

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/ Subyek Penelitian

1. Sejarah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah salah satu perguruan tinggi di Yogyakarta yang beralamat di Kampus Terpadu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jalan Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, DI Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terakreditasi "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 Muzakir 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. Fakhruddin 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, Misi dan Tujuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

a. Visi

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

b. Misi

1. Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban.
2. Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah untuk menyejahterakan 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.

c. Tujuan

1. Tujuan Khusus

Terwujudnya sarjana yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia yang mampu mengamalkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berguna bagi umat, bangsa dan kemanusiaan.

2. Tujuan Umum

- a. Menguasai, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang dijiwai oleh nilai kemanusiaan, akhlakul karimah dan etika yang bersumber pada ajaran Islam serta memupuk

ke-Ikhlasan, melaksanakan *amar ma'ruf nahi munkar* yang relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa.

- b. Menghasilkan penelitian dan karya ilmiah yang menjadi rujukan pada tingkat nasional dan internasional.
- c. Menghasilkan penelitian dan karya Ilmiah yang menjadi rujukan pada tingkat nasional dan internasional.
- d. Mengembangkan kehidupan masyarakat akademik yang ditopang oleh nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, kejujuran, kesungguhan dan tanggap terhadap perubahan.
- e. Menciptakan iklim akademik yang dapat menumbuhkan pemikiran-pemikiran terbuka, kritis-konstruktif dan inovatif.
- f. Menyediakan sistem layanan yang memuaskan bagi pemangku kepentingan/stakeholders.
- g. Menyediakan Sumberdaya dan potensi universitas yang dapat diakses oleh perguruan tinggi, lembaga-lembaga pemerintah swasta, industri, dan masyarakat luas untuk mendukung upaya-upaya pengembangan bidang agama Islam, sosial, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kesehatan dan budaya di Indonesia.
- h. Mengembangkan jaringan kerjasama dengan berbagai institusi nasional maupun internasional untuk memajukan pendidikan, penelitian, manajemen dan pelayanan.

- i. Menghasilkan lulusan yang memiliki integritas kepribadian dan moralitas yang islami dalam konteks kehidupan individual maupun sosial.

3. Budaya Organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mempunyai budaya organisasi yang biasa disebut 9 Nilai Dasar Budaya Organisasi, diantaranya :

- a. Amanah dan Tanggung jawab
- b. Kebersamaan
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Keadilan
- f. Mawas Diri
- g. Tulus Ikhlas
- h. Kepedulian
- i. Profesional

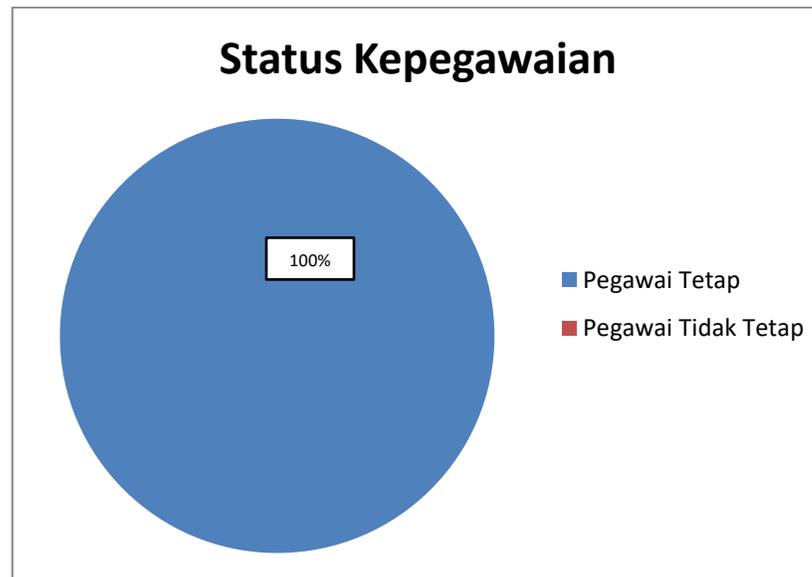
B. Hasil Karakteristik Responden

Pada penyebaran kuesioner total responden yang di olah sebanyak 100 responden, responden yang diambil adalah pegawai tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berstatus tetap di bagian *supporting unit*. Penyebaran kuesioner dilakukan selama kurang lebih 4 minggu. Kuesioner yang disebar sebanyak 141 responden karyawan *supporting unit* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berstatus pegawai tetap, tetapi yang kembali adalah sebanyak 100 kuesioner. Dalam kuesioner yang di isi, banyak para responden tidak mengisi data Identitas Responden. Dari 100 kuesioner, hanya 39 saja yang mengisi data Identitas Responden.

