

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Profil Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu universitas swasta yang ada di Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta beralamat di Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah didirikan pada tanggal 1 Maret 1960. Universitas memiliki motto yaitu “Unggul dan Islami”. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah mendapatkan akreditasi "A" dengan SK BAN PT No.061/SK/BAN-PT/Ak-IV/PT/II/2013. Peningkatan kualitas SDM pengelola mendapat prioritas utama dalam pengembangan UMY. Oleh karena itu, setiap tahun UMY mengirimkan sekitar 20 hingga 30 tenaga pengajar untuk mengikuti studi lanjut, S2 dan S3, baik di dalam maupun di luar negeri, sehingga menciptakan lulusan yang unggul dan islami.

Niat untuk mendirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) telah ada sejak lama. Prof. Dr. Kahar Muzakkir dalam berbagai kesempatan melemparkan gagasan perlu didirikannya Universitas Muhammadiyah. Ketika Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pengajaran meresmikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) di Yogyakarta pada tanggal 18 November 1960, secara eksplisit piagam pendiriannya mencantumkan FKIP sebagai bagian dari Universitas Muhammadiyah. Barulah pada bulan Maret 1981, melalui perjuangan yang keras beberapa aktivis Muhammadiyah seperti

Drs. H. Mustafa Kamal Pasha, Drs. M. Alfian Darmawan, Hoemam Zainal, S.H., Brigjen. TNI. (Purn.) Drs. H. Bakri Syahid, K.H.Ahmad Azhar Basir, M.A., Ir.H.M.Dasron Hamid, M.Sc., H.M. Daim Saleh, Prof. Dr. H. Amien Rais, M.A., H.M.H. Mawardi, Drs. H. Hasan Basri, Drs. H. Abdul Rosyad Sholeh, Zuber Kohari, Ir. H. Basit Wahid, H Tubin Sakiman yang gigih mencari Mahasiswa serta didukung oleh Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah saat itu, K.H. A. R. Fakhrudin dan Ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah DIY H. Mukhlas Abror, secara resmi didirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang kemudian berkembang hingga saat ini.

Pada awal berdirinya, rektor UMY dipercayakan kepada Brigjen. TNI (Purn) Drs. H. Bakri Syahid, yang saat itu sudah selesai masa tugasnya sebagai Rektor IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Rektor periode berikutnya dipercayakan kepada Ir. H. M. Dasron Hamid, M.Sc. Akan tetapi karena proses permintaan izin menteri belum selesai, maka ditunjuk seorang sesepuh Muhammadiyah, H. M. H Mawardi, menjadi rektor.

2. Visi dan Misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

a. Visi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan berlandaskan nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat.

b. Misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

- 1) Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban.

- 2) Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah untuk menyajahterakan dan mencerdaskan umat.
- 3) Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya.
- 4) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara profesional.
- 5) Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Subjek Penelitian

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 247 orang. Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak dibagi ke dalam divisi masing-masing karyawan, sehingga seluruh karyawan tetap yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan subjek dari penelitian ini. Namun karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian ini hanya sebanyak 71 orang. Hasil tersebut berdasarkan pada rumus *Slovin* yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya.

Tabel 4.1
Distribusi Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Kuesioner Disebar	75	
Kuesioner Kembali	71	94,7%
Kuesioner Yang Dihilangkan	-	-
Kuesioner Yang Diolah	71	94,7%

Sumber : lampiran 4, hasil distribusi jumlah kuesioner.

Berdasarkan tabel 4.1 bahwa dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebanyak 75 sesuai dengan jumlah responden yang telah ditentukan. Kuesioner yang kembali sebanyak 71.

4. Gambaran Umum Responden

Pada bagian gambaran umum responden ini menjelaskan tentang data – data deskriptif yang diperoleh dari responden penelitian serta untuk memberikan informasi seputar keadaan responden yang telah dijadikan sebagai sampel dari penelitian. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Selanjutnya informasi seputar keadaan dari responden ini digambarkan melalui jenis kelamin dan umur dari responden penelitian.

Tabel 4.2
Gambaran Umum Responden Penelitian

Keterangan Responden	Jumlah	Persentase (%)	
Umur	21 – 30 tahun	18	25,4%
	31 – 40 tahun	15	21,1%
	>41	38	53,5%
Jenis Kelamin	Laki – laki	44	62%
	Perempuan	27	38%

Sumber : lampiran 4, hasil distribusi frekuensi jenis kelamin dan umur responden.

Berdasarkan pada tabel 4.2 gambaran umum responden dapat diketahui bahwa responden penelitian yang paling banyak yaitu karyawan berjenis kelamin laki–laki dengan umur karyawan yang paling banyak yaitu usia lebih dari 41 tahun.

B. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam suatu penelitian, uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila setiap item pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji korelasi *bivariate* antara masing-masing skor dari setiap item dengan total skor konstraknya. Dari hasil uji korelasi *bivariate* tersebut dapat diketahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian.

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas kuesioner masing-masing variabel penelitian.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
X-1	0,000	Valid
X-2	0,000	Valid
X-3	0,000	Valid
X-4	0,000	Valid
X-5	0,000	Valid
X-6	0,000	Valid
X-7	0,000	Valid
X-8	0,000	Valid
X-9	0,000	Valid
X-10	0,000	Valid
X-11	0,000	Valid
X-12	0,000	Valid
X-13	0,000	Valid
X-14	0,000	Valid
X-15	0,000	Valid
X-16	0,000	Valid

Sumber : lampiran 3, hasil uji validitas budaya organisasi.

