

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)

Aldy Novian
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Web : umy.ac.id / feb.umy.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Objek dan penelitian ini yaitu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Subjek penelitian ini yaitu karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan menggunakan *convenience sampling*, dan Teknik analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis*.

Berdasarkan hasil analisis uji regresi sederhana dan regresi berganda diperoleh hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian dilakukan analisis jalur dan didapat nilai pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,189. Nilai pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 1,91 yang lebih besar dari nilai pengaruh langsung. Kemudian nilai pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional sebesar 1,99 yang lebih besar dari nilai pengaruh langsung. Kemudian dilakukan uji Sobel test untuk menguatkan hasil analisis jalur, dan diperoleh nilai t hitung melalui kepuasan kerja sebesar $2,195 > 1,669$ (t tabel) dan melalui komitmen organisasional sebesar $1,686 > 1,669$ (t tabel), sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional merupakan variabel intervening dari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Jumlah karyawan (tenaga kerja) yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir mengenai bagaimana langkah untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Karena dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karyawan merupakan aset yang paling penting dan berharga yang dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Sudarmanto (2009) dalam penelitian yang dilakukan oleh Ermawati dan Sulistyawati (2014) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kemudian pertanyaan yang muncul adalah bagaimana suatu organisasi perusahaan dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja optimal. Kinerja karyawan yang optimal adalah salah satu aspek yang penting untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Menurut Ismail (2006) dalam penelitian Taurisa dan Ratnawati (2012) kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, contohnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan, contohnya budaya organisasi.

Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Soedjono, 2005, dalam Taurisa dan Ratnawati, 2012). Perilaku karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka yang diwadahi dengan budaya organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya.

Kemudian dari faktor internal, variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008, dalam Taurisa dan Ratnawati, 2012).

Selain itu juga kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Jika kepuasan kerja tinggi maka juga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya, hal tersebut menggambarkan senang atau tidaknya seorang anggota bekerja pada sebuah organisasi (Fauzi, dkk 2016).

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menerapkan nilai-nilai yang telah ditetapkan yang disebut sebagai 9 nilai budaya UMY, yang diantaranya yaitu; (1) amanah/tanggung jawab, (2) kebersamaan, (3) kejujuran, (4) kedisiplinan, (5) keadilan, (6) mawas diri, (7) tulus/ikhlas, (8) kepedulian, dan (9) profesional. Namun pada fenomena yang didapat bahwa perilaku dari karyawan tidak sejalan dengan nilai-nilai budaya yang telah ditetapkan oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Misalnya dengan adanya karyawan yang tidak disiplin saat jam kerja.

Fenomena yang disebutkan diatas menjadi dukungan bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

PENGEMBANGAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, dkk 2016; 190). Menurut Ricardianto (2018; 67) kinerja atau *performance* 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. Sedangkan menurut Hasibuan (2002) dalam Yuhista dkk (2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil pencapaian seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman, serta waktu.

Dimensi kinerja menurut Hasibuan (2002) dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuhista dkk (2017) meliputi Kesetiaan yang mencerminkan kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasinya baik didalam maupun diluar organisasi. Prestasi kerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya. Kedisiplinan dapat mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kreatifitas yaitu kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil. Kerjasama yaitu kesediaan karyawan untuk berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaannya. Kemudian kecakapan merupakan kemampuan dari karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen. Tanggung jawab merupakan kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Budaya Organisasi

Menurut Edison, dkk (2016; 119) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya atau perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2015) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Dimensi budaya organisasi menurut Edison (2016) meliputi kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Menurut Edison, dkk (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dari karyawan mengenai hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka kerjakan. Menurut Handoko (2009: 87) dalam penelitian Rosita dan Yuniati (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Menurut Edison, dkk (2016; 214) mengatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Dimensi

kepuasan kerja menurut Edison (2016) diantaranya upah/gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan kerja.

Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2015) mengartikan komitmen organisasi sebagai seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota organisasi di tempat dia bekerja. Menurut Edison, dkk (2016; 224) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu bentuk di mana karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan.

Meyer dan Allen (1997; 11) dalam Edison, dkk (2016; 226) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi, yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*.

KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

Semakin kuat budaya organisasi, maka akan tercipta kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sebuah organisasi menerapkan nilai-nilai serta peraturan-peraturan yang akan mempengaruhi perilaku karyawan yang mengarah pada terciptanya kepuasan kerja. Pada dasarnya prinsip dari kepuasan kerja adalah perasaan senang/tidak senang atau suka/tidak suka terhadap kondisi lingkungan di dalam perusahaan maupun hasil pekerjaan karyawan itu sendiri.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan 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.

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan. Dengan demikian, perlu menerapkan nilai-nilai serta peraturan-peraturan yang akan mempengaruhi perilaku karyawan yang mengarah pada terbentuknya komitmen organisasional. Apabila budaya organisasi dirasa cocok oleh karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman berada dalam organisasi tersebut dan akan memberikan kontribusi yang positif untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan 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.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawannya. Pada dasarnya prinsip dari kepuasan kerja adalah perasaan senang/tidak senang atau suka/tidak suka terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Karyawan yang menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan, akan cenderung memiliki produktivitas yang tinggi, dan itu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Fauzi, dkk (2016) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan, Rosita, 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.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Apabila karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan terkait dengan tugas yang dikerjakan, maka karyawan tersebut akan merasa diakui sebagai bagian dari organisasi di mana hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa diakui dan menjadi bagian dari sebuah organisasi di tempat mereka bekerja, maka ketika itu pula mereka dapat memberikan kontribusi dan berperan dalam mencapai tujuan organisasi yang akan mempengaruhi kinerjanya.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan 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.

H4 : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Sebuah perusahaan menerapkan nilai-nilai serta peraturan-peraturan yang akan mempengaruhi perilaku karyawan yang mengarah pada terciptanya kinerja karyawan yang tinggi. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, dan membuat karyawan berusaha lebih keras untuk meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan 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.

H5 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Karyawan tidak pernah terlepas dari budaya organisasi yang didalamnya terdapat nilai-nilai, aturan, dan juga standar-standar dalam bekerja maupun berperilaku di dalam organisasi. Apabila budaya organisasi dapat diterapkan dan dijalankan dengan baik oleh karyawan, maka itu akan menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan. Dan kemudian dapat dikatakan bahwa karyawan yang merasa puas cenderung akan lebih produktif dan juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

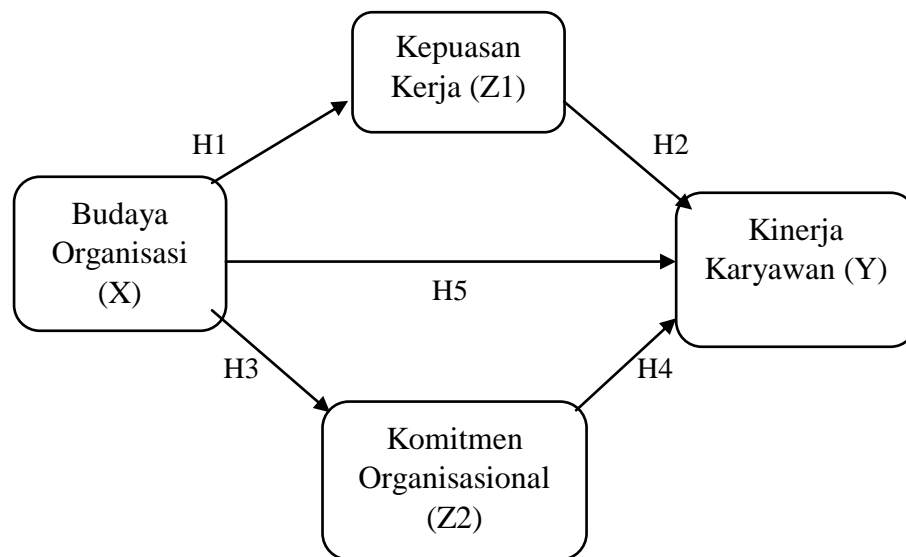
Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Syauta, dkk (2012) yang mengatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Yamin (2016) yang mengatakan bahwa 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.

H6 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Karyawan tidak pernah terlepas dari budaya organisasi yang didalamnya terdapat nilai-nilai, aturan, dan juga standar-standar dalam bekerja maupun berperilaku di dalam organisasi. Apabila budaya organisasi dirasa cocok oleh karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman berada dalam organisasi tersebut dan akan memberikan kontribusi yang positif untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan juga berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi yang akan meningkatkan kerjanya.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan 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.

H7 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian pendekatan kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Objek dan Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi yang akan dipilih peneliti sebagai obyek penelitian ini yaitu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Kemudian subyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari orang pertama atau data yang didapat dari subyek penelitian secara langsung. Kemudian dalam teknik pengumpulan data dari penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan yang telah bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014; 199). Setelah karyawan mengisi kuisisioner, kemudian akan dikumpulkan dan selanjutnya peneliti akan mengolah data dari kuisisioner yang telah diisi oleh karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berjumlah 247 orang. Kemudian teknik sampling yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *Convenience Sampling* atau mengambil secara acak dengan menghampiri setiap orang yang berada dalam lokasi yang sama. Menurut Adiasa (2013) mengatakan bahwa pemilihan teknik sampel ini dilakukan dengan pertimbangan kemudahan untuk mendapatkan data yang dapat dijangkau oleh peneliti. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 71 orang yang diperoleh dengan menggunakan rumus *Slovin*.

$$\frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = tingkat kesalahan (*margin error*)

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi budaya organisasi (X) menurut Edison, dkk (2016; 119) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya atau perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Berikutnya kinerja karyawan (Y) menurut Hasibuan (2002) dalam Yuhista, dkk (2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil pencapaian seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman, serta waktu. Kemudian kepuasan kerja (Z1) menurut Edison, dkk (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dari karyawan mengenai hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka kerjakan. Dan yang terakhir komitmen organisasional (Z2) menurut Edison, dkk (2016; 224) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu bentuk di mana karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai penelitian ini, data diuji dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji t parsial, dan analisis jalur dengan menggunakan *Sobel Test*.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini di dalam melakukan uji validitas peneliti menggunakan uji korelasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator kuesioner dengan total skor konstraknya. Berdasarkan hasil uji validitas bahwa setiap item pertanyaan pada kuesioner penelitian ini memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Dan pada uji reliabilitas dengan melihat nilai dari *Cronbach Alpha*, dimana hasil uji reliabilitas ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* dari kuesioner setiap variabel memiliki nilai $> 0,6$. Sehingga kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 1. 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

Hasil Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil statistik deskriptif bahwa responden yang paling banyak berjenis kelamin laki – laki sebanyak 44 orang dengan umur responden terbanyak yaitu > 41 tahun. Berikut ini terdapat nilai rata – rata dari kuesioner penelitian berdasarkan hasil tanggapan responden :

Tabel 2. Rata – rata Tanggapan Responden

Variabel	Nilai Rata – rata
Budaya organisasi	3,81
Kinerja karyawan	3,95
Kepuasan kerja	3,46
Komitmen organisasional	3,68

Nilai rata – rata hasil tanggapan dari responden menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat dikatakan baik, dengan kinerja dari karyawan dapat dikatakan baik. Kepuasan dari para karyawan sudah terbilang cukup. Dan komitmen dari para karyawan terbilang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2016) menyatakan uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen). Pada hasil uji multikolinieritas bahwa nilai korelasi diantara variabel bebas sebesar $0,683 < 0,90$ dan nilai Tolerance dari variabel independen sebesar $0,534 > 0,10$ serta hasil perhitungan nilai VIF dari variabel independen sebesar $1,873 < 10,00$. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya perbedaan varian variabel pada model regresi. Dari hasil uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikan masing – masing variabel independen $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi penelitian ini.

Uji Normalitas

Rahmawati dkk (2016) mengungkapkan bahwa suatu model regresi penelitian yang baik yaitu model regresi yang memiliki data berdistribusi normal. Hasil dari uji statistik non parametrik *Kolmogorov - Smirnov* menunjukkan nilai *asyp.sig* sebesar $0,089 > 0,05$. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji hipotesis yang ditentukan meliputi H1, H2, H3, H4, dan H5. Untuk H6 dan H7 dianalisis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil uji t hipotesis pertama bahwa nilai signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan **H1 diterima**.

Hasil uji t hipotesis kedua bahwa nilai signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan **H2 diterima**.

Hasil uji t hipotesis ketiga bahwa nilai signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan **H3 diterima**.

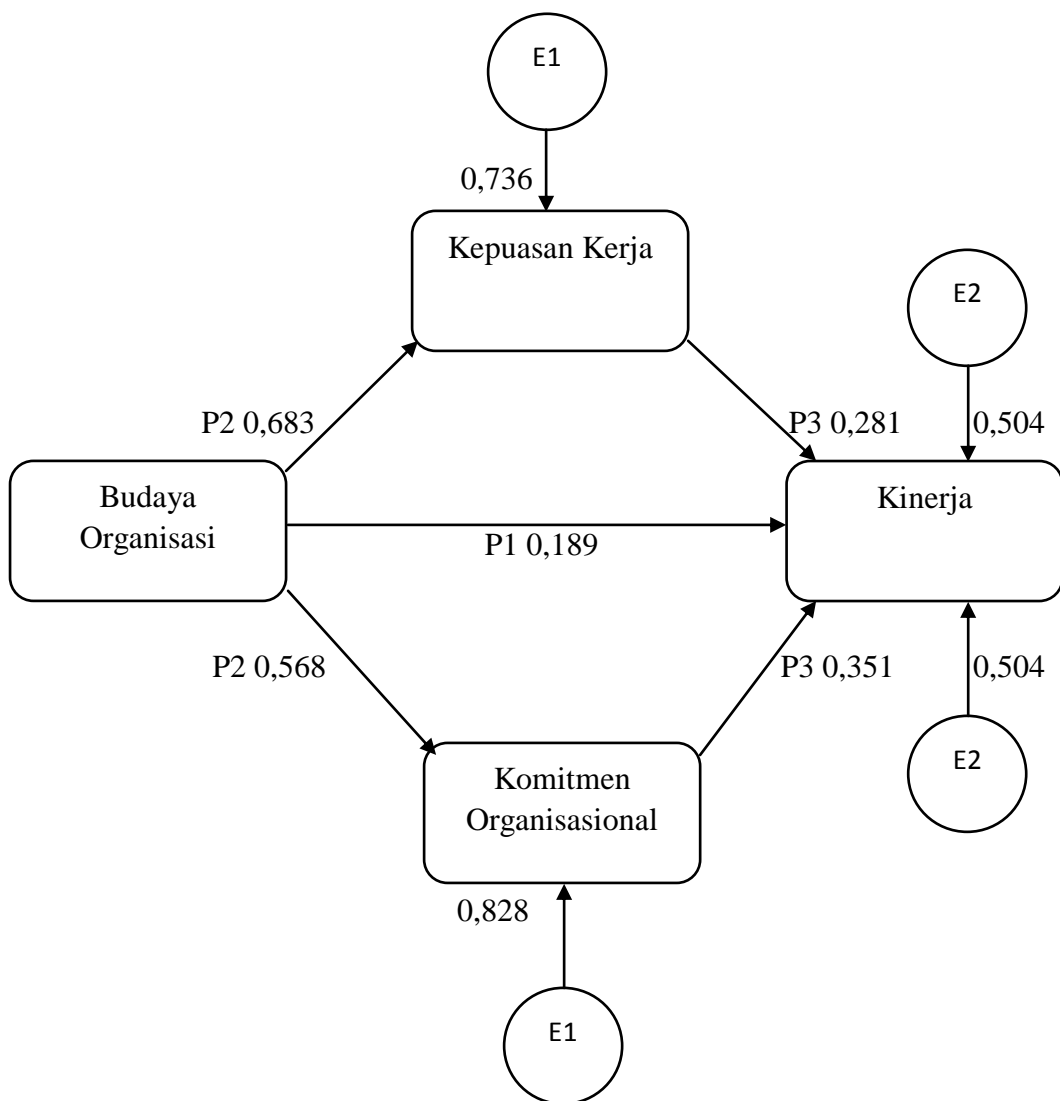
Hasil uji t hipotesis keempat bahwa nilai signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan **H4 diterima**.

Hasil uji t hipotesis pertama bahwa nilai signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan **H5 diterima**.

Tabel 3. Hasil Uji t Parsial

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Sig
Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	0,683	0,105
Budaya organisasi terhadap komitmen organisasional	0,568	0,000
Kepuasan kerja ke kinerja karyawan	0,281	0,007
Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan	0,351	0,000
Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	0,189	0,000

Untuk pengujian H4 melalui analisis jalur (*Path Analysis*) dan uji *Sobel Test* dengan membandingkan nilai pengaruh langsung dengan nilai pengaruh tidak langsung sebagai berikut ini :



Gambar 2. Analisis Jalur

Diketahui bahwa nilai jalur P1 yang merupakan pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,189. Selanjutnya nilai jalur P2 x P3 yang merupakan pengaruh tidak langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 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. Dan berdasarkan hasil uji *Sobel Test* menunjukkan bahwa nilai dari t hitung 2,195 > t tabel 1,669 sehingga dinyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel intervening dalam penelitian ini maka **H6 diterima**.

Diketahui bahwa nilai jalur P1 yang merupakan pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,189. Selanjutnya nilai jalur P2 x P3 yang merupakan pengaruh tidak langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebesar $0,534 \times 0,351 = 0,199$. Hasil tersebut bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,199 > nilai pengaruh langsung sebesar 0,189. Dan berdasarkan hasil uji *Sobel Test* menunjukkan bahwa nilai dari t hitung 1,686 > t tabel 1,669 sehingga dinyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel intervening dalam penelitian ini maka **H7 diterima**.

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. 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. 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. 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. Karyawan dapat menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi, dan juga akan mengejanya 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* 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.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan adalah sebagai berikut :

Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasa kerja pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

KETERBATASAN PENELITIAN

Jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini tidak banyak hanya berjumlah 71 responden saja, tidak mencapai separuh dari jumlah populasi yang ada. Alasan peneliti menentukan jumlah sampel yang tidak banyak bertujuan agar kuesioner dapat terkumpul dengan cepat dan tepat waktu. Dan juga item pertanyaan dari variabel komitmen organisasional dalam penelitian ini tidak semua item pertanyaan dipakai dalam kuesioner penelitian, hanya terdapat 9 item pertanyaan saja dari jumlah item pertanyaan dari jurnal aslinya yaitu sebanyak 24 item pertanyaan.

SARAN

Adapun saran yang diberikan bagi organisasi terkait berdasarkan hasil dari penelitian ini yaitu kepribadian dari setiap karyawan harus diperhatikan oleh organisasi, karena kepribadian dari seorang karyawan seperti sikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok maka karyawan lain juga akan merasa senang berada pada organisasi tersebut. Karena kepribadian dari seorang karyawan akan mempengaruhi pada kepuasan kerja dari karyawan lainnya. Organisasi juga perlu memperhatikan

kembali upah atau gaji yang diberikan kepada karyawan. Seperti halnya dengan memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan yang karyawan inginkan, dengan upah atau gaji yang sesuai dengan apa yang karyawan inginkan tentunya akan memberikan dampak yang lebih baik terhadap kinerja yang dihasilkan dari setiap karyawannya.

