

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek /Subyek Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek

a. Sejarah Pencak Silat PSHT Cabang Yogyakarta.

Pencak Silat Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) merupakan sebuah organisasi persaudaraan yang membentuk manusia berbudi luhur tahu benar dan salah dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dalam menjalin persaudaraan yang kekal abadi. Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) Cabang Yogyakarta, merupakan salah satu cabang organisasi pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate yang terletak pada provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Organisasi ini telah berdiri sejak tahun 1970 an dan sudah berkali-kali mengalami pergantian kepengurusan sampai saat ini. Untuk kepengurusan terbaru organisasi ini dibawah pimpinan Bapak Heru Priyatno S.H, M.si

Sebagai salah satu cabang, PSHT Cabang Yogyakarta secara pasti belum ada padepokan atau tempat yang menjadi pusat pergerakan organisasi ini. Namun selama beberapa waktu sampai saat ini PSHT Cabang Yogyakarta terletak di desa Potorono, Kecamatan Banguntapan, Kabupaten Bantul, Provinsi Deaerah Istimewa Yogyakarta.

a. Visi dan Misi Organisasi

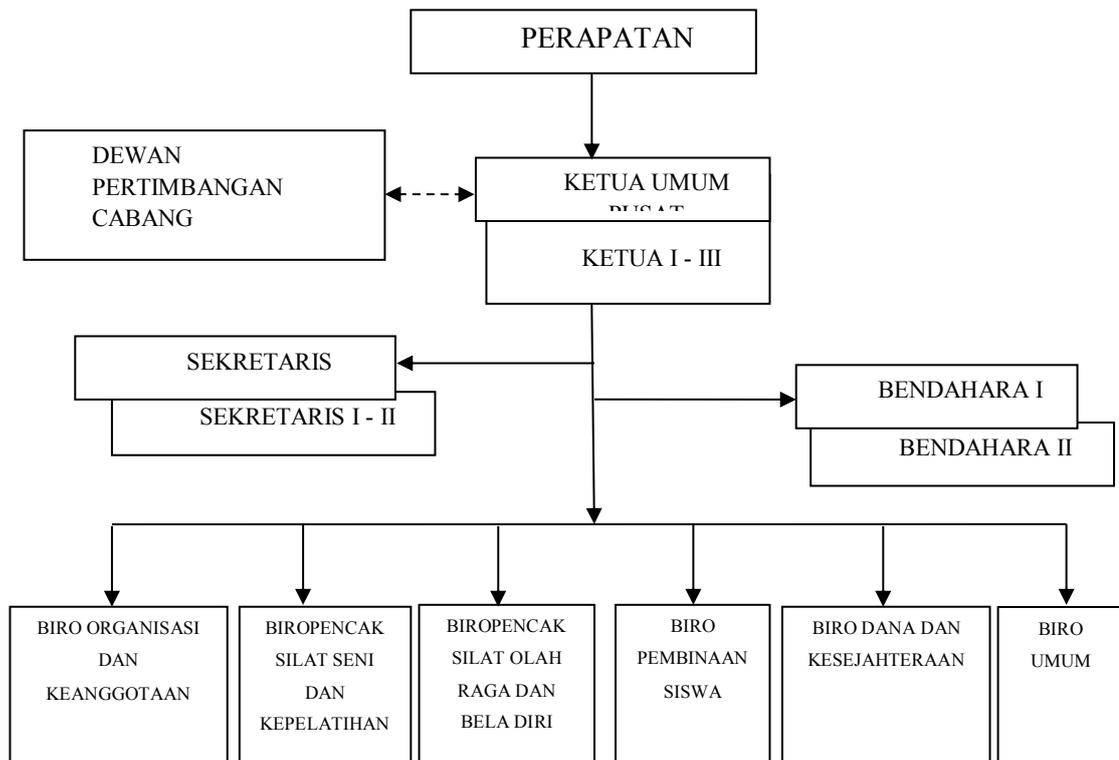
i. Visi

Mendidik manusia berbudi luhur tahu benar dan salah, berani karena benar dan takut karena salah

ii. Misi

Peningkatan dalam rangka membangun Persaudaraan dalam mengemban amanah Memayu Hayuning Bawana.

b. Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

2. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara dengan membagikan kuisisioner kepada para pengurus pencak silat PSHT Cabang

Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisisioner pada saat diadakan pertemuan bulanan pengurus organisasi ini di rumah makan Mang Yat desa Potorono Kecamatan Banguntapan. Bertepatan dengan pertemuan tersebut yaitu pada minggu pertama bulan November 2016 maka kuisisioner dibagikan dan menunggu waktu pengambilan pada rapat selanjutnya satu minggu kemudian.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa subyek atau responden adalah Pengurus PSHT Cabang Yogyakarta.. Kuisisioner yang di digunakan dalam penelitian ini berjumlah 150. Kuisisioner diberikan secara langsung kepada responden yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dari total 150 kuisisioner yang dibagikan, yang kembali ada 120 kuisisioner. Hal ini dikarenakan saat rapat selanjutnya ada sebanyak 30 pengurus yang tidak hadir dalam pertemuan. Untuk mengumpulkan data kembali sebanyak 30 responden haruslah menunggu sampai bulan selanjutnya. Walaupun 30 kuisisioner yang dibagikan belum kembali, namun jumlah data sebanyak 120 telah memenuhi syarat untuk analisis ini, sehingga data yang digunakan untuk analisis dalam penelitian ini berjumlah 120 kuisisioner.

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran dari responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini. Di bawah ini akan dijelaskan berisi tentang jenis kelamin, usia, dan masa kerja dari para responden, berikut ini :

a. Jenis Kelamin Responden

Responden yang bekerja pada Cabang PSHT Yogyakarta berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat ditampilkan dalam Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Perempuan	48	40%
2.	Laki – laki	72	60%
	Total	120	100%

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden laki – laki lebih banyak dibandingkan perempuan yaitu 60% dan 40%. Hal ini menunjukkan ada perbedaan proporsi responden berdasarkan jenis kelamin. Hal ini dapat dikarenakan aktivitas laki – laki lebih banyak diperlukan dalam menjalankan pekerjaan di Cabang PSHT Yogyakarta sebagai pengurus Cabang.

b. Usia Responden

Responden yang bekerja di Cabang PSHT Yogyakarta berdasarkan karakteristik usia dapat ditampilkan dalam Tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah	Persentasi (%)
1	18 - 21 tahun	39	32,50%
2	21 - 24 tahun	61	50,80%

Tabel lanjutan

NO	Usia	Jumlah	Persentasi (%)
3	24 - 26 tahun	18	15%
4	Di atas 26 tahun	2	1,70%
	Total	120	100%

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 120 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia 21 sampai 24 yaitu 50,80% persen, sedangkan yang terendah adalah berusia di atas 26 tahun yaitu sebanyak 1,70 persen. Hal ini menunjukkan pada usia 21 sampai 24 tahun tersebut merupakan usia yang mempunyai intensitas yang tinggi dalam memutuskan untuk menjalankan pekerjaan – pekerjaan di Cabang PSHT Yogyakarta.

c. Masa Kerja Responden

Responden yang bekerja di Cabang PSHT Yogyakarta berdasarkan karakteristik masa kerja dapat ditampilkan dalam Tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	3 – 6 Bulan	33	27,50%
2	1 Tahun	57	47,50%
3	2 Tahun	16	13,30%
4	Di atas 2 Tahun	14	11,70%
	Total	120	100%

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 120 responden yang tertinggi adalah responden yang mempunyai masa kerja 1 tahun yaitu sebesar 47,50% persen, sedangkan yang terendah adalah masa kerja diatas 2 tahun, yaitu sebanyak 11,70% persen. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Cabang PSHT Yogyakarta rata – rata telah mengabdikan diri di atas 1 tahun pada Organisasi

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrument penelitian sudah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian data yang dilakukan dengan tujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Kehandalan kuesioner mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil dari uji ini cukup mencerminkan topik yang sedang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variable. Dalam penelitian digunakan uji validitas item dengan menggunakan kriteria internal yaitu membandingkan kesesuaian tiap komponen pertanyaan dengan skor keseluruhan tiap komponen pertanyaan dengan skor total keseluruhan test. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Korelasi *product*

moment dengan bantuan SPSS 23.0. Instrumen penelitian dikatakan Valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2009)

Berdasarkan hasil survey dengan 120 responden ditemukan bahwa seluruh seluruh variabel penelitian ini valid. Tabel berikut menyajikan hasil uji validitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Menggunakan SPSS

Variabel	Pertanyaan	<i>Product moment</i>	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,000	0,05	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,000	0,05	Valid
	X2.9	0,000	0,05	Valid
	X2.10	0,000	0,05	Valid
	X2.11	0,000	0,05	Valid
	X2.12	0,000	0,05	Valid
	X2.13	0,000	0,05	Valid
	X2.14	0,000	0,05	Valid
	X2.15	0,000	0,05	Valid
	X2.16	0,000	0,05	Valid
	X2.17	0,000	0,05	Valid
	X2.18	0,000	0,05	Valid
	X2.19	0,000	0,05	Valid
	X2.20	0,000	0,05	Valid
	X2.21	0,000	0,05	Valid
	X2.22	0,000	0,05	Valid
	X2.23	0,000	0,05	Valid
	X2.24	0,000	0,05	Valid

Tabel lanjutan.

Variabel	Pertanyaan	<i>Product moment</i>	Sig	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,000	0,05	Valid
	Y4	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,000	0,05	Valid
	Y6	0,000	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan nilai lebih kecil dari 0,05, sehingga indikator yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang menunjukkan sejauh suatu alat dapat diandalkan atau dipercaya yang dapat memberikan hasil yang relative sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Untuk mengetahui data itu reliable atau tidak maka bias dilihat dari *Cronbach Alpha*. Kuisisioner dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,6 (Ghozali, 2009)

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas menggunakan SPSS

Nama Variabel	Cronbach Alpha > 0,6	Keterangan
Budaya Organisasi	0,817	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,898	Reliabel
Kinerja	0,669	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,6$ yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama.

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *Alpha* (α) yang cukup besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing –masing variabel dari kuisioner adalah reliabel, yang berarti bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah baik.

Berikut akan dijelaskan mengenai hasil dari kuisioner-kuisioner penelitian berdasarkan kategori yang ada:

Tabel 4.6
Kategori tingkat jawaban

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

Tabel 4.7
Statistik Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X1.1	120	1	5	3.89	0.646
X1.2	120	1	5	4.43	0.589
X1.3	120	1	5	4.17	0.639
X1.4	120	1	5	4.22	0.758
X1.5	120	1	5	3.72	0.624
X1.6	120	1	5	3.72	0.700
X1.7	120	1	5	4.19	0.584
				4,0485	

Sumber : Lampiran 7

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel Budaya Organisasi. Variabel Budaya Organisasi menunjukkan jumlah rata – rata 4,0485 dengan skor minimum ada diangka 1 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang dihasilkan pengurus Cabang PSHT Yogyakarta sudah baik

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Affective Commitment</i>					
X2.1	120	1	5	3.90	0.679
X2.2	120	1	5	4.18	0.752
X2.3	120	1	5	3.79	0.697
X2.4	120	1	5	3.92	0.663
X2.5	120	1	5	4.52	0.622
X2.6	120	1	5	4.27	0.767
X2.7	120	1	5	4.48	0.673
X2.8	120	1	5	4.35	0.669
<i>Continuence Commitment</i>					
X2.9	120	1	5	3.69	0.731
X2.10	120	1	5	3.84	0.745
X2.11	120	1	5	3.63	0.799
X2.12	120	1	5	3.96	0.703
X2.13	120	1	5	3.94	0.626
X2.14	120	1	5	2.39	1.071
X2.15	120	1	5	2.29	1.126
X2.16	120	1	5	4.06	0.665
<i>Normative Commitment</i>					
X2.17	120	1	5	3.70	0.656
X2.18	120	1	5	2.33	1.079
X2.19	120	1	5	4.19	0.677
X2.20	120	1	5	3.87	0.621
X2.21	120	1	5	4.43	0.604
X2.22	120	1	5	3.77	0.632
X2.23	120	1	5	2.53	1.159
X2.24	120	1	5	3.84	0.686
				3,7842	

Sumber : Lampiran 7

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel Komitmen Organisasi. Variabel Komitmen Organisasi menunjukkan jumlah rata – rata 3,7842 dengan skor minimum ada diangka 1 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang dihasilkan pengurus Cabang PSHT Yogyakarta sudah baik.

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Y1	120	1	5	3.83	0.665
Y2	120	1	5	3.93	0.831
Y3	120	1	5	4.08	0.762
Y4	120	1	5	4.16	0.710
Y5	120	1	5	3.73	0.753
Y6	120	1	5	3.79	0.620
				3.92	

Sumber : Lampiran 7

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel Kinerja Organisasi. Variabel Kinerja Organisasi menunjukkan jumlah rata – rata 3,92 dengan skor minimum ada diangka 1 dan maksimum ada diangka 5, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja yang dihasilkan pengurus Cabang PSHT Yogyakarta sudah baik

Kategori yang digunakan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja dalam mengkategorikan tingkat jawaban dapat diukur dengan rata – rata sebagai berikut:

Tabel 4.10
Kategori tingkat jawaban

Kategori	Batas	Ket. Per variabel		
		BO	KO	K
Rendah	1 – 2,33			
Sedang	2,34 – 3,67			
Tinggi	3,68 - 5	✓	✓	✓

Dari tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden dalam menjawab pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner menunjukkan rata-rata di atas 3,68, sehingga dalam tingkat rata-rata ini jawaban dapat dikatakan baik/setuju.

C. Proses Analisis Data dan Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Proses analisis data dan pengujian (uji hipotesis) akan menjelaskan langkah – langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Langkah – langkah tersebut mengacu pada 7 proses analisis SEM Menurut Hair et.al (1998) dalam Ghazali (2011). Adapun urutan dan pembahasan sebagai berikut :

1. Langkah 1 : Pengembangan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah dijelaskan pada Bab III. Secara umum model tersebut terdiri dari tiga variabel penelitian, satu variabel independen (eksogen) yaitu Budaya organisasi, satu variabel intervening yaitu Komitmen organisasi, dan satu variabel dependen (endogen) yaitu Kinerja.

2. Langkah 2 : Menyusun Diagram Alur (*Path Diagram*)

Setelah pengembangan model berbasis teori dilakukan maka langkah berikutnya adalah menyusun diagram alur (*Path Diagram*) yang dapat di lihat pada BAB III.

3. Langkah 3 : Konvensi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan *structural* dalam BAB III.

4. Langkah 4 : Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi.

Estimasi model yang digunakan dengan asumsi :

a. Ukuran sample besar

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 120 sampel dari 150 sampel awal dan akhirnya yang dapat digunakan berjumlah 120 sampel. Dalam pengukuran model persamaan SEM ukuran sampel yang harus di penuhi yaitu minimal 100, sehingga dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat pengukuran AMOS yaitu memenuhi syarat antara 100-200 (Ferdinand, 2006)

b. Identifikasi outlier

Tabel 4.11
Pengujian Univariate Outliers

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(X1.1)	120	-2.93031	1.71688	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.2)	120	-2.41814	.97574	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.3)	120	-3.38805	1.30310	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.4)	120	-2.92450	1.03347	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.5)	120	-2.75015	2.05594	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.6)	120	-2.45119	1.83244	.0000000	1.0000000
Zscore(X1.7)	120	-2.04037	1.38403	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.1)	120	-2.79986	1.62097	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.2)	120	-2.89164	1.09683	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.3)	120	-2.57098	1.73391	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.4)	120	-2.90302	1.62117	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.5)	120	-4.04928	.77768	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.6)	120	-2.96783	.94579	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.7)	120	-3.68762	.76722	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.8)	120	-3.51138	.97123	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.9)	120	-2.31413	1.78975	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.10)	120	-2.47309	1.55547	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.11)	120	-2.03172	1.71915	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.12)	120	-2.78614	1.48199	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.13)	120	-3.10309	1.69138	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.14)	120	-1.29896	2.43458	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.15)	120	-1.14745	2.40595	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.16)	120	-3.09621	1.41649	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.17)	120	-2.59172	1.98190	.0000000	1.0000000

Tabel lanjutan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(X2.18)	120	-1.23517	2.47034	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.19)	120	-3.23582	1.19344	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.20)	120	-4.61745	1.82550	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.21)	120	-2.37161	.93761	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.22)	120	-2.79727	1.95281	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.23)	120	-1.31548	2.13496	.0000000	1.0000000
Zscore(X2.24)	120	-4.14271	1.68867	.0000000	1.0000000
Zscore(Y1)	120	-2.75580	1.75369	.0000000	1.0000000
Zscore(Y2)	120	-2.31440	1.29246	.0000000	1.0000000
Zscore(Y3)	120	-2.73265	1.20237	.0000000	1.0000000
Zscore(Y4)	120	-1.63140	1.18541	.0000000	1.0000000
Zscore(Y5)	120	-2.30203	1.68225	.0000000	1.0000000
Zscore(Y6)	120	-2.88827	1.94790	.0000000	1.0000000
Valid N (listwise)	120				

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 4.11 diatas menunjukkan perhitungan batas *outlier* menggunakan nilai z-score (pada batas maksimum). Untuk sampel besar (diatas 80), nilai ambang batas z-score adalah antara 3 – dengan 4 (Hair et.all, 2016). Sehingga nilai z-score ≥ 3 dikategorikan outliers. Dan dari hasil perhitungan batas akhir *outlier* menunjukkan dari seluruh total responden tidak ada item yang melebihi batas yaitu lebih dari angka 3, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada outlier secara univariate.

Tabel 4.12
Pengujian Multivariate Outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	P1	P2
59	84,387	,000	,002
93	69,695	,001	,006
92	69,266	,001	,000
4	69,110	,001	,000
58	67,588	,002	,000
61	67,535	,002	,000
87	66,453	,002	,000
62	65,897	,002	,000
80	65,841	,002	,000
.	.	.	.
.	.	.	.
.	.	.	.

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 4.12 diatas menunjukkan perhitungan batas *outlier* menggunakan CHIINV dengan memasukkan probabilitas 0,001 dan *degree of freedom* sejumlah variabel yang terukur adalah 37 item. Dan dari hasil perhitungan batras akhir *outlier* adalah sebesar 69,346 .Hal ini menunjukkan dari seluruh total responden terdapat 2 item yang teridentifikasi *outlier*.

c. Uji Normalitas

Uji ini perlu dilakukan baik normalitas data yang bersifat tunggal maupun (*univariate*) maupun normalitas seluruh data (*multivariate*). Dalam output AMOS, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai CR (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan kritis \pm

2,58 pada level 0,01. Jika ada nilai CR yang lebih besar dari nilai kritis maka distribusi data tersebut tidak normal secara *univariate*, sedangkan secara *multivariate* dapat dilihat pada c.r baris terakhir dengan ketentuan sama (Ferdinand, 2006).

Tabel 4.13
Pengujian Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y6	2,000	5,000	-,470	-2,102	,649	1,452
Y5	2,000	5,000	-,232	-1,039	-,204	-,455
Y4	3,000	5,000	-,235	-1,051	-,992	-2,219
Y3	2,000	5,000	-,369	-1,649	-,553	-1,236
Y2	2,000	5,000	-,388	-1,733	-,445	-,996
Y1	2,000	5,000	-,318	-1,424	,276	,617
X2.24	1,000	5,000	-1,044	-4,669	2,558	5,721
X2.23	1,000	5,000	,313	1,399	-,794	-1,776
X2.22	2,000	5,000	-,377	-1,685	,389	,871
X2.21	3,000	5,000	-,546	-2,440	-,616	-1,378
X2.20	1,000	5,000	-,965	-4,316	3,416	7,637
X2.19	2,000	5,000	-,414	-1,850	-,162	-,362
X2.18	1,000	5,000	,476	2,127	-,457	-1,021
X2.17	2,000	5,000	-,319	-1,428	,139	,310
X2.16	2,000	5,000	-,409	-1,827	,438	,980
X2.15	1,000	5,000	,403	1,801	-,827	-1,849
X2.14	1,000	5,000	,407	1,820	-,649	-1,451
X2.13	2,000	5,000	-,373	-1,667	,733	1,638
X2.12	2,000	5,000	-,380	-1,700	,186	,417
X2.11	2,000	5,000	-,314	-1,404	-,311	-,696
X2.10	2,000	5,000	-,106	-,473	-,473	-1,057
X2.9	2,000	5,000	-,619	-2,769	,273	,610
X2.8	2,000	5,000	-,707	-3,161	,133	,298
X2.7	2,000	5,000	-1,100	-4,918	,657	1,469
X2.6	2,000	5,000	-,846	-3,786	,247	,552
X2.5	2,000	5,000	-1,118	-4,999	1,177	2,631
X2.4	2,000	5,000	-,613	-2,741	1,071	2,394
X2.3	2,000	5,000	-,743	-3,322	,841	1,880
X2.2	2,000	5,000	-,416	-1,861	-,744	-1,664
X2.1	2,000	5,000	-,687	-3,072	1,097	2,453
X1.7	3,000	5,000	-,050	-,225	-,320	-,715
X1.6	2,000	5,000	-,581	-2,599	,392	,877
X1.5	2,000	5,000	-,342	-1,530	,222	,496
X1.4	2,000	5,000	-,614	-2,744	-,281	-,628

Tabel lanjutan

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X1.3	2,000	5,000	-,351	-1,571	,195	,436
X1.2	3,000	5,000	-,450	-2,010	-,693	-1,550
X1.1	2,000	5,000	-,274	-1,225	,304	,679
Multivariate					257,595	26,263

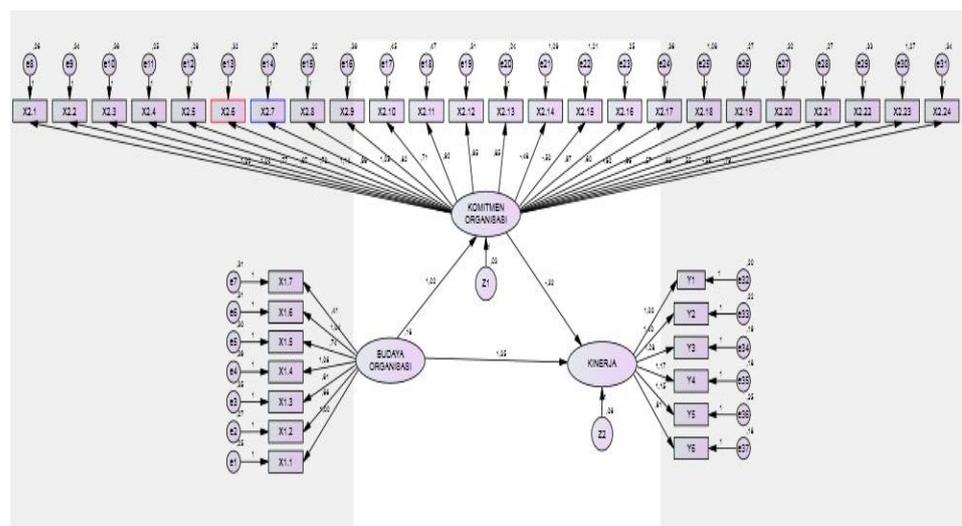
Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun skewness (kemencengan), berada dalam rentang $\pm 2,58$, sedangkan secara *multivariate* data tidak memenuhi asumsi normal karena berada diluar rentang $\pm 2,58$.

d. Model hipotesis

Model hipotesis dari output ditampilkan pada gambar berikut ini :

MODEL PENGUKURAN



Gambar 4.2

Model penelitian Output AMOS

Untuk menganalisis hubungan antar variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja, maka dilakukan pengolahan data. Dari pengolahan data dapat dilihat adanya hubungan yaitu dengan melihat nilai CR diatas 1,96 dan nilai p di bawah 0,05 (Ferdinand, 2006), dan hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antar Variabel			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
KO	<---	BO	1,018	,184	5,526	***	Positif Signifikan
K	<---	KO	-,318	,532	-,598	,550	Negatif tidak Signifikan
K	<---	BO	1,353	,654	2,071	,038	Positif signifikan

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hubungan antar variabel

1. Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen

Angka estimate adalah 1,018, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi positif. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi. Angka p adalah lebih kecil dari 0,001, hal ini menunjukkan angka p lebih kecil dari 0,05. Sehingga H1 dinyatakan berpengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

2. Hubungan anantara komitmen organisasi terhadap kinerja.

Angka estimate adalah -0,318, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja negatif. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah kinerja. Angka p adalah 0,550 hal ini menunjukkan angka p lebih besar dari 0,05. Sehingga H2 tidak terdukung atau ditolak dan dapat dinyatakan jika tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Artinya rasa komitmen anggota organisasi tidak mempengaruhi kinerja secara langsung di dalam penelitian ini.

3. Hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja

Angka estimate adalah 1,353, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja positif. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja. Angka p yaitu 0,038, hal ini menunjukkan angka p lebih kecil dari 0,05 . Sehingga H3 dinyatakan berpengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja.

Untuk melihat pengaruh dari variabel *intervening* atau mediasi anantara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Standardized Direct Effects

	BO	KO	K
KOMITMEN_ORGANISASI	,912	,000	,000
KINERJA	1,115	-,292	,000

Sumber : Lampiran 4

Tabel 4.16
Standardized Indirect Effects

	BO	KO	K
KOMITMEN_ORGANISASI	,000	,000	,000
KINERJA	-,267	,000	,000

Sumber : Lampiran 4

Tabel 4.17
Standardized Total Effects

	BO	KO	K
KOMITMEN_ORGANISASI	,912	,000	,000
KINERJA	,848	-,292	,000

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel diatas, untuk melihat hubungan atau apakah ada pengaruh komitmen organisasi diantara budaya organisasi dengan kinerja yaitu dengan cara membandingkan nilai *Standardized direct Effects* dengan *Standardized Indirect Effects*. Artinya jika nilai *Standardized direct Effects* lebih kecil dari *Standardized Indirect Effects* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel (independen dan dependen). Budaya organisasi terhadap kinerja dilihat dari *Standardized direct Effects* (1,115) dengan *Standardized Indirect Effects* (-0,267). Untuk hubungan antara pengaruh budaya organisasi yang dimediasi oleh variabel komitmen

organisasi, dengan demikian hubungan tidak langsung antara komitmen organisasi dengan kinerja tidak signifikan. Oleh karena itu komitmen organisasi tidak memediasi dalam pengaruh hubungan tersebut.

Standardized Total Effects merupakan penjumlahan antara *Standardized direct Effects* dan *Standardized Indirect Effects*. Variabel Budaya Organisasi *Standardized direct Effects* (1,115) dan *Standardized Indirect Effects* (-0,267). Sehingga *Standardized Total Effects* variabel budaya organisasi adalah 0,848

5. Langkah 5 : Identifikasi Model Struktural

Identifikasi model struktural dapat dilihat dari hasil *variabel counts* dengan menghitung jumlah data kovarian dan varian dibandingkan dengan jumlah parameter yang akan di estimasi. Output model dapat dilihat pada berikut :

Tabel 4.18
Identifikasi Model

Number of distinct sample moments:	703
Number of distinct parameters to be estimated:	77
Degrees of freedom (703 - 77):	626

Result (Default model)
Minimum was achieved
Chi-square = 1717,398
Degrees of freedom = 626
Probability level = ,000

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan output *notes for model* dengan jumlah sampel N=120, total jumlah kovarian 703 sedangkan jumlah parameter yang

akan diestimasi adalah 77. Dari hasil tersebut, maka *degree of freedom* yang dihasilkan adalah $703 - 77 = 626$, karena $626 > 0$ (df positif) dan kalimat “*minimum was achieve*”, maka proses pengujian estimasi *maksimum likelihood* telah dapat dilakukan dan diidentifikasi estimasinya dengan hasil data berdistribusi normal.

Setelah model diestimasi dengan *maksimum likelihood* dan dinyatakan berdistribusi normal, maka model dinyatakan fit. Proses selanjutnya menganalisis hubungan antara indikator dengan variabel yang ditunjukkan oleh faktor loading. Untuk melihat hubungan tersebut telah disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.19
Hubungan Antar Indikator dengan variabel

			Estimate
X1.1	<---	BUDAYA_ORGANISASI	,623
X1.2	<---	BUDAYA_ORGANISASI	,452
X1.3	<---	BUDAYA_ORGANISASI	,383
X1.4	<---	BUDAYA_ORGANISASI	,564
X1.5	<---	BUDAYA_ORGANISASI	,480
X1.6	<---	BUDAYA_ORGANISASI	,599
X1.7	<---	BUDAYA_ORGANISASI	,279
X2.1	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	,662
X2.2	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	,624
X2.3	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	,495
X2.4	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	,655
X2.5	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	,518
X2.6	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	,671
X2.7	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	,638
X2.8	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	,708
X2.9	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	,507
X2.10	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	,426
X2.11	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	,515
X2.12	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	,610
X2.13	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	,608
X2.14	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	-,199
X2.15	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	-,201
X2.16	<---	KOMITMEN_ORGANISASI	,653

Tabel lanjutan

			Estimate
X2.17	<---	KOMITMEN ORGANISASI	,408
X2.18	<---	KOMITMEN ORGANISASI	-,251
X2.19	<---	KOMITMEN ORGANISASI	,638
X2.20	<---	KOMITMEN ORGANISASI	,411
X2.21	<---	KOMITMEN ORGANISASI	,506
X2.22	<---	KOMITMEN ORGANISASI	,392
X2.23	<---	KOMITMEN ORGANISASI	-,225
X2.24	<---	KOMITMEN ORGANISASI	,515
Y1	<---	KINERJA	,734
Y2	<---	KINERJA	,821
Y3	<---	KINERJA	,819
Y4	<---	KINERJA	,806
Y5	<---	KINERJA	,745
Y6	<---	KINERJA	,718

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan output *standardized regression weight* diatas, angka pada kolom estimate menunjukkan *factor loadings* dari setiap indikator terhadap variabel terkait. Karena pada variabel budaya organisasi terdapat enam (7) indikator, maka ada tujuh *factor loadings*. Angka (0,452), (0,383), (0,480), (0,279) pada X1.2, X1.3, X1.5, X1.7 menunjukkan hubungan yang lemah antara indikator X1.2, X1.3, X1.7 dengan variabel budaya organisasi. Sementara, empat variabel lainnya menunjukkan adanya hubungan dengan variabel budaya organisasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel budaya organisasi karena mempunyai *factor loadings* diatas 0,5.

Pada variabel komitmen organisasi terdapat dua puluh empat (24) indikator, maka ada dua puluh empat *factor loadings*. Dari dua puluh empat *factor loadings* terdapat beberapa indikator yang menunjukkan hubungan lemah antar indikator dengan variabel komitmen organisasi yaitu X2.3, X2.10, X2.14, X2.15, X2.17, X2.18, X2.20, X2.22, X2.23.

Sementara, enam belas indikator yang lain menunjukkan adanya hubungan dengan variabel komitmen organisasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel komitmen organisasi karena mempunyai *factor loadings* diatas 0,5.

Pada variabel kinerja organisasi terdapat enam (6) indikator, maka ada enam *factor loadings*. Dari enam *factor loadings* semua indikator yang ada menunjukkan adanya hubungan dengan variabel kinerja yang dapat digunakan untuk menjelaskan keberadaan variabel kinerja karena mempunyai *factor loadings* diatas 0,5.

6. Melihat Kriteria *Goodness of Fit*

Melihat *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “*fit*” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.20
Hasil *Goodness of Fit*

<i>Goodness Of Fit indeks</i>	<i>Cut of value</i>	Hasil Model	Keterangan
<i>Chi-square</i>	685,32	1717,398	Buruk
<i>Significancy probability</i>	≥ 0.05	0,000	Buruk
CMIN/DF	≤ 2.00	2,743	Buruk
GFI	≥ 0.90	0,547	Buruk
AGFI	≥ 0.08	0,491	Buruk
TLI	≥ 0.90	0,516	Buruk
NFI	≥ 0.90	0,439	Buruk
CFI	≥ 0.90	0,545	Buruk
RMSEA	≤ 0.08	0,121	Buruk

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa model penelitian dikatakan buruk sebagai model fit. Hal ini ditunjukkan pada nilai CMIN/DF , GFI , AGFI , TLI , CFI dan RMSEA dinyatakan memiliki nilai yang tidak sesuai dengan kriteria yang ada. Pada proses berikutnya dilakukan pengujian model untuk memberikan alternatif model yang dapat digunakan untuk meningkatkan nilai pada *goodness of fit* pada model yang telah ada.

7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Modifikasi model dilakukan untuk menurunkan nilai Chi-Square dan model menjadi fit. Analisis modifikasi model, menggunakan hasil dari output *modification indices* berikut ini :

Tabel 4.21
Modification indices

			M.I.	Par Change
e37	<-->	Z1	4,951	-,017
e34	<-->	e37	4,521	-,029
e25	<-->	e27	4,501	,057
e22	<-->	Z2	5,414	-,063
e22	<-->	e27	4,371	,091
e17	<-->	e19	4,493	,043
e16	<-->	Z1	5,074	-,025
e16	<-->	e36	4,766	,059
-	-	-	-	-

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan perubahan pada angka Chi-Square hitung. Jika ada hubungan di antara variabel error. Jika e37 dengan Z1 dihubungkan satu dengan yang lain. Berdasarkan data di atas maka hasil modifikasi pada output model fit :

Tabel 4.22
Output hasil *Goodness of Fit* modifikasi

<i>Goodness Of Fit indeks</i>	<i>Cut of value</i>	Hasil Model sebelum	Hasil Model sesudah	Keterangan
<i>Chi-square</i>	685,32	1717,398	994,384	Buruk
<i>Significancy probability</i>	≥ 0.05	0,000	0,000	Buruk
CMIN/DF	≤ 2.00	2,743	1,741	Fit
GFI	≥ 0.90	0,547	0,711	Buruk
AGFI	≥ 0.08	0,491	0,577	Buruk
TLI	≥ 0.90	0,516	0,794	Buruk
NFI	≥ 0.90	0,439	0,675	Buruk
CFI	≥ 0.90	0,545	0,823	Buruk
RMSEA	≤ 0.08	0,121	0,79	Fit

Sumber : Lampiran 6

D. Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis pertama (H1) berbunyi : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Keberadaan seseorang dalam suatu organisasi pasti berkaitan erat dengan kontribusinya dalam organisasi. Rasa memiliki, rasa loyalitas terhadap organisasi adalah bentuk dari sebuah komitmen organisasi. Terbentuknya sebuah komitmen di dalam suatu organisasi tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu lingkungan. Lingkungan di dalam hal ini adalah budaya, budaya organisasi erat kaitannya di dalam pembentukan komitmen organisasi di dalam sebuah organisasi. Dengan lingkungan yang baik, sesuai dengan kemauan anggota tentunya akan menciptakan rasa nyaman bagi para anggota organisasi, sehingga akan

timbul rasa memiliki dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Dan akhirnya komitmen organisasi anggota akan terbentuk.

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen para pengurus pencak silat PSHT Cabang Yogyakarta dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Hal ini tidak lepas dari berbagai indikator budaya organisasi. Sebagai bagian dari suatu organisasi yang besar PSHT Cabang Yogyakarta selalu mengutamakan kedisiplinan dan kebebasan bagi para pengurus organisasi. Selain itu, metode-metode pengembangan organisasi yang diterapkan juga membuat para pengurus merasa nyaman berada didalam organisasi ini, seperti pengadaan pelatihan kepemimpinan, sarasehan bersama para sesepuh dan juga kajian mengenai ajaran-ajaran didalam pencak silat. Walaupun dibebankan dengan tugas yang ada, para pengurus selalu tetap semangat dalam menjalankan dan komitmen terhadap organisasi juga tinggi. Sebagai organisasi sosial yang bersifat pengabdian atas latihan-latihan bela diri yang telah dijalankan, dengan budaya organisasi tersebut selalu tercipta komitmen yang tinggi didalam diri para pengurus pencak silat Cabang Yogyakarta.

Selain itu, keakraban antar sesama pengurus dalam organisasi ini merupakan hal yang sangat terlihat dalam organisasi ini. Karena salah satu ajaran dalam pencak silat ini yang mengajarkan tentang rasa persaudaraan, rasa kekeluargaan sehingga antar pengurus maupun antar anggota memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi. Hal ini terlihat saat

mereka bertemu didalam rapat maupun saat berpapasan di jalan, mereka selalu berjabat tangan layaknya sebuah keluarga yang sudah terjalin lama. Dengan terbentuknya budaya organisasi yang seperti ini membuat para pengurus merasa dihargai, memiliki sebuah keluarga dan akhirnya komitmen organisasi juga akan terbentuk.

Bedasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi semakin tinggi budaya organisasi di taati oleh para anggota organisasi maka akan semakin tinggi komitmen para anggota organisasi. Hal ini di dukung dan mendukung penelitian terdahulu Edwin TH Simanjuntak (2013), penelitian Ida Ayu Brahmawati (2008), dan penelitian Arywanti Marganingsih (2010) yang membuktikan ada pengaruh yang signifikan dan positif budaya organisasi dan komitmen organisasi.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hipotesis Kedua (H2) berbunyi : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi.. Sehingga H2 tidak terdukung atau ditolak dan dapat dinyatakan jika tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Artinya rasa komitmen anggota organisasi tidak mempengaruhi kinerja secara langsung.

Dalam kondisi yang sebenarnya, kinerja di dalam organisasi ini juga sangat di pengaruhi oleh faktor faktor lainnya. Faktor kepemimpinan sangat jelas memiliki pengaruh besar bagi para anggota organisasi. Sebagai organisasi bela diri yang pastinya ada seorang guru besar untuk setiap daerah yaitu dalam lingkup di bawah pusat. Membuat pengaruh yang besar bagi para anggota organisasi ini. Tidak lepas dari pengaruh tersebut ini juga terjadi pada pengurus pencak silat PSHT Cabang Yogyakarta. Sehingga dari fenomena ini, sangatlah memungkinkan bahwa faktor kepemimpinan, figur seorang pemimpin di suatu tingkatan akan sangat berpengaruh bagi para anggota organisasi. Dengan adanya seseorang yang dituakan akan membuat roda organisasi akan sangat di pengaruhi oleh sosok tersebut. Karena selama berjalan beberapa periode memang terlihat jelas seorang pemimpin merupakan figur yang menjadi contoh bagi para pengurus lainnya dan dalam segala sesuatu beliau selalu memberikan jalan keluar yang hasilnya baik.

Selain faktor kepemimpinan, dukungan organisasi juga sangat tinggi bagi para pengurus organisasi. Pemberian pelatihan dan pengadaan sarasehan rutin bersama para sesepuh, hal ini memberikan pengetahuan dan juga peningkatan kemampuan bagi para pengurus organisasi. Dengan dukungan organisasi yang tinggi ini, pengaruh terhadap kinerja juga sangat terlihat. Hal ini terlihat saat kepengurusan masa yang sekarang pengurus menjadi semakin aktif dan program-program juga berjalan lancar.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hipotesis Ketiga (H3) berbunyi : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Di dalam kegiatan organisasi, setiap organisasi mempunyai nilai tersendiri di dalam memaknai budaya organisasi. Budaya Organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh karyawan dan orang-orang yang ada di dalamnya. Selanjutnya, sistem nilai tersebut diwariskan kepada generasi berikutnya dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja para pengurus pencak silat PSHT Cabang Yogyakarta dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Dalam kaitannya sebagai bagian dari suatu organisasi yang besar , kedisiplinan dalam organisasi sangatlah ditekankan bagi para pengurus organisasi ini. Atas capaian yang telah diraih untuk Setiap tahunnya selalu tercipta inovasi-inovasi baru yang membuat organisasi ini selalu berkembang, seperti tahun-tahun terakhir ini sangat ditekankan mengenai orientasi organisasi kepada kejuaran-kejuaran yang ada. Dibandingkan awal berdiri hingga saat ini pengembangan mengenai atlit-atlit PSHT Cabang Yogyakarta sangat pesat. Tututan akan tugas dan pengembangan organisasi terlihat jelas dipengaruhi oleh budaya organisasi didalam organisasi ini. Dengan pemberian kebebasan pengurus dalam pengembangan diri dan kedisiplinan yang tinggi membuat kinerja juga

perlahan mejadi baik jika dibandingkan dengan pengurus ditahun-tahun sebelumnya. Selain faktor tersebut, rasa kekeluargaan yang tinggi dalam organisasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja. Salah satu ajaran dalam pencak silat ini yang mengajarkan tentang rasa persaudaraan, rasa kekeluargaan sehingga antar pengurus maupun antar anggota memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi. Hal ini terlihat saat mereka bertemu didalam rapat maupun saat berpapasan dijalan, mereka selalu berjabat tangan layaknya sebuah keluarga yang sudah terjalin lama. Dengan budaya organisasi yang terbentuk, selain berpengaruh terhadap komitmen tentunya budaya organisasi ini berpengaruh terhadap kinerja. Dengan rasa kekeluargaan yang tinggi menjadikan kerjasama tim didalam organisasi ini merupakan prioritas utama. Dan akhirnya dengan bekerja secara bersama dan dengan tujuan yang sama, maka kinerja organisasi akan meningkat.

Bedasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Jadi semakin tinggi budaya organisasi yang di taati oleh para anggota organisasi maka akan semakin tinggi kinerja para anggota organisasi. Hal ini didukung hasil penelitian terdahulu Etty Indriyani (2010), penelitian Boy Suzanto dan Ari Solihin (2012) dan penelitian Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012) membuktikan ada pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi dan kinerja.