Karakteristik Berdasarkan Status Pekerjaan

Berdasarkan pada hasil kuisoner yang telah disebarkan dari 100 responden diperoleh data tentang pekerjaan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada Gambar 4.2.

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian



Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa karateristik responden berdasarkan status pekerjaan adalah semua berstatus pegawai tetap sebanyak 100 responden atau 100%.

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas pada dasarnya berfungsi untuk menguji sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu mengukur indikator atau variable yang akan diteliti. Terdapat 15 pernyataan yang mewakili setiap variabel untuk di uji kualitasnya. Pengujian kualitas instrument diolah menggunakan SPSS dengan ketentuan instrument diolah menggunakan SPSS dengan ketentuan instrument dapat dikatakan valid bil amemiliki nilai koefisien korelasi $<0,05$. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	X1	0,535	0,000	Valid
	X2	0,533	0,000	Valid
	X3	0,485	0,000	Valid
	X4	0,408	0,000	Valid
	X5	0,524	0,000	Valid
	X6	0,480	0,000	Valid
	X7	0,480	0,000	Valid
	X8	0,235	0,000	Valid
	X9	0,606	0,000	Valid
	X10	0,453	0,000	Valid
	X11	0,508	0,000	Valid
	X12	0,640	0,000	Valid
	X13	0,498	0,000	Valid
	X14	0,593	0,000	Valid
	X15	0,650	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 – Hasil Olah Data SPSS

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Motivasi	X1	0,633	0,000	Valid
	X2	0,690	0,000	Valid
	X3	0,527	0,000	Valid
	X4	0,311	0,000	Valid
	X5	0,569	0,000	Valid
	X6	0,633	0,000	Valid
	X7	0,151	0,000	Valid
	X8	0,481	0,000	Valid
	X9	0,441	0,000	Valid
	X10	0,492	0,000	Valid
	X11	0,434	0,000	Valid
	X12	0,559	0,000	Valid
	X13	0,313	0,000	Valid
	X14	0,297	0,000	Valid
	X15	0,483	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 – Hasil Olah Data SPSS

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Motivasi	Y1	703	0,000	Valid
	Y2	787	0,000	Valid
	Y3	697	0,000	Valid
	Y4	758	0,000	Valid
	Y5	621	0,000	Valid
	Y6	549	0,000	Valid
	Y7	584	0,000	Valid
	Y8	627	0,000	Valid
	Y9	545	0,000	Valid
	Y10	560	0,000	Valid
	Y11	571	0,000	Valid
	Y12	381	0,000	Valid
	Y13	595	0,000	Valid
	Y14	487	0,000	Valid
	Y15	489	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 – Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan uji validitas di atas dengan menggunakan SPSS, dari keseluruhan item pertanyaan yang berjumlah 15 pertanyaan yang mewakili setiap variable yang diujikan dinyatakan valid dengan signifikan $P < 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistic *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,06 ($\alpha > 0,06$). Hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,774	Reliabel
Motivasi (X2)	0,759	Reliabel
Kinerja (Y1)	0,871	Reliabel

Sumber : Lampiran 3 – Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa semua variable penelitian mempunyai nilai *cronbach's alpha* $> 0,06$. Maka dengan demikian instrument penelitian ini telah memenuhi kriteria valid dan reliable, sehingga

dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian telah layak digunakan untuk mengambil data penelitian.

D. Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variable penelitian dapat digunakan untuk mengetahui gambaran masing-masing variable penelitian yang disajikan dengan statistic deskriptif. Berdasarkan data primer yang telah dikumpulkan maka sumber informasi yang diperoleh dideskripsikan dalam bentuk nilai maksimum, minimum, mean dan standar deviasi. Perhitungan statistic deskriptif dari masing-masing variael penelitian dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut akan dijelaskan mengenai hasil kuisisioner penelitian berdasarkan kategori yang ada.

Tabel 4.5
Kategori Tingkat Jawaban

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

Sumber : Lampiran 3 – Hasil Olah Data SPSS

Tabel 4.6
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				

Sumber : Lampiran 3 – Hasil Olah Data SPSS

Pada tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variable menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variable penelitian.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

E. Analisis Uji Asumsi Klasik

1. 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 $< 0,10$.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolonieritas

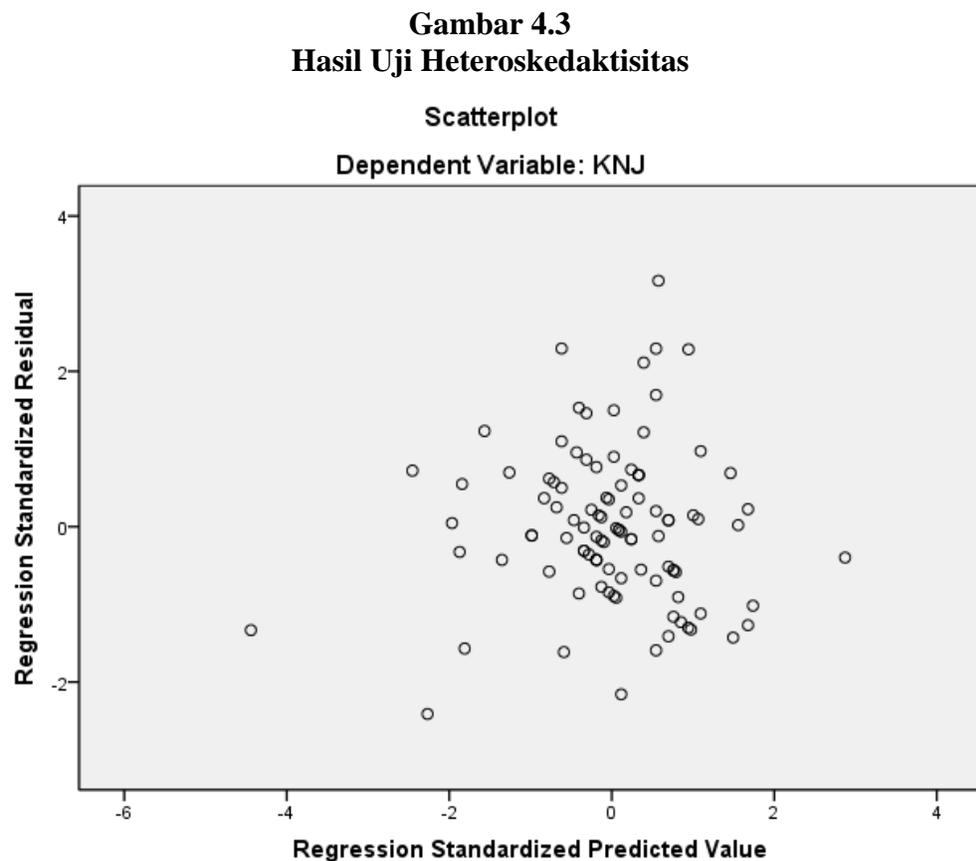
Collinearity Statistic	
Tolerrance	VIF
0,744	1.344

Sumber : Lampiran 3 – Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 maka X1 (budaya organisasi) dan X2 (motivasi) tidak terjadi multikolonieritas. Hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai tolerance budaya organisasi dan motivasi dengan VIF $1.344 < 10$.

2. Hasil Uji Heterokedaktisitas

Ghozali (2011) mengemukakan uji heteroskedaktisitas artinya varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensinya adalah penaksir (estimator) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Model regresi yang baik, apabila tidak terjadi heteroskedaktisitas.



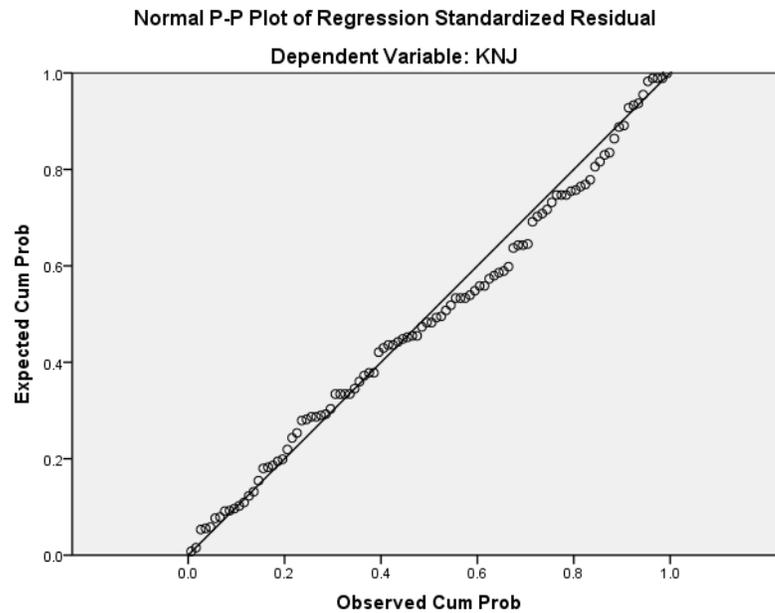
Sumber : Lampiran 3 – Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan gambar 4.4 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 heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini bisa dipakai untuk melihat kinerja berdasarkan budaya organisasi dan motivasi.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas ialah dengan Normal P-P Plot, pada prinsipnya normalitas dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari residualnya. Jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan, jika titik-titik tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Lampiran 3 – Hasil Olah Data SPSS

Tabel 4.8
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

Sumber : Lampiran 3 – Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,700 > 0,05$ hal

ini berarti H_0 diterima yang berarti data residual terdistribusi normal.

F. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja. Hasil analisis ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	Nilai-t	Sig.
	<i>Beta</i>		
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			
<i>R Square</i> = 0.378			
<i>Adjusted R</i> = 0.365			
<i>F hitung</i> = 29.459			
<i>Sig.</i> = 0.000			

Sumber : Lampiran 3 – Hasil Olah Data SPSS

Pengujian hipotesis yang ada pada penelitian ini di uji dengan analisis statistic yaitu uji t, uji F dan uji determinasi. Berdasarkan tabel 4.8 tersebut hasil yang diperoleh adalah.

1. 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 :

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

- a. 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.

- b. 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.

2. 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.

G. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan ataupun parsial budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Adapun penjelasan pengujian hipotesis lebih detail dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hasil analisis menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi yang baik, akan meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan Sutrisno (2010) bahwa budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negative akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai salah satu Universitas terbaik di Indonesia mempunyai Budaya Organisasi yang sangat tertanam pada karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh Aput Ivan Alindra (2015) dan Yoga Pratama (2012) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hasil analisis menunjukkan bahwa H_2 diterima, yang berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika sebuah perusahaan/ organisasi dapat memotivasi karyawannya dengan baik, maka kinerja karyawan dalam perusahaan/ organisasi tersebut akan meningkat. Seperti yang diungkapkan Wibowo (2014) bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah berhasil memotivasi karyawannya, sehingga dapat berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Sindi Larasati (2014) Yuliana Tulyabu (2013) dengan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Budaya organisasi merupakan aspek penting bagi sebuah organisasi. Jika budaya organisasi dikelola dengan baik karyawan akan mempunyai persepsi yang sama sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Seperti yang diungkapkan Wirawan (2007) budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada orang baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Motivasi juga merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika motivasi dikelola dengan baik, motivasi akan mendorong karyawan untuk berprestasi sehingga akan mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan Menurut Siagian

(2012) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh peneliti terdahulunya yaitu B. Winanti (2011) yang menunjukkan hasil budaya organisasi dan motivasi secara signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pembahasan Hasil Kuesioner Terbuka

Berikut adalah hasil rangkuman dari jawaban kuesioner terbuka yang di isi oleh responden (Hasil jawaban asli terlampir) :

4.10 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

Berdasarkan tabel diatas, budaya organisasi di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah baik, sesuai dengan hasil statistik deskriptif yang menunjukkan hasil variabel Budaya Organisasi karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tinggi. Selain itu, hasil jawaban responden tentang budaya organisasi ini pun ada yang sesuai dengan 9 Nilai Dasar Budaya Organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yaitu :

Amanah dan tanggung jawab, kebersamaan, kejujuran, kedisiplinan, keadilan, mawas diri, tulus ikhlas, kepedulian, profesionalisme.

Motivasi karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta juga sudah tinggi, hal ini sesuai dengan hasil statistik deskriptif variabel motivasi karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Selain itu hasil jawaban responden pada kuesioner terbuka terdapat beberapa jawaban yang sesuai dengan devinisi operasional variabel penelitian yaitu, ingin berprestasi, pembuktian diri, suasana kerja nyaman.

- a. Ingin berprestasi, berarti karyawan terus melaksanakan kinerjanya sebaik mungkin sehingga akan memiliki prestasi untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (*Need for Achievement*).
- b. Mengatur pekerjaan rekan kerja, berarti karyawan tersebut termotivasi untuk mengatur rekan kerjanya supaya bekerja sesuai dengan apa yang dia inginkan (*Need for Power*)
- c. Lingkungan kerja nyaman, berarti karyawan termotivasi karena lingkungan kerjanya nyaman untuk dia bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik (sarpras) dan nonfisik (hubungan antar karyawan). Semakin baik hubungan antar rekan kerja, maka karyawan akan termotivasi dengan baik pula (*Need for Affiliation*)

Dari uraian di atas dapat diketahui budaya organisasi dan motivasi di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah dikelola dengan baik, sehingga akan mempengaruhi karyawan untuk menunjukkan kinerja yang sangat baik pula. Sebagaimana hasil uji hipotesis penelitian yaitu budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.