

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
(Studi Pada Karyawan Tetap *Supporting Unit* Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta)**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH
(Study on Permanent Employee Supporting Unit University of Muhammadiyah
Yogyakarta)***

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Program Study Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



**Disusun oleh :
AZI MAHESO FIRMAN
20060410066**

**PROGRAM STUDY MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
(Studi Pada Karyawan Tetap *Supporting Unit* Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta)**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH
(Study on Permanent Employee *Supporting Unit* University of Muhammadiyah
Yogyakarta)***



Pembimbing,

**Rr. Sri Handari Wahyuningsih., SE., M.Si.
NIK : 19710410199409 143 038/ 0510047101**

Tanggal : 2 November 2017

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
(Studi Pada Karyawan Tetap *Supporting Unit* Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta)**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH
(Study on Permanent Employee *Supporting Unit* University of Muhammadiyah
Yogyakarta)***

Diajukan Oleh :
AZI MAHESO FIRMAN
20060410066

Skripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jum'at, 23 Februari 2018

Yang terdiri dari :

Ketua Tim Penguji



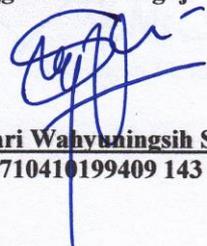
Tri Maryati SE., MM.
NIK : 19620922199303 143 028

Anggota Tim Penguji

Anggota Tim Penguji

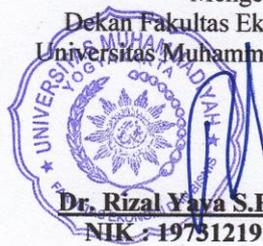


Meika Kurnia Puji RDA., M.Si., Ph. D
NIK : 19760513200004 143 071



Rr. Sri Handari Wahyuningsih SE., M.Si.
NIK : 19710410199409 143 038

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dr. Rizal Yaya S.E., M.Sc., Ak, CA
NIK : 19751219199904 143068

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
(Studi Pada Karyawan Tetap *Supporting Unit* Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta)**

**Azi Maheso Firman
Program Study Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Email : azijogja@gmail.com**

INTISARI

Skripsi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden yaitu karyawan tetap *supporting unit* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis yang meliputi : uji validitas dan reliabilitas, analisis asumsi klasik dan regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji t, uji F serta koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of culture of the organization and motivation of the performance of employees. A subject used in this research was Muhammadiyah University Yogyakarta. In this research using sample from 100 respondent that is permanent workers on supporting unit Muhammadiyah University Ygoyakarta. The analysis used is SPSS. The method of analysis used is the quantitative analysis. The analysis which includes: the validity and reliability, the analysis classical and linear regression multiple, testing hypothesis thought the t, the determination and the F.

The result of this research suggest that cultures organization and motivation influential positive and significant to employee performance, both simultaneously and partial.

PENDAHULUAN

Dalam kondisi sekarang ini tingkat pertumbuhan usaha atau bisnis sangat berkembang pesat, baik itu di bidang produk atau jasa. Karena hal tersebut, perusahaan-perusahaan diuntut untuk bisa menghadapi persaingan yang sangat ketat. Perusahaan harus mempunyai karyawan yang dan berkinerja baik agar siap menghadapi persaingan yang sangat ketat tersebut. Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkinerja baik sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan.

Sejauh ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah mempunyai budaya organisasi yang dijadikan pedoman organisasi bagi karyawannya. Permasalahannya adalah apakah karyawan tersebut sudah menjalankan budaya organisasi tersebut atau belum, atau bahkan karyawan malah mempunyai budaya-budaya yang kurang baik sehingga dapat membuat kinerjanya menjadi buruk dan menghambat Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah lembaga pendidikan, keberhasilan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta akan sangat tergantung dari kemahiran atau kepiawaian karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggannya yaitu mahasiswa dan dosen. Dalam hal ini motivasi sangat penting diberikan supaya karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Yang menjadi masalah adalah apakah karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah termotivasi dengan baik untuk menjalankan pekerjaannya sehingga dapat mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, pengelolaan, pengawasan dan pengevaluasian budaya organisasi dan motivasi sangatlah penting bagi sebuah organisasi, khususnya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Permasalahan tersebut menarik untuk dijadikan kajian lebih lanjut, sehingga peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**. Penelitian ini adalah replikasi dari Marlina B. Winanti dosen Program Studi Sistem Informasi Universitas Komputer Indonesia yang berjudul Pengaruh Budaya Organsasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atri Distribution tahun 2011. Yang menjadi pembeda dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitiannya dan pengumpulan datanya dengan menggunakan kuesioner tertutup dan terbuka.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