Pada tabel 4.3 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel budaya organisasi. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing–masing nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Y-1	0,000	Valid
Y-2	0,000	Valid
Y-3	0,000	Valid
Y-4	0,000	Valid
Y-5	0,000	Valid
Y-6	0,000	Valid
Y-7	0,000	Valid
Y-8	0,000	Valid
Y-9	0,000	Valid
Y-10	0,000	Valid
Y-11	0,000	Valid
Y-12	0,000	Valid
Y-13	0,000	Valid
Y-14	0,000	Valid

Sumber : lampiran 3, hasil uji validitas kinerja karyawan.

Pada tabel 4.4 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel kinerja karyawan. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing–masing nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Z1-1	0,000	Valid
Z1-2	0,000	Valid
Z1-3	0,000	Valid
Z1-4	0,000	Valid
Z1-5	0,000	Valid
Z1-6	0,000	Valid
Z1-7	0,000	Valid
Z1-8	0,000	Valid
Z1-9	0,000	Valid
Z1-10	0,000	Valid
Z1-11	0,000	Valid
Z1-12	0,000	Valid
Z1-13	0,000	Valid

Sumber : lampiran 3, hasil uji validitas kepuasan kerja.

Pada tabel 4.5 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel kepuasan kerja. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

Item Pertanyaan	Sig.	Keterangan
Z2-1	0,000	Valid
Z2-2	0,000	Valid
Z2-3	0,000	Valid
Z2-4	0,000	Valid
Z2-5	0,000	Valid
Z2-6	0,000	Valid
Z2-7	0,000	Valid
Z2-8	0,000	Valid
Z2-9	0,000	Valid

Sumber : lampiran 3, hasil uji validitas komitmen organisasional.

Pada tabel 4.6 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel komitmen organisasional. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing-

masing nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel komitmen organisasional dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari setiap item pada suatu instrument. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan ketentuan menurut Sekaran (2000) dalam Rahmawati dkk (2016) yang mengatakan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* sebagai berikut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,911	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,913	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,922	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,896	Reliabel

Sumber : lampiran 3, hasil uji reliabilitas.

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas nilai *Cronbach Alpha* variabel budaya organisasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional yaitu $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional lolos dalam uji reliabilitas dan dapat dinyatakan reliabel.

C. Statistik Deskriptif Penelitian

Ghozali (2016) menyatakan bahwa statistik deskriptif merupakan uji statistik yang memberikan gambaran suatu data yang dapat dilihat dari segi

nilai rata – rata, minimum, maksimum, median, standar deviasi, varian, sum, range, skewness dan kurtosis dari data sampel yang diteliti.

Adapun kriteria perhitungan pada data statistik deskriptif menurut Alfani (2018) sebagai berikut :

$$\frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

1 – 1,8 = Sangat Rendah

3,5 – 4,2 = Tinggi

1,9 – 2,6 = Rendah

4,3 – 5 = Sangat Tinggi

2,7 -3,4 = Cukup

Berikut ini merupakan hasil data statistik deskriptif atas hasil tanggapan dari responden terhadap variabel budaya organisasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Tabel 4.8
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Pertanyaan	N	Min	Maks	Mean
Kesadaran Diri				
1. Saya mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang saya lakukan.	71	2	5	3.99
2. Saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan saya.	71	3	5	4.20
3. Saya selalu menaati aturan yang ada.	71	3	5	4.17
4. Saya selalu melakukan usaha untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.	71	3	5	4.44
5. Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pimpinan.	71	1	5	3.73
6. Saya selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik.	71	3	5	4.00
Keagresifan				

7. Anggota saling menghormati dan memberikan salam saat berjumpa.	71	3	5	4.13
8. Anggota sangat menghargai, menghormati, dan melayani pelanggan dengan baik.	71	3	5	4.18
Kepribadian				
9. Setiap bagian memandang bagian lain sebagai pelanggan internal yang harus dilayani.	71	3	5	3.92
10. Ketika melihat orang lain yang kurang cakap dalam bekerja, saya selalu membantunya.	71	2	5	3.92
11. Saya tidak pernah menekan pihak lain yang berbeda pendapat, tetapi yang penting saya berusaha membuat mereka yakin.	71	3	5	3.99
Performa				
12. Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	71	3	5	4.11
13. Saya selalu berusaha berinovasi untuk memberikan hal-hal baru dan berguna.	71	2	5	3.90
14. Saya selalu bekerja dengan efektif dan efisien.	71	3	5	4.10
Orientasi Tim				
15. Dalam mengerjakan tugas tim, selalu kami diskusikan agar tujuan dapat disinergikan.	71	3	5	4.13
16. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, kami selalu selesaikan dengan baik.	71	3	5	4.11
				3,81

Sumber : lampiran 4, hasil analisis statistik deskriptif budaya organisasi.

Sesuai dengan tabel 4.8 dapat dilihat hasil tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel budaya organisasi sebesar 1 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap budaya organisasi sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel budaya organisasi sebesar 3,81 sehingga dapat dikatakan

baik budaya organisasi yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ini.

Tabel 4.9
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	N	Min	Maks	Mean
Kesetiaan				
1. Saya merasa bangga bisa bekerja di organisasi ini.	71	2	5	4.07
2. Saya bersedia menjalankan semua pekerjaan yang dibutuhkan organisasi.	71	2	5	3.93
Prestasi Kerja				
3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	71	3	5	3.96
4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang memenuhi standar kerja.	71	2	5	4.01
Kedisiplinan				
5. Saya selalu hadir tepat waktu.	71	3	5	3.96
6. Saya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan.	71	2	5	4.06
Kreatifitas				
7. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum jangka waktu yang telah ditetapkan.	71	3	5	3.92
8. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda dan tidak menyalahi aturan.	71	3	5	3.82
Kerjasama				
9. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu bagian.	71	2	5	4.06
10. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja pada bagian lain.	71	2	5	4.00
Kecakapan				
11. Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan.	71	3	5	3.83
12. Saya mampu bekerja dengan teliti dan cermat.	71	2	5	3.97
Tanggung jawab				
13. Saya bersedia bekerja melewati batas waktu normal jika pekerjaan belum selesai.	71	3	5	3.75
14. Saya serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.	71	2	5	4.08
				3,95

Sumber : lampiran 4, hasil analisis statistik deskriptif kinerja karyawan.

Berdasarkan pada tabel 4.9 merupakan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel kinerja karyawan memberikan nilai minimum sebesar 2 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata-rata atas hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 3,95 sehingga dapat dikatakan baik kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 4.10
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kpeuasan Kerja

Pertanyaan	N	Min	Maks	Mean
Gaji				
1. Gaji/upah yang diterima sudah layak dan saya merasa puas.	71	2	5	3.55
2. Selain gaji/upah, saya menerima tunjangan lainnya.	71	2	5	3.76
Pekerjaan itu Sendiri				
3. Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan.	71	3	5	3.90
4. Saya diberi kesempatan yang luas untuk belajar, ini sangat menyenangkan.	71	2	5	3.85
Kesempatan Promosi				
5. Saya diberi tanggungjawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.	71	3	5	3.99
6. Saya puas atas system promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi.	71	1	5	3.59
7. Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.	71	1	5	3.56
Penyelia				
8. Penyelia menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada saya.	71	3	5	3.75
9. Penyelia memuji saya apabila mencapai hasil yang baik.	71	1	5	3.54
10. Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan.	71	3	5	3.77
Rekan Kerja				
11. Rekan kerja saya cukup cerdas dan sangat membantu dalam bekerja.	71	2	5	3.76

12. Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggungjawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani.	71	2	5	3.89
13. Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.	71	2	5	3.87
				3,46

Sumber : lampiran 4, hasil analisis statistik deskriptif kepuasan kerja.

Berdasarkan pada tabel 4.10 merupakan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel kepuasan kerja memberikan nilai minimum sebesar 1 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata – rata atas hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 3,46 sehingga dapat dikatakan cukup kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 4.11
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

Pertanyaan	N	Min	Maks	Mean
Affective Commitment				
1. Saya akan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	71	2	5	3.85
2. Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi ini menjadi permasalahan saya juga.	71	3	5	3.76
3. Saya merasa menjadi bagian keluarga pada organisasi ini.	71	3	5	4.01
Continuance Commitment				
4. Saya sulit meninggalkan organisasi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di organisasi lain.	71	1	5	3.32
5. Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini.	71	1	5	3.45
6. Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.	71	2	5	3.39
Normative Commitment				

7. Saya merasa organisasi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	71	2	5	3.89
8. Saya akan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	71	1	5	3.55
9. Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi ini menjadi permasalahan saya juga.	71	2	5	3.90
				3.68

Sumber : lampiran 4, hasil analisis statistik deskriptif komitmen organisasional.

Berdasarkan pada tabel 4.11 merupakan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel komitmen organisasional. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel komitmen organisasional memberikan nilai minimum sebesar 1 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata-rata atas hasil tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasional sebesar 3,68 sehingga dapat dikatakan tinggi komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Tahap 1

a. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini dilakukan uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2016) suatu model regresi yang baik yaitu tidak adanya multikolinieritas diantara variabel bebasnya. Berikut ini terdapat tabel hasil uji multikolinieritas pada model regresi penelitian.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas 1

Variabel	Nilai Colerations	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,683	0,534	1,873	Tidak ada multikolinieritas
Kepuasan Kerja				

Sumber : lampiran 5, hasil uji multikolinieritas.

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa nilai kolerasi diantara variabel bebas sebesar $0,683 < 0,90$ dan nilai Tolerance dari variabel independen sebesar $0,543 > 0,10$ serta hasil perhitungan nilai VIF dari varibel independen sebesar $1,872 < 10,00$. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolinieritas diantara variabel budaya organisasi dengan variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas 2

Variabel	Nilai Colerations	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,568	0,678	1,476	Tidak ada multikolinieritas
Komitmen Organisasional				

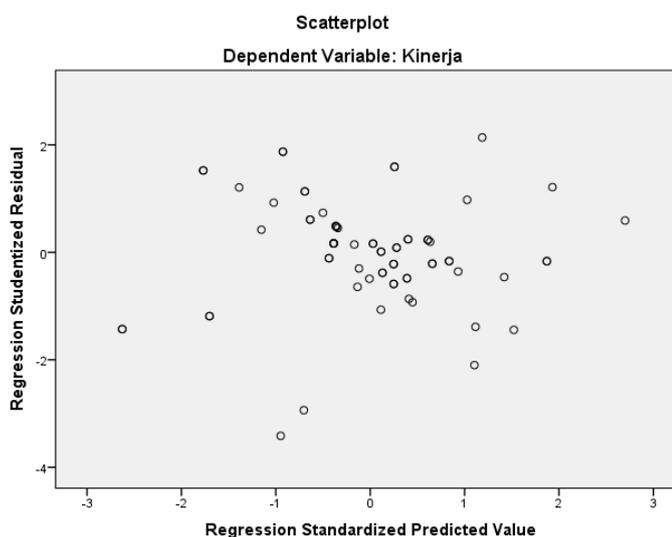
Sumber : lampiran 5, hasil uji multikolinieritas.

Berdasarkan tabel 4.13 bahwa nilai kolerasi diantara variabel bebas sebesar $0,568 < 0,90$ dan nilai Tolerance dari variabel independen sebesar $0,678 > 0,10$ serta hasil perhitungan nilai VIF dari varibel independen sebesar $1,476 < 10,00$. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolinieritas diantara variabel budaya organisasi dengan variabel komitmen organisasional.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya perbedaan varian variabel pada model regresi. Ghazali (2016) menyatakan apabila terjadi perbedaan varian antar variabel maka dapat dikatakan adanya heterokedastisitas. Untuk menguji ada atau

tidaknya heterokedastisitas peneliti menggunakan uji heterokedastisitas melalui grafik plot dan uji *Glejser*.



Gambar 4.1
Grafik Scatterplot Tahap 1

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

Selanjutnya terdapat pengujian heteroskedastisitas dengan uji *glejser* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Analisis Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Tahap 1

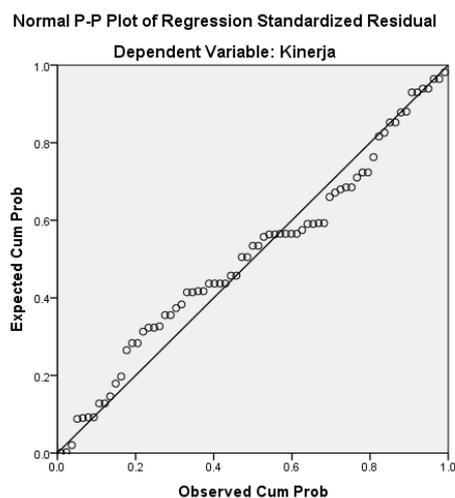
Variabel	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi	0,206	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan kerja	0,118	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasional	0,107	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : lampiran 5, hasil uji *Glejser*.

Pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai signifikan masing–masing variabel independen $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi penelitian ini.

c. Uji Normalitas

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji normalitas, tujuan dari uji normalitas untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residualnya berdistribusi normal atau tidak di dalam model regresi. Rahmawati dkk (2016) mengungkapkan bahwa suatu model regresi penelitian yang baik yaitu model regresi yang memiliki data berdistribusi normal. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non – parametrik *Kolmogorov – Smirnov*. Selanjutnya terdapat hasil uji normalitas pada model regresi sebagai berikut ini :



Gambar 4.2
Diagram P – Plot Tahap 1

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik–titik pada diagram menyebar disekitar garis diagonalnya tidak menjauhi garis diagonalnya dan

titik–titik tersebut menyebar mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Selanjutnya terdapat hasil dari uji statistik non parametrik *Kolmogorov - Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Non Parametrik Kolmogorov – Smirnov Tahap 1

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,089	Berdistribusi Normal

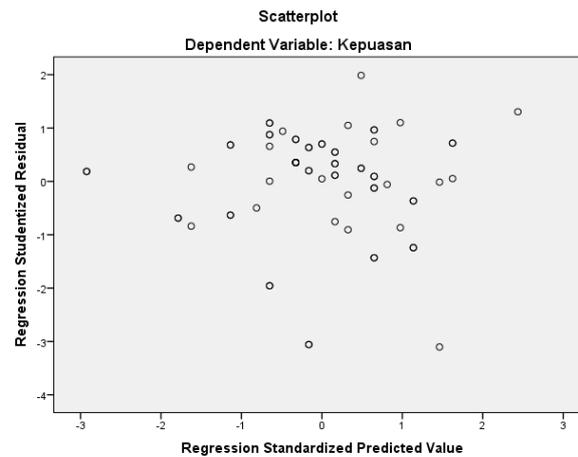
Sumber : lampiran 5, hasil uji non – parametrik *Kolmogorov – Smirnov*.

Pada tabel 4.15 merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji non parametrik *Kolmogorov – Smirnov*. Hasil pada tabel tersebut menunjukkan nilai Asymp.sig sebesar $0,089 > 0,05$. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

2. Tahap 2

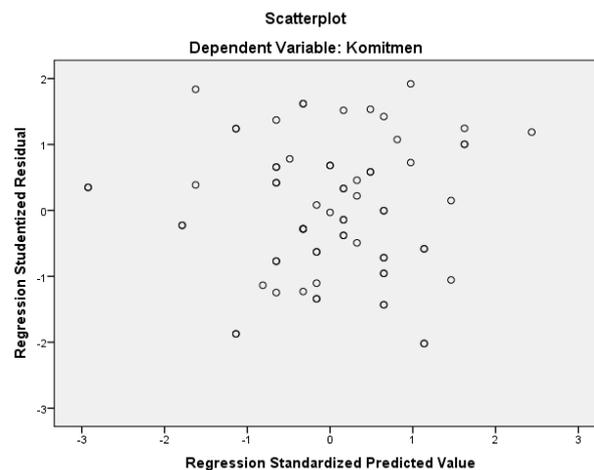
a. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya perbedaan varian variabel pada model regresi. Ghozali (2016) menyatakan apabila terjadi perbedaan varian antar variabel maka dapat dikatakan adanya heterokedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heterokedastisitas peneliti menggunakan uji heterokedastisitas melalui grafik plot dan uji *Glejser*.



Gambar 4.3
Grafik Scatterplot Tahap 2

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.



Gambar 4.4
Grafik Scatterplot Tahap 2

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas

maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

Selanjutnya terdapat pengujian heteroskedastisitas dengan uji glejser dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Analisis Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser Tahap 2

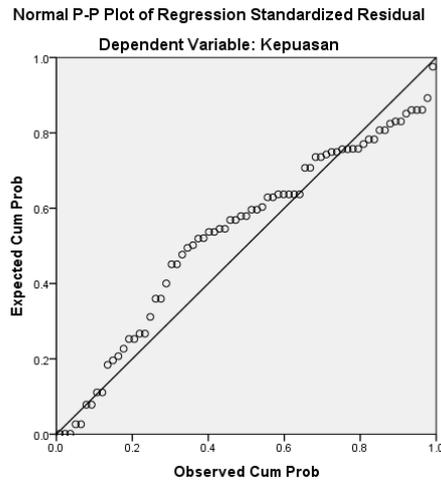
Variabel	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi – Kepuasan Kerja	0,393	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi – Komitmen Organisasional	0,296	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : lampiran 5, hasil uji *Glejser*.

Pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi penelitian ini. Begitu juga dengan nilai nilai signifikan variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi penelitian ini.

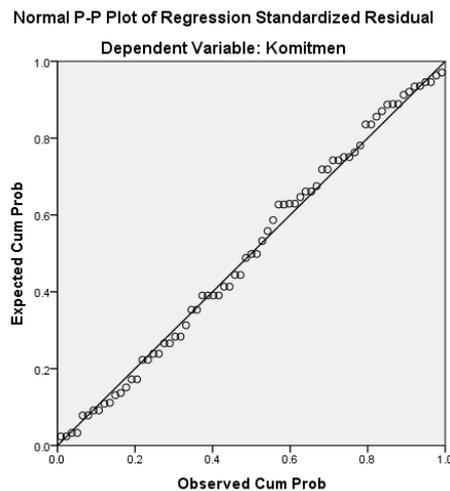
b. Uji Normalitas

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji normalitas, tujuan dari uji normalitas untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residualnya berdistribusi normal atau tidak di dalam model regresi. Rahmawati dkk (2016) mengungkapkan bahwa suatu model regresi penelitian yang baik yaitu model regresi yang memiliki data berdistribusi normal. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non – parametrik *Kolmogorov – Smirnov*. Selanjutnya terdapat hasil uji normalitas pada model regresi sebagai berikut ini :



Gambar 4.5
Diagram P – Plot Tahap 2

Pada gambar 4.5 dapat dilihat bahwa titik–titik pada diagram menyebar disekitar garis diagonalnya tidak menyebar menjauhi garis diagonalnya dan titik–titik tersebut menyebar mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.



Gambar 4.6
Diagram P – Plot

Pada gambar 4.6 dapat dilihat bahwa titik–titik pada diagram menyebar disekitar garis diagonalnya tidak menyebar menjauhi garis diagonalnya dan

titik–titik tersebut menyebar mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Selanjutnya terdapat hasil dari uji statistik non parametrik *Kolmogorov - Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas Non Parametrik Kolmogorov – Smirnov Tahap 2

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,157	Berdistribusi Normal
0,200	Berdistribusi Normal

Sumber : lampiran 5, hasil uji non – parametrik *Kolmogorov – Smirnov*.

Pada tabel 4.17 merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji non parametrik *Kolmogorov – Smirnov*. Hasil pada tabel tersebut menunjukkan nilai Asymp.sig sebesar $0,157 > 0,05$ dan juga $0,200 > 0,05$. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada model regresi penelitian ini menggunakan *Path Analysis* atau analisis jalur melalui uji t (parsial) dan uji *Sobel Test*. *Path Analysis* di dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependennya melalui variabel intervening. *Path Analysis* dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

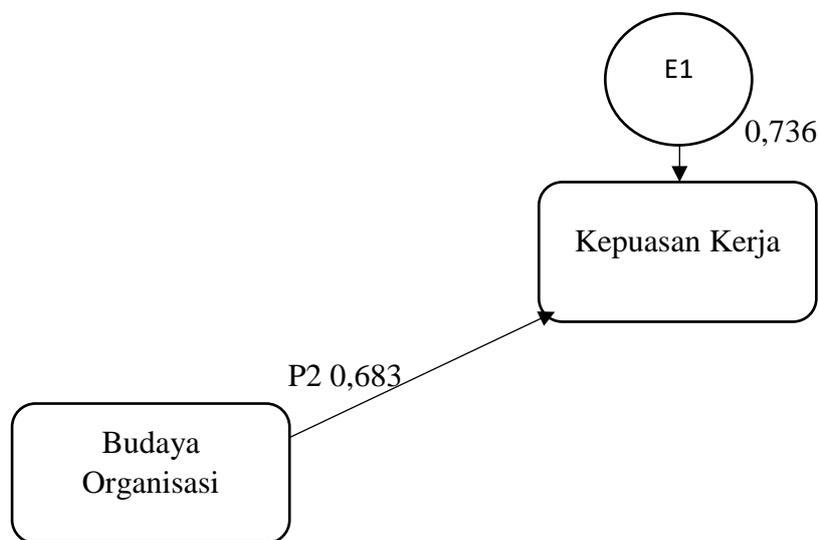
1. Analisis Regresi Tahap Pertama

Tabel 4.18
Persamaan Regresi Pertama

Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
Budaya Organisasi	0,458	0,683	0,000

Sumber : lampiran 6, hasil uji t (parsial).

Pada tabel 4.18 merupakan pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dapat diketahui hasil uji t statistik nilai signifikan pada tabel tersebut sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan **H1 diterima**. Dan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,458 atau 45,8% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, sisanya sebesar 54,2% merupakan pengaruh dari variabel–variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, untuk mencari nilai e1 dapat dilakukan dengan cara $e1 = \sqrt{(1 - 0,458)} = 0,736$. Dan nilai *standardized coefficients* untuk jalur p2 sebesar 0,683.



Gambar 4.7

Model Jalur Regresi Pertama

Pada gambar 4.3 dapat diketahui bahwa nilai P2 sebesar 0,683 merupakan nilai jalur pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan nilai e1 sebesar 0,736 atau 73,6% merupakan jumlah varian

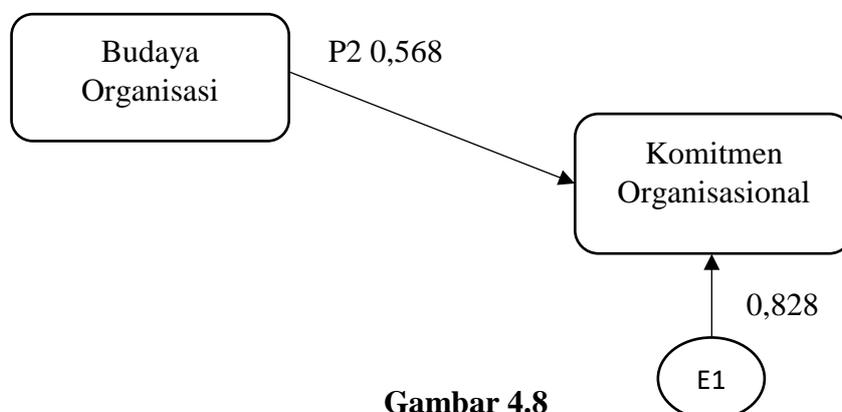
dari variabel kepuasan kerja yang berasal dari pengaruh variabel lain selain dari variabel budaya organisasi.

Tabel 4.19
Persamaan Regresi Pertama

Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
Budaya Organisasi	0,313	0,568	0,000

Sumber : lampiran 6, hasil uji t (parsial).

Pada tabel 4.19 merupakan pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Dapat diketahui hasil uji t statistik nilai signifikan pada tabel tersebut sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan **H2 diterima**. Dan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,313 atau 31,3% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, sisanya sebesar 68,7% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, untuk mencari nilai e1 dapat dilakukan dengan cara $e1 = \sqrt{(1 - 0,313)} = 0,828$. Dan nilai *standardized coefficients* untuk jalur p2 sebesar 0,568.



Gambar 4.8

Model Jalur Regresi Pertama

Pada gambar 4.4 dapat diketahui bahwa nilai P_2 sebesar 0,568 merupakan nilai jalur pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan nilai e_1 sebesar 0,828 atau 82,8% merupakan jumlah varian dari variabel komitmen organisasional yang berasal dari pengaruh variabel lain selain dari variabel budaya organisasi.

2. Analisis Regresi Tahap Kedua

Tabel 4.20
Persamaan Regresi Kedua

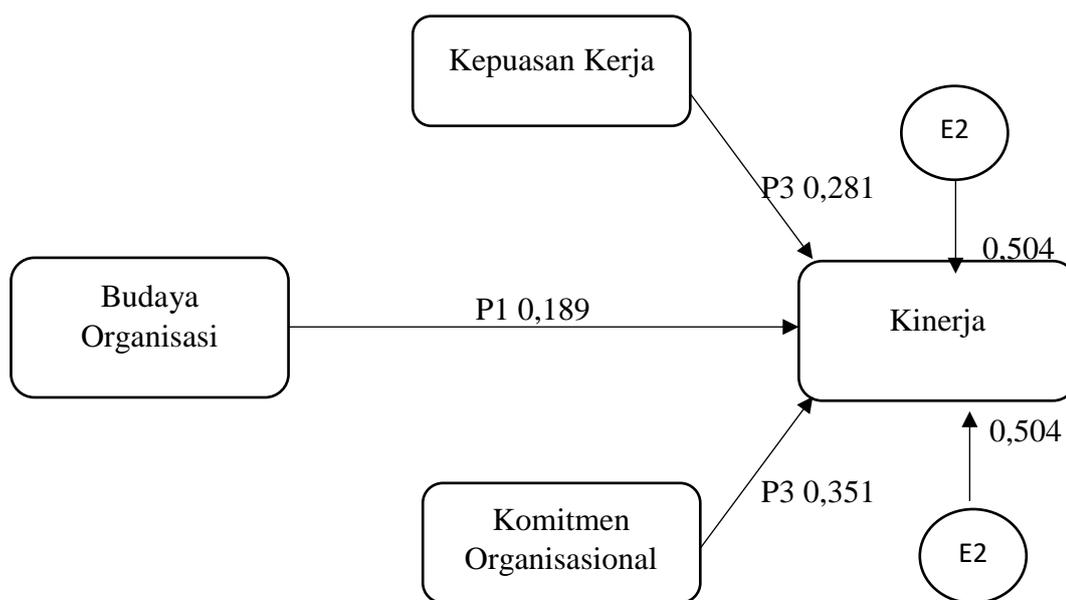
Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
Budaya organisasi	0,745	0,189	0,000
Kepuasan kerja		0,281	0,007
Komitmen organisasional		0,351	0,000

Sumber : lampiran 6, hasil uji t (parsial).

Pada tabel 4.20 merupakan pengaruh dari variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap variabel kinerja. Dapat diketahui berdasarkan hasil uji t statistik didapatkan nilai signifikan pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan **H5 diterima**. Berikutnya nilai signifikan pengaruh kepuasan kerja sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan **H3 diterima**. Berikutnya nilai signifikan pengaruh komitmen organisasional sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan **H4 diterima** Dan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,745 atau 74,5% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen

organisasional terhadap kinerja, sisanya sebesar 25,5% merupakan pengaruh dari variabel–variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, untuk mencari nilai e_2 dapat dilakukan dengan cara $e_2 = \sqrt{(1 - 0,745)} = 0,504$. Dan nilai *standardized coefficients* untuk p_1 sebesar 0,189 dan p_3 untuk kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,281 sedangkan p_3 untuk komitmen organisasional terhadap kinerja sebesar 0,351.

Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang kedua sebagai berikut :

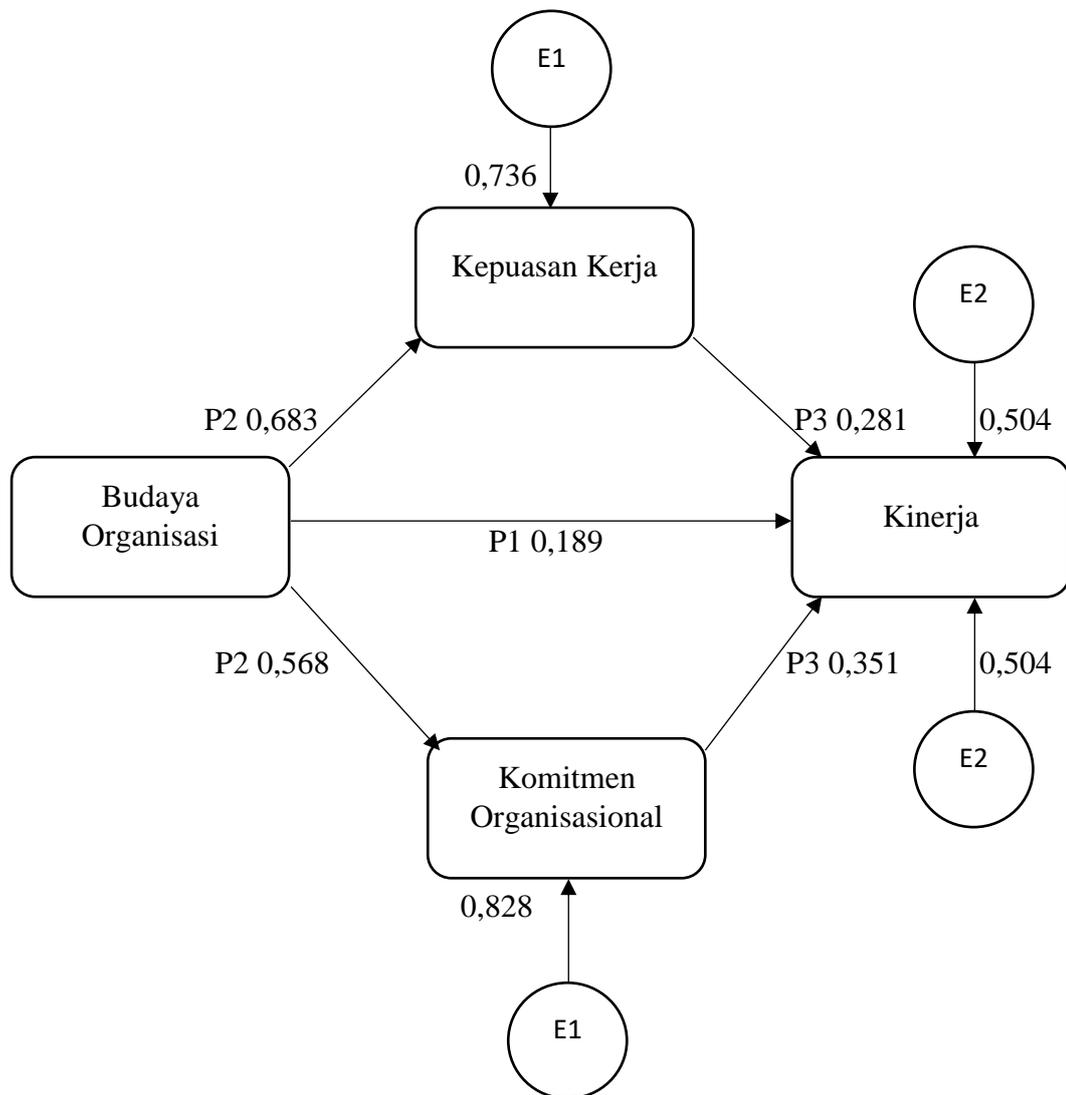


Gambar 4.9
Model Jalur Regresi Kedua

Pada gambar 4.5 dapat diketahui bahwa nilai P_1 sebesar 0,189 merupakan nilai jalur pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja dan nilai P_3 merupakan nilai jalur pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,281 dan nilai jalur pengaruh dari komitmen

organisasional terhadap kinerja sebesar 0,351. Nilai e2 sebesar 0,504 atau sebesar 50,4% merupakan jumlah varian dari variabel kinerja yang berasal dari pengaruh variabel lain selain dari variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

3. Analisis Jalur atau *Path Analysis*



Gambar 4.10
Model *Path Analysis*

Berdasarkan hasil dari analisis jalur pada gambar 4.6 yang diketahui bahwa nilai jalur P1 yang merupakan pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,189. Selanjutnya nilai jalur P2 x P3 yang merupakan pengaruh tidak langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar $0,683 \times 0,281 = 0,191$. Hasil tersebut bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,191 >$ nilai pengaruh langsung sebesar 0,189 dengan nilai total pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,38 atau 38% hasil dari penjumlahan antara nilai pengaruh langsung dengan nilai pengaruh tidak langsung dan sisanya sebesar 62% pengaruh dari variabel lain. Dan dinyatakan tidak adanya pengaruh tidak langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sehingga **H6 diterima**.

Sedangkan hasil dari analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional dapat diketahui bahwa nilai jalur P1 yang merupakan pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,189. Selanjutnya nilai jalur P2 x P3 yang merupakan pengaruh tidak langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebesar $0,568 \times 0,351 = 0,199$. Hasil tersebut bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,199 >$ nilai pengaruh langsung sebesar 0,189 dengan nilai total pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasioal sebesar 0,388 atau 38,8% hasil dari penjumlahan antara nilai pengaruh langsung dengan nilai pengaruh tidak langsung dan sisanya sebesar 61,2% pengaruh dari variabel lain. Dan

dinyatakan adanya pengaruh tidak langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasioal sehingga **H7 diterima**.

4. Uji Sobel Test

Tabel 4.21
Hasil Uji Sobel Test

t hitung	t tabel
2,195	1,669
1,686	1,669

Sumber : lampiran 6, hasil uji *Sobel Test*.

Pada tabel 4.21 dari hasil uji *Sobel Test* menunjukkan bahwa nilai dari t hitung > t tabel. Nilai t hitung pertama $2,195 > 1,669$, sehingga dinyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel intervening dalam penelitian ini. Kemudian nilai t hitung kedua sebesar $1,686 > 1,669$, sehingga dinyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel intervening dalam penelitian ini.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang pertama bahwa budaya organisasi yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berupa aturan, nilai-nilai, dan juga standar dalam melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawannya. Hasil dari penelitian ini indikator yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja salah satunya yaitu keagresifan. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menetapkan tujuan yang menantang namun tetap realistis dalam memberikan tugas kepada karyawan. Karyawan dapat menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi, dan juga akan menajernya dengan penuh antusias. Jika rencana

dan tujuan karyawan dapat dijalankan dengan baik dan dapat mencapai standar yang telah ditetapkan, maka karyawan akan merasa senang dengan hasil pekerjaan mereka dan itu akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian yang dilakukan oleh Rini, dkk (2013) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sudirjo dan Kristanto (2014) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta budaya organisasi yang berupa aturan, nilai-nilai, dan juga standar dalam melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi komitmen organisasional dari karyawannya. Hasil dari penelitian ini indikator yang mempengaruhi terhadap komitmen organisasional salah satunya yaitu keagresifan. Budaya organisasi dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ini dapat tertanam kuat dalam setiap diri karyawannya, sehingga membuat karyawan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan hal tersebut akan menumbuhkan komitmen pada diri setiap karyawan terhadap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Komitmen dari karyawan merupakan suatu sikap kesetiaan karyawan yang

timbul dari dalam diri sendiri terhadap organisasi sebagai tempat karyawan itu bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, dkk (2016) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Ermawati dan Sulistyawati (2014) juga mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja dari karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ini akan meningkat apabila karyawan merasakan kepuasan pada diri karyawan tersebut. Hasil penelitian ini indikator kepuasan kerja yaitu rekan kerja dari seorang karyawan. Seorang karyawan merasakan kepuasan karena menganggap rekan kerja mereka dapat membantu atau menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong sesama karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik. Apabila karyawan merasakan kepuasan tentunya mereka akan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasinya, sehingga target organisasi dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, dkk (2016) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Rosita dan Yuniati (2016) juga

mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Novita, dkk (2016) yang juga mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ini memiliki komitmen yang tinggi. Hasil dari penelitian ini salah satu indikator dari komitmen organisasional yaitu *affective commitment* dari karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang tinggi. Karyawan menginginkan jika dirinya terlibat di dalam setiap kegiatan organisasi, maka karyawan tersebut memiliki komitmen organisasional yang tinggi, dan ia akan berinisiatif untuk ikut serta dalam kegiatan atau pekerjaan dan menunjukkan loyalitasnya kepada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja, dan hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, dkk (2016) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, Ermawati dan Sulistyawati (2014) juga mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga penelitian Novita, dkk (2016) yang juga mengatakan bahwa terdapat pengaruh hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis kelima yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berupa aturan, nilai-nilai, dan juga standar dalam melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawannya. Hasil dari penelitian ini indikator yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan salah satunya yaitu keagresifan. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menetapkan tujuan yang menantang namun tetap realistis dalam memberikan tugas kepada karyawannya. Karyawan dapat menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi, dan juga akan mengujarnya dengan penuh antusias. Jika rencana dan tujuan karyawan dapat dijalankan dengan baik dan dapat mencapai standar yang telah ditetapkan, maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, dkk (2016) yang mengatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012) juga mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Indriyani dan Christologus (2010) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji *Path Analysis* bahwa adanya pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menetapkan tujuan yang menantang

namun tetap realistis dalam memberikan tugas kepada karyawan. Karyawan dapat menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi, dan juga akan mengejarnya dengan penuh antusias. Jika rencana dan tujuan karyawan dapat dijalankan dengan baik dan dapat mencapai standar yang telah ditetapkan, maka karyawan akan merasa senang dengan hasil pekerjaan mereka dan itu akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta membuat karyawan merasa puas pada diri karyawan, sehingga dengan karyawan merasa puas mereka akan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan senang hati dan kinerja dari karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syauta, dkk (2012) yang mengatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Yamin (2016) yang mengatakan bahwa pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Burhan, dkk (2013) yang mengatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil uji *Path Analysis* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan

bahwa budaya organisasi dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ini dapat tertanam kuat dalam setiap diri karyawannya, sehingga membuat karyawan memiliki keinginan untuk tetap mejadi anggota organisasi dan hal tersebut akan menumbuhkan komitmen pada diri setiap karyawan terhadap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Komitmen dari karyawan merupakan suatu sikap kesetiaan karyawan yang timbul dari dalam diri sendiri terhadap organisasi sebagai tempat karyawan itu bekerja. Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susmiati dan Sudarma (2015) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, penelitian yang dilakukan oleh Lanjar, dkk (2017) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai peran yang penting sebagai variabel antara dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nerowati, dkk (2018) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai intervening.