitas dengan menggunakan bantuan SPSS 19. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data korelatif kuantitatif untuk skala ordinal yaitu dengan menggunakan korelasi Spearman Rank. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai adalah kuat dan signifikan dengan presentasi pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai adalah sebesar 85,9% (koefisien determinasi atau R Square = 0,859), sedangkan sisanya sebesar 14,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Pengaruh budaya organisasi terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai adalah kuat dan signifikan dengan presentasi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai adalah sebesar 86,5% (koefisien determinasi atau R Square = 0,865), sedangkan sisanya sebesar 13,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci: motivasi berprestasi, budaya organisasi, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu kinerja organisasi, karena sumber daya manusia berperan sebagai perencana sekaligus pelaksana dan evaluator seluruh program yang telah ditetapkan organisasi. Berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang melaksanakan program tersebut. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah budaya. Guna melaksanakan tugasnya dengan baik, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) membutuhkan

sumber daya manusia yang berkualitas dan tentunya secara kuantitas juga cukup.

Kemampuan yang sudah dimiliki pegawai berpengaruh pada tingkat prestasi pegawai yang diharapkan. Maka dari itu pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi NTT dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menjadi indikasi masalah dari budaya organisasi yang terjadi pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi NTT.

Tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi NTT terdorong dari rasa dihargai atau diakui orang lain, sehingga mereka termotivasi mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melaksanakan pekerjaannya dalam rangka tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebaliknya tidak adanya penilaian terhadap pegawai yang berprestasi mengakibatkan motivasi pegawai akhirnya cenderung lemah dan pegawai tidak menunjukkan kemampuan kerja yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga pegawai tidak terarah untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Aspek strategis selain motivasi kerja yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja adalah budaya organisasi yang merupakan nilai, sikap-sikap yang telah diyakini pegawai, sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam menjalani aktifitas dan pekerjaannya sehari-hari di tempat bekerja. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah membudaya dalam organisasi akan menuntun pegawai untuk berperilaku seduai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Singkatnya budaya organisasi akan mempengaruhi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator dari budaya organisasi termasuk nilai dan norma menggerakkan sumber daya manusia untuk berusaha dan bekerja dengan motivasi berprestasi yang dimiliki masing-masing individu untuk mewujudkan dan mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh organisasi. Untuk itulah pentingnya peningkatan dan pengembangan motivasi berprestasi pegawai di Sekretariat KPU Provinsi Nusa Tenggara Timur sesuai dengan budaya organisasi yang sudah melembaga akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Motivasi menurut Hasibuan (1987) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. Hal yang sama dikemukakan Moekijat (1995) bahwa motivasi diartikan sebagai dorongan sese-

orang untuk mengambil tindakan karena orang tersebut ingin melakukan demikian. Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa motivasi merupakan keseluruhan pemberian daya penggerak kepada seseorang yang dalam hal ini pegawai, sehingga mereka mau bekerja lebih baik dan bergairah demi tercapainya tujuan.

Motivasi berprestasi merupakan faktor penting dalam pencapaian prestasi kerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh tersebut tergantung kepada intensitasnya. Klausmeier (1963) menyatakan bahwa perbedaan dalam intensitas motivasi berprestasi (*need to achieve*) ditunjukkan dalam berbagai tingkatan prestasi yang dicapai oleh individu. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja tergantung pada motivasi dan kondisi internal dan eksternal serta motivasi pegawai yang bersangkutan.

Sementara itu, budaya organisasi dapat dipahami sebagai sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Stoner, et. al., 1996). Sejalan dengan Stoner, Gibson (1997) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada di setiap organisasi. Kultur organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, pengaruh budaya organisasi, dan pengaruh keduanya secara bersama-sama terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat KPU Provinsi Nusa Tenggara Timur.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survai dengan pendekatan kuantitatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi dan budaya organisasi, sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah pencapaian prestasi kerja pegawai Sekretariat KPU Provinsi Nusa Tenggara Timur. Populasi yang digunakan adalah semua pegawai yang bekerja di Kantor Sekretariat KPU Provinsi NTT. Untuk menentukan ukuran sampel dengan jumlah populasi sebanyak 43 orang, dengan

tingkat kesalahan α sebesar 5%, maka digunakan nomogram Harry King. Jumlah sampel minimum yang diambil adalah sebesar $0,83 \times 43 \times 0,95 = 33,90 \pm 34$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Variasi pengaruh variabel tanggung jawab dan mengambil resiko yang moderat (X_1), memerlukan umpan balik yang segera (X_2), memperhitungkan kegagalan dan keberhasilan secara kreatif (X_3), menyatu dengan tugas secara mandiri (X_4) secara simultan terhadap pencapaian prestasi kerja dapat dilihat pada analisis varians atau uji statistik F.

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 44.160$ dengan taraf nyata sebesar 0,05 dan $df = 4$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2,650$. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya adalah secara simultan (simultant) Tanggung Jawab dan Mengambil Resiko yang Moderat (X_1), Memerlukan Umpan Balik yang Segera (X_2), Memperhitungkan Kegagalan dan Keberhasilan Secara Kreatif (X_3), Menyatu dengan Tugas Secara Mandiri (X_4), berpengaruh terhadap Pencapaian Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Variasi pengaruh variabel inovasi (X_5), pengambilan risiko (X_6), perhatian ke rincian (X_7), keagresifan (X_8) secara simultan terhadap pencapaian prestasi kerja dapat dilihat pada analisis varians atau uji statistik F. Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 44.462$ dengan taraf nyata sebesar 0,05 dan $df = 4$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2,650$. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulannya adalah secara simultan (simultan) Inovasi (X_1), Pengambilan Resiko (X_2), Perhatian Ke Rincian (X_3), Keagresifan (X_4), berpengaruh terhadap Pencapaian Prestasi Kerja (Y).

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Pencapaian Prestasi Kerja

Pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap pencapaian prestasi kerja di Sekretariat KPU Provinsi NTT diterangkan oleh keempat variabel tersebut. Data menunjukkan nilai R^2 dari motivasi berprestasi yaitu sebesar 0,859 yang artinya motivasi berprestasi mempunyai pengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai sebesar 85,9%.

Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat bahwa nilai R^2 motivasi berprestasi mempunyai nilai terendah dibandingkan dengan budaya

Tabel 1. Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.980	4	41.995	44.160	.000 ^a
	Residual	27.578	29	.951		
	Total	195.559	33			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 2. Uji Statistik F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.162	4	42.291	46.462	.000 ^a
	Residual	26.396	29	.910		
	Total	195.559	33			

a. Predictors: (Constant), X8, X7, X5, X6

b. Dependent Variable: Y

organisasi. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi merupakan filosofi dasar dari sebuah organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kemudian menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencapaian Prestasi Kerja

Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap pencapaian prestasi kerja di Sekretariat KPU Provinsi NTT diterangkan oleh keempat variabel tersebut. Data menunjukkan nilai R^2 dari budaya organisasi yaitu sebesar 0,865 yang artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai sebesar 86,5%. Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat bahwa nilai R^2 budaya organisasi mempunyai nilai terbesar karena didukung oleh variabel-variabel yaitu inovasi, pengambilan risiko, perhatian ke rincian dan keagresifan dengan nilai koefisien korelasi dari pengambilan risiko yang lebih besar. Variabel pengambilan risiko mempunyai peranan penting dalam pembentukan nilai-nilai budaya dalam organisasi sebagai bentuk sikap keberanian dan tanggung jawab terhadap risiko dari keputusan yang diambil untuk memberikan kontribusi pencapaian prestasi kerja yang baik pada organisasi dalam hal ini Sekretariat KPU Provinsi NTT.

SIMPULAN

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai di Sekretariat KPU Provinsi NTT dibandingkan dengan motivasi berprestasi. Tanggung jawab dan mengambil risiko yang moderat mempunyai nilai skor yang tergolong pada klasifikasi tinggi. Tanggung jawab dan mengambil risiko yang moderat mempunyai hubungan yang signifikan dengan pencapaian prestasi kerja pegawai dan memiliki pengaruh yang tinggi terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai.

Pencapaian prestasi kerja pegawai di Sekretariat KPU Provinsi NTT mempunyai nilai skor

yang tergolong pada klasifikasi tinggi. Namun terdapat aspek yang mempunyai nilai skor terendah, yaitu aspek kemampuan dalam bekerja dan aspek penggunaan inisiatif. Pencapaian prestasi kerja berlangsung sangat baik dan dipengaruhi oleh tanggung jawab dan mengambil risiko, memerlukan umpan balik yang segera, memperhitungkan kegagalan dan keberhasilan secara kreatif, dan menyatu dengan tugas secara mandiri, inovasi, pengambilan risiko, perhatian ke rincian dan keagresifan.

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sumbangan atau kontribusi variabel tanggung jawab dan mengambil risiko (X_1), memerlukan umpan balik yang segera (X_2), memperhitungkan kegagalan dan keberhasilan secara kreatif (X_3), dan menyatu dengan tugas secara mandiri (X_4), inovasi (X_5), pengambilan risiko (X_6), perhatian ke rincian (X_7) dan keagresifan (X_8) terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai (Y) di Sekretariat KPU Provinsi NTT sebesar 96,3% dan sisanya sebesar 3,7 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Giri, E. E., 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Nusa Cendana*. Thesis. Kupang: Program Pasca Sarjana Universitas Nusa Cendana
- Handoko, H. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Mas Agung
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kolimon, E. 2013. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur*. Kupang: Program Pasca Sarjana Universitas Nusa Cendana
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.