TUJAUAN PENELITIAN

Setiap penelitian mempunyai tujuan tertentu, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk menjalankan pengelolaan budaya organisasi dan motivasi supaya dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga tujuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta akan tercapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.
2. Manfaat bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.
3. Manfaat bagi peneliti
Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi tugas akhir skripsi, selain itu penelitian ini diharapkan lebih menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti tentang pengelolaan budaya organisasi, motivasi, dan kinerja secara umum maupun secara khusus di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

1. Organisasi

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Wirawan (2007) mengemukakan manusia merupakan makhluk yang sepanjang sejarahnya selalu hidup berkelompok, kehidupan berkelompok ini didasari karena setiap orang sebagai makhluk mempunyai kebutuhan untuk hidup bersama atau kebutuhan sosial. Setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Agar kebutuhan individu dan kelompok dapat terpenuhi dan saling melindungi, manusia membentuk organisasi. Stephen P. Robins (1990) dalam Wirawan (2007) mengemukakan bahwa organisasi merupakan *social entity*, unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau kelompok yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar, artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuan.

2. Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2010) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relative lama berlakunya, dianut bersama oleh anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

3. Motivasi

Siagian (2012) menyebutkan motivasi berasal dari kata *movere* dalam bahasa latin yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai definisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk

seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi yang bersangkutan. Karena itulah dapat dikatakan bahwa bagaimanapun motivasi didefinisikan, terdapat tiga komponen utama, yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan.

4. Kinerja

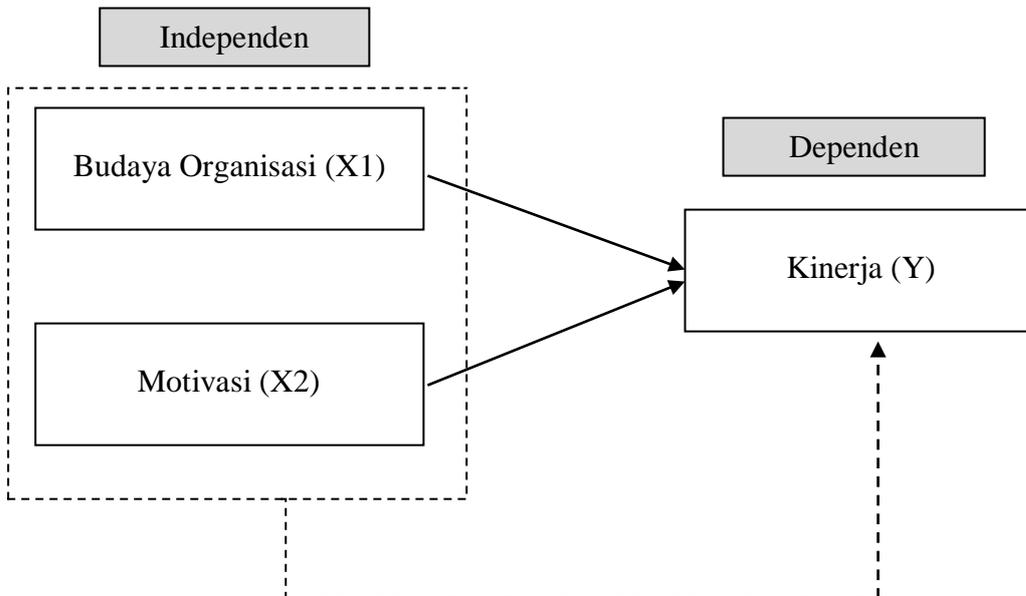
Wibowo (2014) menyebutkan kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Selanjutnya Moeheriono (2012) mengartikan kinerja atau *performance* adalah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

HIPOTESIS

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

MODEL PENELITIAN



METODE PENELITIAN

1. Objek dan Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah salah satu perguruan tinggi swasta terbesar di Yogyakarta yaitu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dan objek dari penelitian ini adalah karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung atau pertama (tanpa perantara).

3. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode *Nonprobabilitas*, yaitu *Purposive Sampling*. Syarat untuk menjadi responden ini adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berstatus karyawan tetap dibagian *supporting unit*.

4. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner tertutup dan kuesioner terbuka terhadap responden penelitian yaitu karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

5. Devinisi Operasional Variabel

Variabel independen (X1) Budaya organisasi menurut Robins dan Judge (2011) mencakup tujuh indikator, diantaranya: Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian ke rincian, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan, Kemantapan.

Variabel Motivasi (X2) Motivasi dalam penelitian ini dikembangkan dari teori McClelland dalam Alim (2008), teori motivasi ini dikenal dengan teori tiga kebutuhan, yaitu: Kebutuhan Akan Prestasi / *Need for Achievement (nAch)*, Kebutuhan Akan Kekuasaan / *Need for Power (nPo)*, Kebutuhan Akan Pertemanan/ *Need for Affiliation (nAff)*.

Variabel dependen (Y) Kinerja dalam penelitian ini dikembangkan dari teori Benardin dan Russel (1993) dalam Purnama (2007), yang mencakup enam dimensi kinerja, diantaranya: Kualitas (*Quality*), Kuantitas (*Quantity*), Ketepatan Waktu

(*Timeliness*), Efektifitas Sumber Daya (*Resource Effectiveness*), Kebutuhan Pengawasan (*Need for Supervision*), Pengaruh antarpribadi (*Interpersonal impact*)

6. Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Semua pertanyaan dianggap valid apabila mampu mengungkapkan ketepatan instrumen. Caranya dengan melihat t_{hitung} (*corrected item total correlations*) dibandingkan dengan t_{tabel} pada *table Product Moment*. Nilai r_{tabel} diperoleh melalui rumus df (*degree of freedom*) = $n-k-1$ dimana n adalah jumlah responden dan k merupakan jumlah content (variabelindependen), sedangkan 1 merupakan uji dua sisi. Tujuan pengujian validitas adalah untuk menilai validitas isi, validitas kontrak, dan validitas prediksi pada variabel yang diukur.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilihat dari dua pandangan, yaitu *internal consistency and without bias error*. Dengan menggunakan program *Statistic Program Social Science* (SPSS) Versi 15 sebuah variabel dependen dan independen mempunyai *internal consistency* dan *without bias error* apabila angka *alpha Cronbach's* menunjukkan angka diatas 0.60 atau lebih besar dari 0.60 atau dinyatakan *reliabel*. Karena dianggap mempunyai jawaban responden yang konsisten dan stabil (*stability and consistency*).

UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS DATA

1. Hasil Deskriptif Penelitian

Kategori Tingkat Jawaban

Batasan	Kategori
1 – 2,33	Rendah
2,34 – 3,67	Sedang
3,68 -5	Tinggi

Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Budaya organisasi	100	50	69	62.2500	3.14426
Motivasi	100	51	73	62.9900	3.11236
Kinerja	100	47	75	62.9200	4.19880
Valid N (<i>listwise</i>)	100				

a. Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 50, nilai maksimum sebesar 69 dan nilai mean sebesar 62.25 sedangkan nilai standar deviasi sebesar 3.14426. Variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 62.25, dengan jumlah indikator sebanyak 15. Artinya rata-rata skor untuk masing-masing indikator sebesar 4.15. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dihasilkan karyawan supporting unit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah tinggi.

b. Deskriptif Variabel Motivasi

Motivasi memiliki nilai minimum sebesar 51, nilai maksimum sebesar 73 dan nilai mean sebesar 62.92 sedangkan nilai standar deviasi sebesar 3.11236. Variabel Motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar 62.99, dengan jumlah indikator sebanyak 15. Artinya rata-rata skor untuk masing-masing indikator sebesar 4.19933. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi yang dihasilkan karyawan supporting unit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah tinggi.

c. Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja memiliki nilai minimum sebesar 47, nilai maksimum sebesar 75 dan nilai mean sebesar 62.92 sedangkan nilai standar deviasi sebesar 4.19880. Variabel Kinerja memiliki nilai rata-rata sebesar 62.92, dengan jumlah indikator sebanyak 15. Artinya rata-rata skor untuk masing-masing indikator sebesar 4.19467. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan supporting unit Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah tinggi.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolonieritas

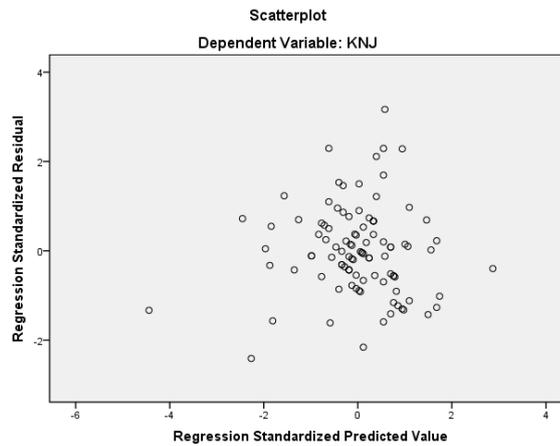
Menurut Ghozali (2011) Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai VIF tidak ada yang > 10 dan nilai tolerance $< 0,10$.

Hasil Uji Multikolonieritas

Collinearity Statistic	
Tolerrance	VIF
0,744	1.344

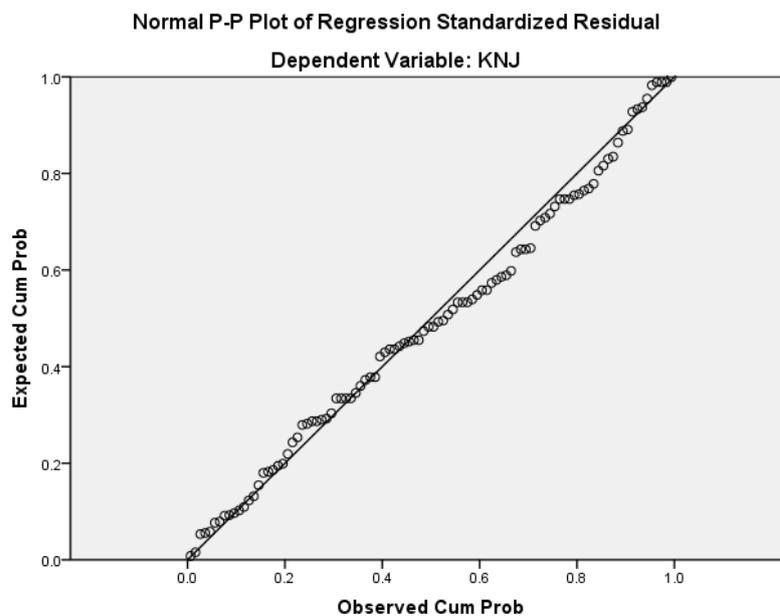
Berdasarkan tabel diatas maka X1 (budaya organisasi) dan X2 (motivasi) tidak terjadi multikolonieritas. Hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai tolerance budaya organisasi dan motivasi dengan VIF $1.344 < 10$.

b. Hasil Uji Heterokedaktisitas



Berdasarkan gambar diatas dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik yang ada itu menyebar baik di atas maupun dibawah angka 0, di atas sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedaktisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini bisa dipakai untuk melihat kinerja berdasarkan budaya organisasi dan motivasi.

c. Hasil Uji Normalitas



Uji Normalitas

One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31178884
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.047
Test Statistic		.707
Asymp. Sig. (2-tailed)		.700

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,700 > 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima yang berarti data residual terdistribusi normal.

3. Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients	Nilai-t	Sig.
	Beta		
Konstanta (α)		0.454	0.650
Budaya Organisasi (X1)	0.295	3.178	0.002
Dissiplin Kerja (X2)	0.410	4.4418	0.000
Variabel Dependen : Kinerja			
$R Square = 0.378$			
$Adjusted R = 0.365$			
$F hitung = 29.459$			
$Sig. = 0.000$			

a. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksud untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara terpisah. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi hasil perhitungan dengan tingkat kepercayaan sebesar 5%. Apabila nilai sig lebih kecil dari tingkat kepercayaan 5% ($sig. < \alpha$),

maka dapat disimpulkan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan dengan :

$$Y = 0.295 X_1 + 0.410 X_2 + e$$

- 1) Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

H_1 = Budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Berdasarkan hasil regresi diperoleh koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.295 dan *sig. T* sebesar $0.002 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Apabila budaya organisasi meningkat, maka kinerja juga akan meningkat sehingga akan terbentuk nilai yang positif. Dengan demikian, hasil pengujian ini menyatakan bahwa H_1 diterima.

- 2) Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

H_2 = Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Berdasarkan hasil regresi diperoleh koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.410 dan *sig. T* sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Apabila motivasi meningkat, maka kinerja juga akan meningkat sehingga akan terbentuk hasil yang positif. Dengan demikian, hasil pengujian ini menyatakan bahwa H_2 diterima.

b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.8 hasil perhitungan uji determinasi yang terlihat besarnya determinasi atau *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.365, hal ini berarti 36.5% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan motivasi.

c. Hasil Kuesioner Terbuka

VARIABEL	
BUDAYA ORGANISASI	MOTIVASI
1. Budaya organisasi baik	1. Ibadah
2. Bekerja tim	2. Nafkah untuk keluarga
3. Profesionalisme	3. Ingin berprestasi
4. Ikhlas	4. Memberikan yang terbaik
5. Tanggungjawab	5. Mengerahkan kemampuan
6. Saling memiliki	6. Pemberian penghargaan
7. Disiplin	7. Pemberian tunjangan
8. Kreatif	8. Mengatur pekerjaan rekan kerja
9. Tepat waktu	9. Pembuktian diri
	10. Suasana kerja nyaman

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti budaya organisasi merupakan faktor penting bagi sebuah organisasi, semakin baik pengelolaan budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti motivasi merupakan faktor penting bagi sebuah organisasi, semakin baik pengelolaan motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Variabel budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti budaya organisasi dan motivasi merupakan faktor penting bagi sebuah organisasi. Budaya organisasi dan motivasi jika dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2. Keterbatasan Penelitian

- a. Sampel penelitian ini hanya dilakukan di UMY dengan sampel pegawai tetap di unit supporting, sehingga memiliki generalisasi yang tidak luas.
- b. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *cross section*, sehingga tidak bisa menjelaskan budaya organisasi yang utuh terjadi di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan bagi pihak yang terkait dan bagi peneliti berikutnya adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Walaupun Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah mempunyai budaya organisasi dan motivasi yang baik sehingga dapat berpengaruh baik terhadap kinerja, diharapkan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta bisa meningkatkan pengelolaan budaya organisasi dan motivasinya lebih baik lagi, supaya visi, misi dan tujuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat tercapai.
- b. Peneliti Yang Akan Datang
Penelitian yang lebih lanjut memerlukan objek yang lebih luas dan sampel yang lebih banyak, sehingga dapat digeneralisasikan lebih baik. Peneliti yang akan datang dapat menggunakan time series sehingga memberikan hasil tentang implementasi budaya organisasi dan motivasi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim Iim Zaenal, 2008, *Tesis : Pengaruh Kelpuasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Gunungkidul*, Yogyakarta
- Alindra Aput Ivan, 2015, *Jurnal : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center*
- Halimunthe Asfar Halim, 2009, *Jurnal : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan)*
- Jogianto Prof. Dr. H.M., M.B. A., Akt., 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis, Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*, Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA,
- Kuncoro Mudrajat, Ph.D., 2003, *Metode Riset untuk Bisni dan Ekonomi*, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Kusdi, 2011, *Budaya Organisasi, Teori, Penellitian dan Praktik*, Jakarta : Salemba Empat
- Larasati Sindi, 2014, *Jurnal : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Wiltel Bekasi)*
- Lesmana Agus, 2007, *Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kepuasan karyawan pada PT. Columbindo*, Yogyakarta
- Moeheriono, Prof. M.Si., 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Noe Raymond A, Hollenbeck John R, Gerhart Barry, Wright Patrick M., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia mencapai Keunggulan Bersaing Human Resource Management : G aiding A Competitive Advantage*, Jakarta : Salemba Empat
- Purnama Hari, 2007, *Tesis : Pengaruh Faktor Lingkungan dan Motivasi Terhadap Kinerja, Study pada Universitas PGRI Yogyakarta*, Yogyakarta
- Pratama Yoga, 2012, *Jurnal : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*
- Runtuwene Pricilia, 2012, *Jurnal : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan*

- Siagian, Sondang P. Prof. Dr. MPA., 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. Prof. Dr. MPA., 2012, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Simamora Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3*. Bagian Yogyakarta: Penerbitan SITE YKPN.
- Soeratno, M.Ec. dan Lincoln Arsyad, Drs. M.Sc., 2003, *Metode Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis Edisi Revisi*, Yogyakarta : Unit Penerbitan dan Percetakan (UPP) Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Sugiyono, Prof. Dr., 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta, CV
- Sutrisno Edy, Dr. M.Si., 2012, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Tuliyabu Yuliana, 2013, *Jurnal : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo*
- Winanti Marlina B., 2011, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. Atri Distribution*
- Wirawan, 2008, *Jurnal : Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat