

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS PODSI PROVINSI DKI JAKARTA

Rolly Afrinaldi¹

Universitas Singaperbangsa Karawang
rollyafrinaldi@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban yang akurat secara ilmiah tentang ada atau tidaknya hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional, dan dilaksanakan di Provinsi DKI Jakarta, pada pengurus PODSI provinsi DKI Jakarta. Populasi sebanyak 17 orang, dengan teknik total *sampling* atau sensus. Teknik analisis data Uji Normalitas dengan liliefors, Uji Homogenitas dengan uji f, Uji Korelasi Sederhana, Uji Korelasi Ganda, dan Penghitungan Koefisien Determinasi dengan menggunakan program *Microsoft Excell 2007*. Hasil penelitian ini menyimpulkan: (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta, dengan diperoleh $t_{hitung} = 3,62 > t_{tabel} = 1,70$, (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta, dengan diperoleh $t_{hitung} = 3,53 > t_{tabel} = 1,70$, dan (3) Terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta, dengan diperoleh $F_{hitung} = 11,48 > F_{tabel} = 3,80$.

Kata Kunci: Budaya, Komitmen, Kinerja, Organisasi, PODSI

Kinerja (*performace*) adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata “kerja” menjadi isu dunia saat ini apa lagi didalam dunia olahraga. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Mutu tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Melalui kinerja organisasi, dapat menunjukkan kontribusi profesional secara nyata, dalam meningkatkan mutu suatu organisasi yang diemban dan berdampak terhadap pelayanan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Komitmen merupakan sikap pengurus terhadap organisasinya. Komitmen berhubungan dengan aspek kepribadian seseorang yang diwujudkan dalam perilaku. Dengan memiliki komitmen yang baik, seseorang akan menyertakan suatu tekad untuk melaksanakan yang

¹ Rolly Afrinaldi: Dosen PJKR FKIP Universitas Singaperbangsa Karawang.

baik terhadap organisasi dimana ia akan mengabdikan dirinya dan selalu berupaya untuk menjadi lebih baik. Dengan memiliki komitmen yang tinggi, maka seseorang pengurus akan bertanggung jawab terhadap tugas individu dan pada gilirannya turut bertanggung jawab terhadap tujuan organisasi.

Pembinaan olahraga di Indonesia menurut Harzuki dkk (1996: 30) telah diarahkan dan dilakukan dengan berbagai arah melalui: (1) sekolah-sekolah atau pelajar (mulai dari mendirikan usia dini sampai pendidikan tinggi); (2) induk-induk cabang olahraga; (3) organisasi dan perkumpulan olahraga; dan (4) organisasi dilingkungan masyarakat. Berdasarkan hasil pengamatan penulis, menemukan masih banyak terdapat kekurangan dalam organisasi yang berdampak pada tidak optimalnya prestasi, disebabkan kurangnya profesionalisme dari pengurus dalam hal pelaksanaan *job description* dilapangan. Sehingga menyebabkan tugas dan fungsi pengurus tidak optimal, dikarenakan oleh separuh dari pemikiran pengurus lebih terfokus kepada masalah yang sedang dihadapi sehingga tidak memperhatikan atlet yang sedang dalam Program Pemusatan Latihan Daerah (Pelatda).

Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban yang akurat secara ilmiah tentang ada atau tidaknya hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Kinerja

Kinerja dapat beberapa faktor atau aspek didalamnya, merasakan bersama, sebuah kepuasan atau tidak merasakan. Terfokus pada hasil atau suatu hal yang amat penting, sebaik pengaruh kegiatan sebelumnya, kondisi dan persepsi/harapan dari pengamat (Wilson dan Person, 1995: 1). Menurut Gibson dkk (1985: 302) kinerja adalah “*the desire of any employee’s behavior is performance*”, artinya kinerja adalah perilaku yang diinginkan oleh para pegawai. Sedangkan Nelson dan Quick (2006:191) menyatakan bahwa “*performance must be clearly defined and understood by employees who are expected to perform well work. Performance in most lines of work is multidimensional defining performance is prerequisite to measuring and evaluating performance on the job*”. Pendapat tersebut menyatakan bahwa kinerja harus dapat mendefinisikan dengan

jelas dan dipahami oleh pegawai yang diharapkan dapat melaksanakan kinerja dengan baik dalam bekerja.

Organisasi

Organisasi sering dipahami sebagai suatu kelompok orang yang berkumpul dan bekerja sama dengan cara yang terstruktur untuk mencapai tujuan atau sejumlah sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama (Mahsun, 2006:1). Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan batasan yang relative, serta dapat diidentifikasi untuk bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Stephen, 2006: 118). Selanjutnya, Komite Olahraga Nasional (KONI) adalah organisasi olahraga Indonesia yang membantu pemerintah dalam menetapkan kebijakan nasional bidang pembinaan dan pengembangan olahraga prestasi. KONI bertujuan untuk mewujudkan prestasi olahraga yang membanggakan, membangun watak bangsa untuk mengangkat harkat dan martabat bangsa Indonesia (KONI, 2005: 3).

Budaya Organisasi

Permasalahan pokok yang dihadapi dalam suatu organisasi terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja, pencapaian tujuan organisasi dan keefektifan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi memegang peranan penting dalam mengelola sebuah organisasi karena dengan adanya budaya organisasi akan menciptakan kesamaan persepsi semua anggota tentang semua aspek kehidupan berorganisasi. Hal yang perlu diketahui tentang aspek-aspek kehidupan dalam organisasi adalah asas organisasi, tujuan organisasi dibentuk, visi, misi dan program kerja organisasi, strategi yang hendak diterapkan, norma-norma berperilaku, disiplin organisasi serta bentuk interaksi yang dikehendaki antara sesama anggota organisasi dalam pelaksanaan tugas (Mulyono, 2008:72-73). Kehidupan organisasi identik dengan kehidupan seorang individu karena organisasi juga mempunyai kepribadian. Organisasi bisa kaku atau fleksibel, tidak ramah atau mendukung dan inovatif dan konservatif. Kehidupan organisasi seperti ini berlaku bagi semua jenis organisasi baik organisasi kenegaraan, pemerintah, politik, ekonomi, organisasi olahraga, bisnis, sosial budaya, organisasi keagamaan dan lembaga sosial kemasyarakatan. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi, produktivitas kerja dan disiplin kerja semua anggota organisasi, dan sebaliknya budaya organisasi yang kurang baik akan

menyebabkan penurunan kinerja, produktifitas, kurang disiplin anggota organisasi, ketidak efektifan kerja, tidak tercapainya tujuan organisasi. Budaya sebuah organisasi apabila semakin kuat dan baik maka semakin kurang pula kebutuhan manajemen untuk mengembangkan kebutuhan formal untuk memberi pedoman dan arahan bagi perilaku pegawai atau karyawan. Semakin lemah atau kurang baik budaya sebuah organisasi maka semakin banyak pula kebutuhan manajemen untuk mengembangkan kebutuhan formal untuk membuat berbagai peraturan dan pengarahan guna menumbuhkan semangat dan disiplin kerja bagi pegawai atau karyawan (Ndara, 2009 : 122)

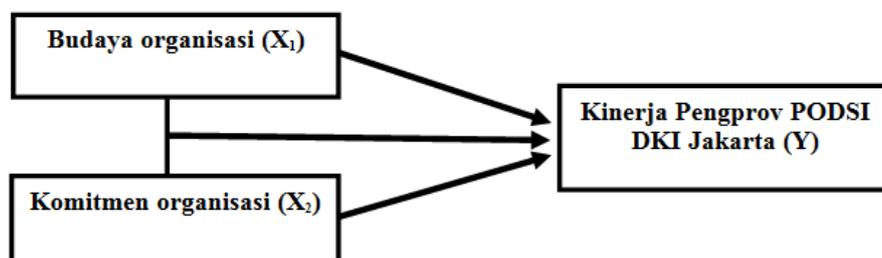
Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari kata *commitment* yang berarti janji atau tanggung jawab seseorang terhadap sesuatu. Komitmen adalah keinginan seseorang seseorang untuk menyatu dengan organisasi dan terlibat secara organisatoris. Menurut Richard M. Dkk (1991:288), komitmen adalah suatu proses dimana seseorang secara psikologis terlibat dengan pekerjaannya. Hersey, P dan Blancard, K (1982: 83) ada lima model komitmen yaitu: (1) komitmen kepada pelanggan; (2) komitmen terhadap organisasi; (3) komitmen terhadap diri; (4) komitmen kepada orang-orang; (5) komitmen kepada tugas. Dari pembahasan di atas dapat diuraikan bahwasanya komitmen merupakan aspek kepribadian seorang karyawan dalam merefleksikan loyalitasnya kepada perusahaan dalam bentuk tindakan serta perilakunya kerja yang ditujukan demi kemajuan organisasi.

METODE

Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional yaitu menghubungkan satu variabel dengan variabel lain untuk memahami suatu fenomena dengan cara menentukan tingkat atau derajat hubungan di antara variabel-variabel tersebut. Dasar pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan, teknik *total sampling* atau *sensus*, yang berjumlah 17 orang.

Selanjutnya, hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas penelitian dapat digambarkan dalam bentuk konstelasi hubungan antara ketiga variabel seperti dapat dilihat dalam gambar yang terdapat di bawah ini.



Gambar 1.
Konstelasi Penelitian

Selanjutnya, instrumen penelitian menggunakan angket dengan kisi-kisi yang dapat dilihat pada tabel 1,2, dan 3.

Tabel 1.
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pengurus Provinsi PODSI DKI

No	Indikator	Item	Jumlah Butir
1	Kualitas kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
2	Layanan	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	13
3	Inisiatif dalam bekerja	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	15
4	Kemampuan kerja	36, 37, 38, 39, 40	5
5	Kecepatan dan ketepatan kerja	41, 42, 43, 44	4
Jumlah Pernyataan			44

Tabel 2.
Kisi-Kisi Instrumen Budaya Organisasi

No	Indikator	Item	Jumlah Butir
1	Etos kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8
2	Prestasi kerja	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	7
3	Disiplin	25, 26, 27, 28, 29, 30	9
4	Sangsi dan penghargaan	25, 26, 27, 28, 29, 30	6
Jumlah Pernyataan			30

Tabel 3.
Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

No	Indikator	Item	Jumlah Butir
1	Menyenangi tugas	1, 2, 3, 4, 5, 6.	6
2	Kesesuaian diri dengan organisasi	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
3	Ketertarikan terhadap	13, 14, 15, 16, 17, 18.	6

organisasi			
4	Loyalitas pada organisasi	19, 20, 21, 22, 23, 24	6
5	Rela berkorban	25, 26, 27, 28, 29	5
6	Tanggung jawab	30, 31, 32, 33, 34	5
Jumlah Pernyataan			34

Uji coba instrumen tersebut dilakukan pada Pengurus PODSI Provinsi Jawa Barat dan tidak termasuk kedalam sampel penelitian yaitu sebanyak 15 orang yang mempunyai karakteristik sama dengan Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta. Teknik analisa menggunakan korelasi sederhana dan regresi. Uji prasyarat hipotesis menggunakan Uji Normalitas dengan menggunakan liliefort, Uji homogenitas menggunakan uji Bartlett, Uji Linearitas data keberartian Regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis yang diajukan terdapat dua variabel bebas yaitu Budaya organisasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) serta suatu variabel terikat yaitu kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta (Y). Maka, teknik analisis data yang relevan adalah regresi dan korelasi dan perlu diajukan uji persyaratan analisis. Hasil analisis regresi dan korelasi dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Uji persyaratan dalam penelitian ini yang dimaksud adalah uji normalitas dan uji homogenitas dengan hasil yang terpapar pada tabel 4 dan 5 berikut ini.

Tabel 4.
Hasil uji normalitas

Variabel	N	Uji lilifors	Ltabel	Keterangan
Kinerja	17	0,102	0,206	Normal
Budaya organisasi	17	0,144		Normal
Komitmen Organisasi	17	0,137		Normal

Hasil uji normalitas apabila L_{hitung} lebih kecil dari pada L_{tabel} maka data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa ketiga variabel berdistribusi normal.

Tabel 4.
Hasil uji homogenitas

Variabel	DK	X^2_{hitung}	X^2_{tabel}	Kesimpulan
Kinerja Pengurus PODSI (Y)				
Budaya Organisasi (X1)	16	3,522	5,99	Homogen
Komitmen Organisasi (X2)				

Hasil perhitungan pada tabel diperoleh $X^2_{hitung} = 3,522 < X^2_{tabel} = 5,99$ sehingga H_0 = diterima pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel memiliki varians yang homogen.

Hubungan antara Budaya organisasi (X₁) dengan Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta(Y)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara Budaya organisasi dalam menunjang Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta. Hipotesisi ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi pengetahuan Pengetahuan Manajemen, maka semakin tinggi Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta, sebaliknya adalah semakin rendah pengetahuan Pengetahuan Manajemen, maka semakin rendah Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta.

$$H_0 : \rho_{y_1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y_1} > 0$$

Hasil pengujian dengan analisis regresi linear sederhana terhadap variabel Budaya organisasi (X₁) dalam menunjang kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta(Y) menghasilkan koefisien arah regresi b sebesar 0,879 dan konstanta a sebesar 45,30. Bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 45,30 + 0,879 x_1$.

Uji signifikan dan linear persamaan $\hat{Y} = 45,30 + 0,879 x_1$ digunakan dengan analisis varians (ANOVA) uji-F. criteria signifikan jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka persamaan regresinya tersebut dinyatakan signifikan sedangkan kriteria uji linier, jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka persamaan regresi tersebut dinyatakan linier. Perhitungan uji signifikan dari linier persamaan $\hat{Y} = 45,30 + 0,879 x_1$ dapat dilihat pada tabel 5. dibawah ini:

Tabel 5.
Analisis Varians (ANOVA) Untuk Uji Signifikansi dan
Linearitas Regresi Linear Sederhana

Sumber Varians	dk	Jumlah	Rata-rata Jumlah	F_{hitung}	F_{tabel}
		Kuadrat (JK)	Kuadrat (RJK)		
Total	17	318541			
Regresi (a)	1	317431.12			
Regresi (b/a)	1	518.20	518.20	13.14	4.54
Residu	15	591.68	39.45		
Tuna Cocok	13	582.68	44.82	9.96	19.14
Galat Kekeliruan	2	9.00	4.50		

Hasil analisis varians diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan Budaya organisasi (X_1) dalam kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta(Y) adalah berarti linear, dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan adalah memprediksi. Selanjutnya, hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{y1}) dengan menggunakan *product moment* dilakukan setelah pengujian signifikansi dan uji kelinieran dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6.
Uji Keberartian Koefisien Korelasi Antara Budaya organisasi Dalam Menunjang
Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta

Korelasi	α	r	r^2	t_{hitung}	t_{tabel}
X_1 dan Y	0,05	0,683	0,467	3,62	1,70

Keterangan:

α : Taraf signifikan

r : koefisien korelasi

r^2 : koefisien determinasi

Uji keberartian korelasi antara Budaya organisasi (X_1) dalam kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta(Y) sebagaimana terlihat pada tabel 4.6 diperoleh $t_{hitung} = 3,62$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,70$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{y1} = 0,683$ signifikan. H_0 berarti tidak terdapat hubungan antara Budaya organisasi dalam Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta ditolak,

dan H_1 diterima. Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya organisasi dalam menunjang Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta. Hal ini berarti semakin tinggi penguasaan Pengetahuan Manajemen, maka semakin tinggi pula kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta yang dicapai. Hasil analisis juga menunjukkan koefisien determinasi sebesar 46,69 % kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta yang dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi.

Hubungan antara Komitmen Organisasi (X_2) dengan Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta (Y)

Hipotesis ini menyatakan bahwa terdapat hubungan Komitmen Organisasi dalam menunjang Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta. Hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi, maka semakin tinggi Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta, sebaliknya adalah semakin rendah Komitmen Organisasi, maka semakin rendah Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta. Hipotesis ini secara statistik dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut :

$$H_0 : \rho_{y_2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y_2} > 0$$

Hasil pengujian dengan analisis regresi linear sederhana terhadap variabel Komitmen Organisasi (X_2) dalam menunjang Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta (Y) menghasilkan koefisien arah regresi b sebesar 1,080 dan konstanta a sebesar 27,81. Bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 27,81 + 1,080 x_2$.

Uji signifikan dan linear persamaan $\hat{Y} = 27,81 + 1,080 x_2$ digunakan dengan analisis varians (ANOVA) uji-F. kriteria signifikan jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka persamaan regresinya tersebut dinyatakan signifikan sedangkan kriteria uji linier, jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka persamaan regresi tersebut dinyatakan linier. Perhitungan uji signifikan dari linier persamaan $\hat{Y} = 27,81 + 1,080x_2$ dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7.
Analisis Varians (ANOVA) Untuk Uji Signifikansi dan
Linearitas Regresi Linear Sederhana

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	17	318541			
Regresi (a)	1	317431.12			
Regresi (b/a)	1	502.88	502.88	12.43	4.54
Residu	15	607.00	40.47		
Tuna Cocok	10	262.33	26.23	0.38	4.74
Galat Kekeliruan	5	344.67	68.93		

Hasil analisis varians diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk Komitmen Organisasi(X_2) dalam kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta(Y) adalah berarti linear, dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan adalah memprediksi. Selanjutnya, hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{y1}) dengan menggunakan *product moment* dilakukan setelah pengujian signifikansi dan uji kelinieran dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8.
Uji Keberartian Koefisien Korelasi Antara Komitmen Organisasi dalam Menunjang
Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta

Korelasi	α	r	r^2	t_{hitung}	t_{tabel}
X_1 dan Y	0,05	0,673	0,453	3,53	1,70

Keterangan :

α : Taraf signifikan

r : koefisien korelasi

r^2 : koefisien determinasi

Uji keberartian korelasi antara Komitmen Organisasi(X_2) dalam kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta(Y) sebagaimana terlihat pada tabel 4.8 diperoleh $t_{hitung} = 3,53$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,70$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{y1} = 0,673$ signifikan. H_0 berarti tidak terdapat hubungan antara Komitmen Organisasi dalam Kinerja Pengurus PODSI

Provinsi DKI Jakarta ditolak, dan H_1 diterima. Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi dalam menunjang Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta. Hal ini berarti semakin tinggi penguasaan Komitmen Organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta yang dicapai. Hasil analisis juga menunjukkan koefisien determinasi sebesar 45,31 % kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta yang dijelaskan oleh variabel Komitmen Organisasi.

Hubungan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) dengan Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta(Y)

Hipotesis ini menyatakan bahwa terdapat hubungan Budaya organisasi dan Komitmen Organisasi dalam menunjang Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta. Hipotesis ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi dan Karakteristik Organisasi, maka semakin tinggi Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta, sebaliknya adalah semakin rendah Budaya Organisasi dan Karakteristik Organisasi, maka semakin rendah Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta. Hipotesis ini secara statistik dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut :

$$H_0 \quad : \quad \rho_{y_{12}} = 0$$

$$H_i \quad : \quad \rho_{y_{12}} > 0$$

Hasil pengujian dengan analisis regresi ganda terhadap pasangan data terhadap variabel Budaya Organisasi (X_1), dan variabel Komitmen Organisasi (X_2) dalam menunjang Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta (Y) menghasilkan koefisien arah regresi b_1 sebesar 0,602 dan b_2 sebesar 0,719 konstanta a sebesar 1,673. Bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 1,673 + 0,602x_1 + 0,719x_2$.

Uji signifikan dan linear persamaan $\hat{Y} = 1,673 + 0,602x_1 + 0,719x_2$ digunakan dengan analisis varians (ANOVA) uji-F. kriteria signifikan jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka persamaan regresinya tersebut dinyatakan signifikan sedangkan kriteria uji linier, jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka persamaan regresi tersebut dinyatakan linier. Perhitungan uji signifikan dari linier persamaan $\hat{Y} = 1,673 + 0,602x_1 + 0,719x_2$ dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini:

Tabel 9.

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda Antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta

Sumber Varians	dk	Jumlah	Rata-rata Jumlah	F_{hitung}	F_{tabel}	
		Kuadrat (JK)	Kuadrat (RJK)		0.05	0.01
Total	17	318541				
Regresi	2	689.45	344.73	11.48	3.80	6.51
Residu	14	420.43	30.03			

Hasil analisis regresi ganda diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) dalam Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta (Y) adalah berarti linear, dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan adalah memprediksi. Selanjutnya, hasil perhitungan koefisien korelasi ganda dilanjutkan setelah pengujian signifikan dan *linearitas* persamaan regresi ganda dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini.

Tabel 10.

Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta

Korelasi	α	n	r	r^2	F_{hitung}	F_{tabel}	Ket
$R_{y_{12}}$	0,05	17	0,788	0,621	11,48	3,80	Signifikan

Keterangan:

n : Jumlah sampel

r : koefisien korelasi

r^2 : koefisien determinasi

Hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi ganda $R_{y_{12}}$ diperoleh nilai r sebesar 0,788 uji t diperoleh $F_{hitung} = 11,48$ lebih besar $F_{tabel} = 3,80$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Koefisien korelasi ganda yang diperoleh dalam penelitian ini sangat signifikan. Temuan ini menolak H_0 , yakni tidak terdapat hubungan yang berarti secara bersama-sama antara Pengetahuan Manajemen.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi ganda $R_{y_{12}}$ tersebut, akan diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,481 Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta yang dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi (X_1), dan variabel Komitmen

Organisasi (X_2) dalam menunjang Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta (Y) dan H_1 diterima, yaitu terdapat tingkat kemahiran secara bersama-sama antara Budaya Organisasi (X_1), dan Komitmen Organisasi (X_2) dalam menunjang Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta (Y).

Koefisien determinasi sebesar 48% varians Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta dijelaskan secara bersama-sama oleh Budaya Organisasi dan Karakteristik Organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis diperoleh kesimpulan antara lain: (1) Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta, (2) Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta, dan (3) Terdapat hubungan signifikan secara bersama-sama antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan Kinerja Pengurus PODSI Provinsi DKI Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, J. L. dkk. 1985. *Organizations, Behavior Structure, Process* Texas : Business Publication.
- Harsuki dkk, 1996. *Paper Akademik untuk Penyusunan Undang-Undang Keolahragaan*. Jakarta: Kemenegpora,
- Komite Olahraga Nasional Indonesia. 2005. *Anggaran Dasar dan Rumah Tangga*. Jakarta : KONI
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyono. 2008 *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media
- Ndara, T. 2009. *Budaya Organisasi. Cet. 3.*. Jakarta: Rineka Cipta .
- Nelson. D. L and Quick, J.C. 2006. *Organization Behavior, Foundations, Realities and Challenge – Fifth Editions*. USA : Thomson Corporation.
- Stephen P. Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi*, Ahli Bahasa Benyamin Molan Jakarta: Indeks.

Wilson P.F and Pearson,R.D. 1995. *Performance-based Assesments USA* : AsQc Quality Press

Hersey, P dan Blancard, K. 1982 *Management of Organizational Behaviour, Prentice*. Englewood Cliffs, New Jersey, Hall Inc

Richard M. Dkk. 1991. *Motivation and Work Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Inc..