Adapun saran bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yaitu bagi peneliti lain alangkah baiknya jika melakukan penelitian pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta agar dapat menjadikan seluruh karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk dijadikan sampel penelitian agar data yang di dapat lebih digeneralisasikan. Menggunakan seluruh item pertanyaan dari komitmen organisasional yang berjumlah 24 sebagai item pertanyaan untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiasa, N. 2013. “Pengaruh Pemahaman Peraturan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dengan Moderating Preferensi Risiko” dalam *Accounting Analysis Journal 2 (3) 2013*. Semarang: Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Alfani, H, M. 2018. Analisis Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tarbarru’: Islamic Banking and Finance*, 1(1).
- Amalia, S, P, N., Nugrohoseno, D. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Persero DAOP 8 Surabaya” dalam *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 2 Nomor 3 Juli 2014*. Surabaya: Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.
- Burhan, A., Pradhanawati, A., Dewi, R, S. 2013. “Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang” dalam *Diponegoro Journal of Social and Politic Tahun 2013*. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.
- Edison, E., Yohny, A., Komariyah, I. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Bandung: Alfabeta.
- Ernawati, J., Sulistyawati, A.I. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada CV. Sampurno Abadi” dalam *Performance – Vol. 19 No. 1*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Fauzi, M., Warso, M.M., Haryono, A.T. 2016. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang)” dalam *Journal of Management Vol.02 No.02*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang.
- Ghozali, I. 2016, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*., Undip: Semarang.

- Hamali, A, Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.. Yogyakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Service).
- Indriyani, E., Christologus, W.H.P. 2010. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta” dalam *Nitro Profesional*. Surakarta: STIE AUB Surakarta.
- Lanjar, F, A., Hamid, D., Mukzam, M, D. 2017. “Pengaruh Budaya Oranisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kremboong)” dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 43 No.1*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Logahan, J, M., Aesaria, S, M. 2014. “Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN – Ciputat” dalam *BINUS BUSINESS REVIEW Vol. 5 No. 2*. Jakarta: Management Department, School of Business Management, BINUS University.
- Mustikasari, A. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan” dalam *Manajemen Pendidikan VOLUME 24, NOMOR 4*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Nerowati, N, W., Sitiari, N, W., Sara, I, M. 2018. “The Effect of Career Development And Organizational Culture With Organizational Commitment Mediation on The Civil Servants’ Performance at The Office of Public Works And Spatial Planning of Bali Province” dalam *Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 5, No 1. Maret 2018, Hal 58-63*. Denpasar: Faculty of Economics of Management, Postgraduate Program, Warmadewa University.
- Novita., Sunuharjo, B.S., Ruhana, I. 2016. ”Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)” dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 34, No. 1*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Rahmawati, A., Fajarwati., Fauziyah. 2016, *STATISTIKA (Teori dan Praktek)*.. Yogyakarta: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Ricardianto, P. 2018, *Human Capital Management*.. Bogor : IN MEDIA.
- Rini, D, P., Rusdarti, Suparjo. 2013. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada PT. Plasa Simpanglima Semarang)” dalam *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis Vol. 1 No. 1*. Semarang: Fakultas Ekonomi UNTAG.
- Robbins, S, P., Judge, T,A. 2015, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*.. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosita, T., Yuniati, T. 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening” dalam *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 5, No. 1*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA).

- Setyadi, W., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Sudirjo, F., Kristanto, T. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit PT VALE Soroako, Sulawesi Selatan)" dalam *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG).
- Sugiyono. 2014, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, C, E., Yunus, M., Amri." Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Aceh" dalam *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 4, No. 2, Mei 2015*. Banda Aceh: Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala.
- Susmiati., Sudarma, K. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening" dalam *Management Analysis Journal 4 (1)*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Syauta, J, H., Troena, E, A., Setiawan, M., Solimun. 2012. "The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)" dalam *International Journal of Business and Management Invention*. Jayapura: Economic Faculty of Cendrawasih University.
- Taurisa, C.M., Ratnawati, I. 2012. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)" dalam *170 Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) Volume 19, No. 2*. Semarang: Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2019. Profil <http://www.umy.ac.id/> (Diakses 27 Januari 2019).
- Wahyuni, E. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)" dalam *Jurnal Nominal / Volume IV Nomor 1 / Tahun 2015*. Yogyakarta: Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yamin, F. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening (Studi Kasus Pada Bank Mega Branch Trans Studio di Makassar)" dalam *Jurnal Universitas Islam Indonesia 2016*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
- Yuhista, A., Ariana, N., Arismayanti, N, K. 2017. "Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja *Quality of Work Life (QWL)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung" dalam *Jurnal*

Kepariwisata dan Hospitalitas 2017. Denpasar: DIV Pariwisata Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana.