

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

1. Sejarah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah salah satu perguruan tinggi swasta di Yogyakarta yang beralamat di Kampus Terpadu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jalan Lingkar Selatan, Taman Tirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terakreditasi "A" dengan SK BAN PT No.061/SK/BAN-PT/Ak-IV/PT/II/2013.

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 Darmawam, 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. Setelah turun izin menteri, ditetapkan Prof. Dr. H. Bambang Cipto, M.A. sebagai rektor UMY.

Setelah melewati masa perjuangan yang cukup panjang dan sulit, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta saat ini memiliki 8 Fakultas untuk Program Strata 1, 1 Fakultas untuk Program Strata D3, dan Program Pascasarjana atau S2. Berikut daftar fakultas dan program yang dimiliki oleh UMY :

- a. Fakultas Agama Islam
- b. Fakultas Ekonomi
- c. Fakultas Hukum
- d. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- e. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
- f. Fakultas Pendidikan Bahasa
- g. Fakultas Pertanian
- h. Fakultas Teknik
- i. Program Vokasi
- j. Pascasarjana

Hingga tahun 2016 ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah memiliki 23 Program Studi untuk program sarjana Strata 1, 9 Program Studi untuk Program Pascasarjana atau S2, dan 3 Program D3.

2. Visi dan Misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

a. Visi

“Menjadi universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu dan teknologi dengan berlandaskan nilai-nilai islam agar bermanfaat untuk masyarakat banyak dan juga memiliki akhlak yang mulia”.

b. Misi

Adapun misi yang dimiliki Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah sebagai berikut :

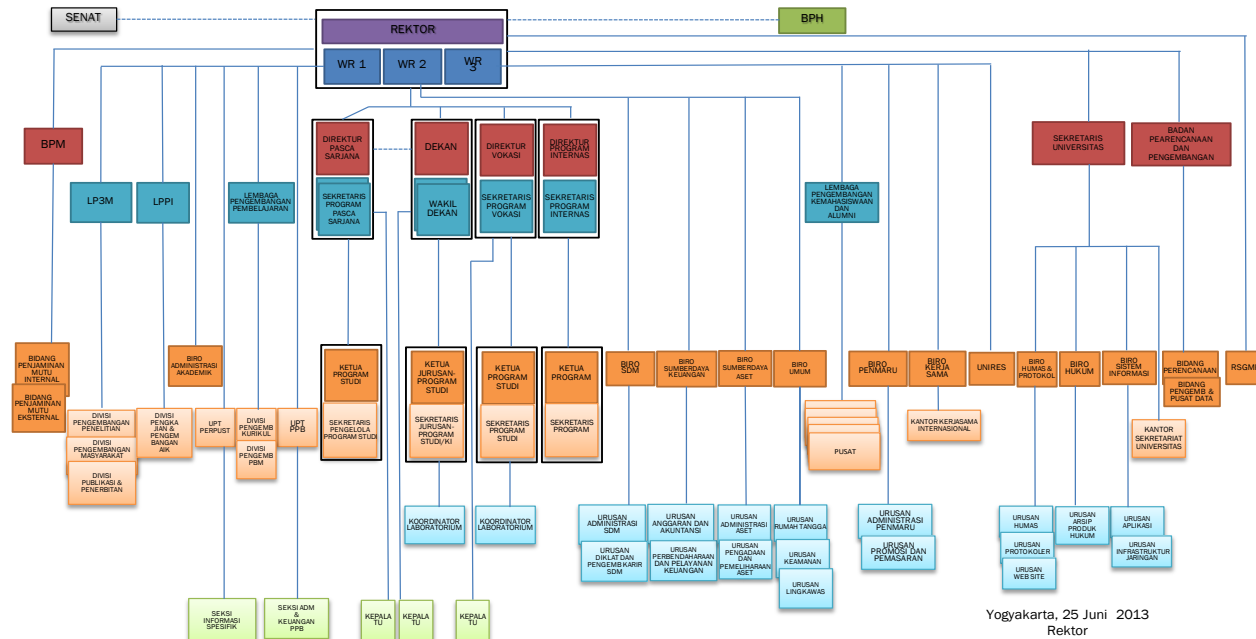
1. Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban;
2. Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah;
3. Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya;
4. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara profesional;
5. Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

Tujuan umum UMY adalah terwujudnya sarjana muslim yang berakhlak mulia, cakap, percaya diri, mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berguna bagi umat, bangsa dan kemanusiaan. Sedangkan tujuan khusus adalah sebagai berikut :

1. Menguasai, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dijiwai oleh nilai kemanusiaan, akhlakul karimah dan etika yang bersumber pada ajaran Islam serta memupuk keikhlasan, melaksanakan amar ma'ruf nahi munkar yang relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa;
2. Melaksanakan program pendidikan Ahli Madya, Sarjana, Pascasarjana dan Profesi yang menghasilkan lulusan yang memenuhi kebutuhan dunia kerja baik nasional maupun internasional

3. Menghasilkan penelitian dan karya Ilmiah yang menjadi rujukan pada tingkat nasional dan internasional;
4. Mengembangkan kehidupan masyarakat akademik yang ditopang oleh nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, kejujuran, kesungguhan dan tanggap terhadap perubahan;
5. Menciptakan iklim akademik/*academic atmosphere* yang dapat menumbuhkan pemikiran-pemikiran terbuka, kritis-konstruktif dan inovatif;
6. Menyediakan sistem layanan yang memuaskan bagi pemangku kepentingan/*stakeholders*;
7. 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;
8. Mengembangkan jaringan kerjasama dengan berbagai institusi nasional maupun internasional untuk memajukan pendidikan, penelitian, manajemen dan pelayanan;
9. Menghasilkan lulusan yang memiliki integritas kepribadian dan moralitas yang islami dalam konteks kehidupan individual maupun sosial.

3. Struktur Organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Prof. Dr. Bambang Cipto, M.A.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi UMY

PIMPINAN UNIVERSITAS

REKTOR : Dr. Ir. H. Gunawan Budiyanto, M.P.
WAKIL REKTOR I : Dr. Ir. H. Gunawan Budiyanto, M.P.
WAKIL REKTOR II : Dr. H. Suryo Pratolo, M.Si., Akt.
WAKIL REKTOR III : Sri Atmaja P. Rosyidi, Ph.D., P.Eng.
SEKRETARIS UNIVERSITAS : Ir. Nafi Ananda Utama, M.S.

BADAN PELAKSANA HARIAN

Ketua : Prof. Dr. H.Syamsul Anwar., M.A
Wakil Ketua : Dr. H. Agung Danarto. M.Ag
Sekretaris : Drs. H. M. Sukiman, M.A.
Bendahara : Ir. Ahamd Syauqi Soeratno., M.M

SENAT

Ketua Senat Universitas : Prof.dr.H.Mochammad Anwar, M.Med.,
Sp.,OG.(K)
Sekretaris Senat Universitas : Ahdiana Yuni Lestari, S.H., M.Hum.

PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS

Kepala Badan Penjaminan Mutu : Dr. H. Mukti Fajar Nur Dewata,
S.H., M.Hum.
Kepala Bidang Penjaminan Mutu Internal : Ir. Titiek Widyastuti, M.S.
Kepala Bidang Penjaminan Mutu External : Drs. Mujiana, S.H., M.Si.

KEPALA BIRO

a. Ka. Biro Akademik : Drs. Bambang Rahmanto,
b. Ka. Biro SDM : Rini Juni Astuti., S.E., M.Si
c. Ka. Biro Keuangan : Andan Yunianto, S.E., M.Sc
d. Ka. Biro Pengelolaan Aset : Bagus Soebandono, S.T., M.Eng.
e. Ka. Biro Umum : Eko Wahyudi, S.H
f. Ka. Biro Kemhs, Alumni : Ir. Agus Nugroho Setiawan, M.P.
g. Ka. Biro PENMARU : Dr. Siti Dyah Handayani, M.M
h. Ka. Biro Humas dan Protokol : Ratih Herningtyas, S.IP., M.A.

- i. Ka. Biro Hukum dan Kerjasama : Dr. Danang Wahyu Muhammad, S.H., M.Hum.
- j. Ka. Biro Sistem Informasi : Ir. Eko Prasetyo, M.Eng
- k. Ka. Biro Kerjasama : Dr. Ir. Indira Prabasari, M.P

LEMBAGA

- 1. Ka. Lemb Peng. Pembelajaran : Dr. Suryanto, M.H.Sc.
- 2. Ka. Lemb P3M : Hilman Latief, S.Ag., M.A., Ph.D.
- 3. Ka. Lemb Pengk. Pengamalan Islam: Dr. M. Khaeruddin Hamsin, Lc., M.A.
- 4. Ka. Lemb Peng. Kemhs dan Alumni: Ir. Agus Nugroho Setiawan, M.P.
- 5. Ka. Unires/Asrama : Ghoffar Ismail, S.Ag, MAg

PASCASARJANA

- a. Direktur Program Pascasarjana : Dr. Achmad Nurmandi, M.Sc.
- b. Ketua Program Doktor PPI : Dr. H. M. Anis, MA
- c. Ketua Program Doktor Politik Islam: Prof. Dr. Tulus Warsito, M.Si.
- d. Ketua Prog. Magister Manajemen : Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, M.M.
- e. Ketua Program Magister Studi Islam : Dr. Arief Budi Raharjo, M.Si.
- f. Ketua Program MMR : Dr. dr. Arlina Dewi, M.Kes., AAK
- g. Ketua Program MIP : Dr. Dyah Mutiarin, S.IP., M.Si.
- h. Ketua Program Mkep : Yuni Permatasari, S.Kep., Ns., M.Kep., M.B.
- i. Ketua Prog. MP dan HI : Dr. Surwandono, M.Si.
- j. Ketua MIH : Dr. Yeni Widowaty, M.Hum

DEKAN FAKULTAS

- a. Dekan Fakultas Agama Islam : Dr. Mahli Zainudin T, M.Si.
- b. Dekan Fakultas Ekonomi : Dr. Nano Prawoto, M.Si.
- c. Dekan Fakultas Hukum : Dr. Trisno R, S.H., M.Hum.
- d. Dekan Fak. Ilmu Sosial dan Politik: Ali Muhammad, M.A., Ph.D.
- e. Dekan FKIK : dr. Ardi Pramono, SP.An., M.Kes.
- f. Dekan Fakultas Pertanian : Ir. Hj. Sarjiyah Sumarlan, M.S.
- g. Dekan Fakultas Teknik : Jazaul Ikhsan, M.T., Ph.D.
- h. Dekan Fak. Pendidikan Bahasa : Gendroyono, S.Pd., M.Pd.

Vokasi

Direktur Politeknik

: Dr. Sukanto, S.T., M.T.

Sumber : Badan Perencanaan dan Pengembangan UMY (2017)

4. Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tenaga kerja yang dipekerjakan merupakan tenaga kerja yang berasal dari daerah sekitar Yogyakarta maupun berasal dari daerah luar Yogyakarta. Untuk pengadaan tenaga kerja, pihak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memberikan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar sebelum diterima sebagai karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Dalam peraturan kepegawaian Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (2013), BAB II Jenis, Kedudukan, Kewajiban Larangan Dan Hak Pegawai pada pasal 2 tentang Jenis Pegawai. karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta digolongkan menjadi dua jenis, yaitu :

- a. karyawan berdasarkan fungsi terdiri dari pegawai pendidik dan pegawai tenaga kependidikan, sedangkan
- b. karyawan berdasarkan status, terdiri dari pegawai tetap dan pegawai tidak tetap.

5. Karyawan Temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tenaga kerja temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta termasuk golongan tenaga kerja baru, karena sebelumnya di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta hanya ada 2 golongan tenaga kerja yaitu tenaga kerja tetap dan tidak tetap. Ditahun 2015 Wakil Rektor 2 Universitas Muhammadiyah Yogyakarta DR. Suryo Pratolo, M.Si., Akt membuat program karyawan

temporer UMY termasuk untuk membantu program Akademi Institusi Perguruan Tinggi (AIPT) UMY.

Tenaga kerja karyawan temporer merupakan tenaga kerja yang berasal dari mahasiswa ataupun lulusan dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Untuk pengadaan tenaga kerja, pihak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memberikan persyaratan yang harus di penuhi oleh pelamar yaitu Mahasiswa yang sudah Bebas Teori dan Lulusan S1 Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dan seluruh karyawan temporer tersebar di seluruh Fakultas maupun Unit kerja Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan tidak ada yang menjadi tenaga pendidik.

Tabel 4.1
Daftar Karyawan/ti Temporer (*temporary staff*)
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

No	Nama	NIK	Unit Kerja
1	Hevi Aida Mirfanda	401 001	BHP
2	Deansa Sonia H.	401 002	BHP
3	Jen Salafian	401 078	BHP
4	Astari Wibawanti	401 072	Biro Hukum
5	LL. Erlangga Bhimantara	401 101	Biro Kerjasama
6	Fikri Zulfikar	401 113	Biro PMB
7	Zulfa Inayah	401 006	Biro PMB
8	Naulia Ningsih Nasution	401 105	Biro PMB
9	Ayu Afiatul Kamala	401 007	Biro SDM

Lanjutan Tabel 4.1

No	Nama	NIK	Unit Kerja
10	Riezka Karnia Rahayu	401 008	Biro SDM
11	Cahya Kartika Anggarini	401 023	Biro SDM
12	Aprilia Puspawardhani	401 044	Biro SDM
13	Alfian Zainul Akbar	401 097	Biro Umum
14	Livi Takliviyah	401 080	BPM
15	Ristina Wijayanti	401 011	BPP
16	Desi Ismayani	401 045	BPP
17	Galih Pratama Pujiyanto	401 046	BPP
18	Anang Feriansah	401 012	BSDA
19	Muhammad Budi Raharjo	401 048	BSDA
20	Muhammad Sutrisna A	401 069	BSDA
22	Alin Lastianti	401 042	BSDK
23	Irfan Maulana	401 114	BSDK
24	Bikorin	401 073	BSI
25	Halimatussadiyah	401 013	Fak. Agama Islam
26	Nikmatus Saidah	401 014	Fak. Agama Islam
27	Wahyu Budi Nugroho	401 015	Fak. Agama Islam
28	Eka Supriatna	401 074	Fak. Agama Islam
29	Laili Itsnaini Fauziyah	401 079	Fak. Agama Islam
30	Nadzifah Fitriyani	401 084	Fak. Agama Islam
31	Sumiyem	401 098	Fak. Agama Islam/ EPI
32	Nabila Nur Fitria	401 017	Fak. Ekonomi
33	Rikhana	401 018	Fak. Ekonomi
34	Rianti Nur Istiqomah, S.	401 087	Fak. Ekonomi

Lanjutan Tabel 4.1

No	Nama	NIK	Unit Kerja
35	Anggun Dwi Panorama, S.IP.	401 091	Fak. Ekonomi
36	Hilman Abdul Aziz	401 092	Fak. Ekonomi
37	Siti Nurhasanah	401 049	Fak. Hukum
38	Hikmah Samputri Rakmandani	401 056	Fak. Hukum
39	Ika Lusiati Swandini, S.	401 077	Fak. Hukum
40	Awendsa Urfantunnisa .T	401 022	Fak. Isipol
41	Asna Luthfi Widyawati	401 071	Fak. Isipol
42	Muhammad Zamakhsyari S.	401 082	Fak. Isipol
43	Rakhmaniar	401 086	Fak. Isipol
44	Wilda Fatma Apsari	401 096	Fak. Isipol
47	Tenti Juita Putri	401 094	Fak. Pendidikan Bahasa
48	Miftahul Huda	401 100	Fak. Pendidikan Bahasa
49	Gita Indriani Syafitri	401 030	Fak. Pertanian
50	Irsyad Burhani	401 060	Fak. Pertanian
51	Panca Setya Wardani	401 085	Fak. Teknik
52	Junda Faudiana, S.E.	401 090	Fak. Teknik
53	Anisa Arifiani	401 109	Fak. Teknik
54	Febyan Arum Sari	401 106	Fak. Teknik
55	Velandani Prakoso	401 026	FKIK
56	Winda Jati Utami	401 027	FKIK
57	Khairul Anwar	401 035	LPKA
58	Titiek Nur Hanifah	401 103	LPKA/CDC
59	Anis Astriani	401 108	LPKA/SEBI

Lanjutan Tabel 4.1

No	Nama	NIK	Unit Kerja
60	Rizka Maulana Saputra	401 036	LPPI
61	Intan Purnamasari	401 059	LPPI
62	Melawati Nurkamilah	401 062	LPPI
63	Mochamad Rizal Kurniawan	401 063	LPPI
64	Muhammad Fajrus Shodiq	401 065	LPPI
65	Muhammad Zaky Affandi	401 066	LPPI
66	Annisa Nurfaizah	401 095	LPPI
67	Dyah Kencana Puspitasari	401 099	LPPI
68	Alvian Aditya Pahlevi	401 043	Pascasarjana
69	Khoirul Umam	401 047	Pascasarjana
70	Muthi'ah Khoirunnisaa	401 083	Pascasarjana
73	Suci Anggorowati	401 107	Pascasarjana
74	Budi Estri	401 054	Pascasarjana/ IGOV
75	Husnil Ma'sum	401 057	Pascasarjana/ IPACC
76	Tholhah	401 067	Pascasarjana/ MIHI
77	Khamidatul Helmia	401 104	Pascasarjana/ MKEP
78	Riska Sarofah	401 102	Pascasarjana/MIP
79	Dani Ratrianasari	401 055	Sekretariat Universitas
80	Septaristya Umeksi	401 088	Sekretariat Universitas
81	Ninik Intan Trihesti	401 024	Senat Universitas
82	Muhamad Abas	401 064	UPT Perpustakaan
83	Galuh Wahyuningtyas	401 075	Vokasi
84	Maulida Masruroh	401 061	Vokasi
85	Aditya Aji Viantoni, S.E.	401 116	Badan Penjaminan Mutu

Lanjutan Tabel 4.1

No	Nama	NIK	Unit Kerja
86	Mia Pradita Ningrum, S.IP.	401 115	Badan Penjaminan Mutu
87	Dian Candra Widyaninggar, S.Kep	401 117	Biro Akademik
88	Ria Resti Fauzi	401 118	Biro Akademik
89	Rizki Fitriyan Yanotama, S.T.	401 120	Biro Sumberdaya Aset
90	Hary Abdul Hakim	401 121	Fak Hukum (IPOLS)
91	Dhiyah Wahyu Pawestri, S.E.I.	401 122	Fak. Agama Islam
92	Hafidz Wahyu Nur Cholis	401 123	Fak. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Dekanat)
93	Linda Kusumastuti	401 124	Fak. Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Ilmu Pemerintahan)
94	Ari Ramadhan, S.IP.	401 125	Fak. Kedokteran dan Ilmu Kesehatan (Ilmu Keperawatan)
95	Sulistyaningsih, S.E.	401 126	Fak. Kedokteran dan Ilmu Kesehatan
97	Bagus Arrasyid, S.P.	401 128	Fak. Pertanian (Agroteknologi)
98	Vidya Mar'atusholikha, S.P.	401 129	Fak. Pertanian (Agroteknologi)
99	Adelina Damayanti, S.IP.	401 130	Fak. Teknik (Dekanat)
100	Fatikha Rizdiana Dewi	401 131	LPKA
101	Dwian Hartomi Akta Padma Eldo, S.IP.	401 132	Magister Ilmu Pemerintahan
102	Aditya Rahman Hafidz	401 134	Magister Manajemen
103	Junior Hendri Wijaya, S.IP.	401 135	Magister Manajemen Rumah Sakit
104	Akhmad Bustamil, S.P.	401 136	Manajemen
105	Aninda Nuh Ayu Kalishta, S.IP	401 137	Manajemen
106	Alfin Kurnianti, S.E.I	401 138	Muhammadiyah Tobacco Control Center (MTCC)
107	Sevi Oktafiana Fortunika	401 139	Muhammadiyah Tobacco Control Center (MTCC)
108	Fakhri Falahudin Ahmad	401 112	Pascasarjana/MIH

Sumber : Biro Sumber Daya Manusia

6. Hasil Pengumpulan Data

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara dengan membagikan kuesioner kepada karyawan/ti Temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara membagikan kuesioner disetiap bagian fakultas dan unit kerja yang ada di universitas dan responden diberikan kesempatan untuk mengisi data kuesioner yang diberikan. Untuk mendapatkan data responden maka kuesioner dititipkan dalam 1 hari di ruangnya masing-masing, data diambil setelah masa yang ditentukan peneliti. Dari hasil pengumpulan kuesioner dihasilkan data kuesioner sebagai berikut:

Tabel.4.2
Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	108 kuesioner
Kuesioner yang kembali	100 kuesioner
Response rate	93%

Sumber : Data diolah 2017

Dari jumlah response rate cukup besar yaitu 93%, maka data yang sudah diperoleh dianggap mencukupi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

7. Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/ti temporer yang tersebar di semua unit kerja dan fakultas di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Menurut Arikunto (2006) Sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu persatu.

Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya (*true value*) atau sering juga disebut parameter. Total karyawan temporer (*temporary staff*) dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Jumlah Karyawan Temporer

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Fak. Agama Islam	8
2	Fak. Ekonomi	7
3	Fak. Hukum	3
4	Fak. Isipol	5
5	Fak. Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	4
6	Fak. Pendidikan Bahasa	5
7	Fak. Pertanian	4
8	Fak. Teknik	7
9	Vokasi	2
10	Pascasarjana	16
11	Unit Kerja	47
Total		108

Sumber : Biro Sumber Daya Manusia UMY (2017)

Dari total keseluruhan fakultas dan unit kerja terdapat 108 karyawan temporer pada fakultas dan unit kerja yang digunakan sebagai populasi. Dari 108 kuesioner yang dibagikan kepada 108 reponden, kuesioner yang dikembalikan oleh reponden sejumlah 100. Jadi *response rate*-nya sebesar 96%, hasil dari penentuan sampel dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Gambaran Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Fak. Agama Islam	8
2	Fak. Ekonomi	7
3	Fak. Hukum	3
4	Fak. Isipol	4
5	Fak. Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	2
6	Fak. Pendidikan Bahasa	5
7	Fak. Pertanian	4
8	Fak. Teknik	7
9	Vokasi	2
10	Pascasarjana	16
11	Unit Kerja	43
Total		100

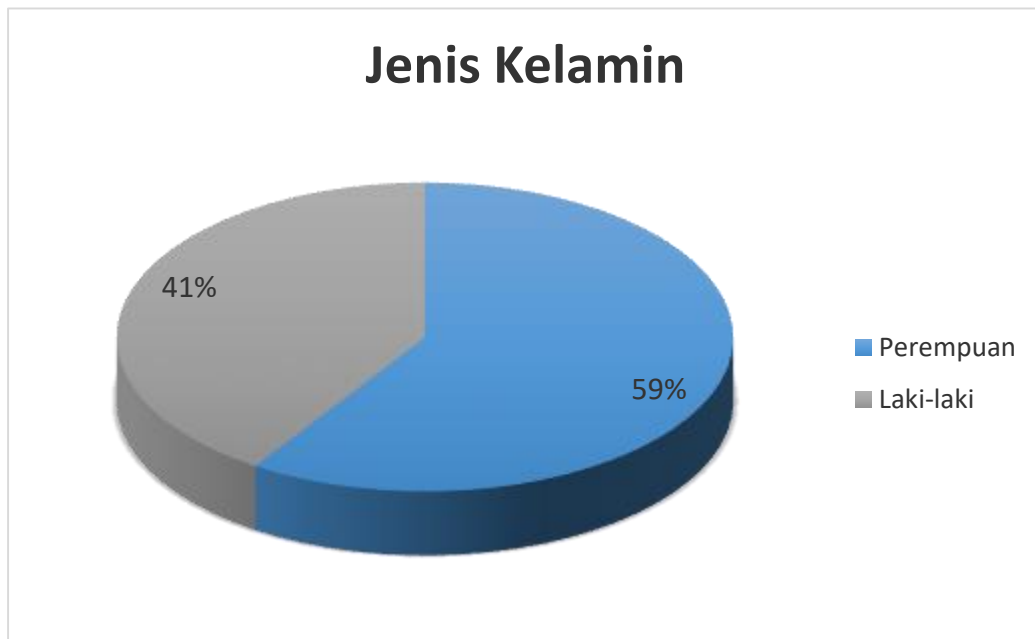
Sumber : Biro Sumber Daya Manusia UMY (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diperoleh keterangan jumlah responden yaitu: pada unit Fakultas Agama Islam diperoleh responden 8 orang responden, unit Fakultas Ekonomi 7 orang responden, unit Fakultas Hukum 3 orang responden, unit Fakultas Isipol 4 orang responden, unit Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan 2 orang responden, unit Fakultas Pendidikan Bahasa 5 orang, unit Fakultas Pertanian 4 orang responden, unit Fakultas Teknik 7 responden, unit Vokasi 2 orang responden, unit Pascasarjana 16 orang responden, dan seluruh unit kerja di setiap biro UMY 43 orang responden. Dapat diketahui juga mengenai profil responden dapat di lihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Keterangan	Total Responden	Prosentase	Jumlah
Jenis kelamin	Laki-laki	44	41%	100%
	Perempuan	64	59%	
	Tidak Menyebutkan	-	-	
Usia	21-23 Tahun	85	79%	100%
	24-25 Tahun	2	2%	
	Tidak Menyebutkan	21	19%	
Unit Kerja	Fak. Agama Islam	8	7%	100%
	Fak. Ekonomi	7	6%	
	Fak. Hukum	3	3%	
	Fak. Isipol	5	5%	
	Fak. Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	4	4%	
	Fak. Pendidikan Bahasa	5	5%	
	Fak. Pertanian	4	4%	
	Fak. Teknik	7	6%	
	Vokasi	2	2%	
	Pascasarjana	16	15%	
	Unit Kerja	47	43%	
Lama Bekerja	3 Bulan	47	43%	100%
	6 Tahun	18	17%	
	12 Bulan	14	13%	
	18 bulan/lebih	29	27%	
	Tidak Menyebutkan	-	-	
Pendidikan	SMA/SMK (Bebas Teori)	10	9%	100%
	S1	68	63%	
	Tidak Menyebutkan	30	28%	

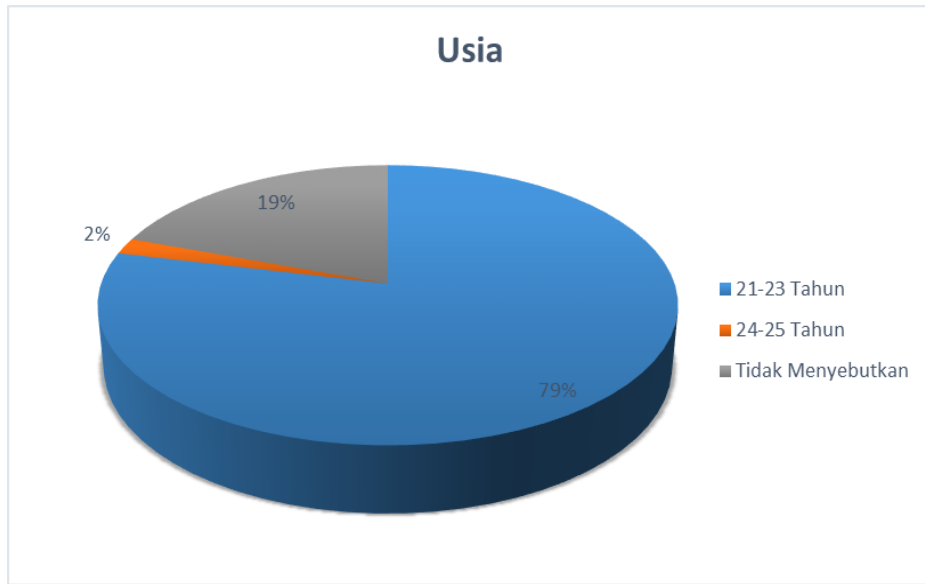
Berdasarkan pengumpulan data lapangan melalui pengumpulan jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, maka diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, unit kerja, lama bekerja dan pendidikan sebagai berikut:



Sumber: data diolah 2017

Gambar 4.2
Jenis Kelamin

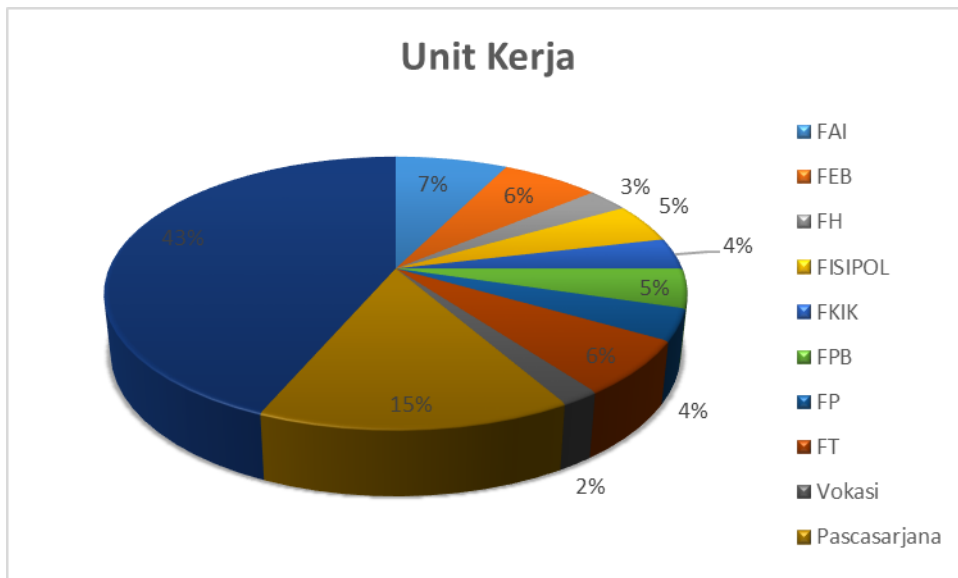
Dari gambar 4.3. dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden laki-laki berjumlah 41% atau 44 orang, sementara responden perempuan berjumlah 59% atau 64 orang.



Sumber: Data diolah 2017

Gambar 4.3
Usia

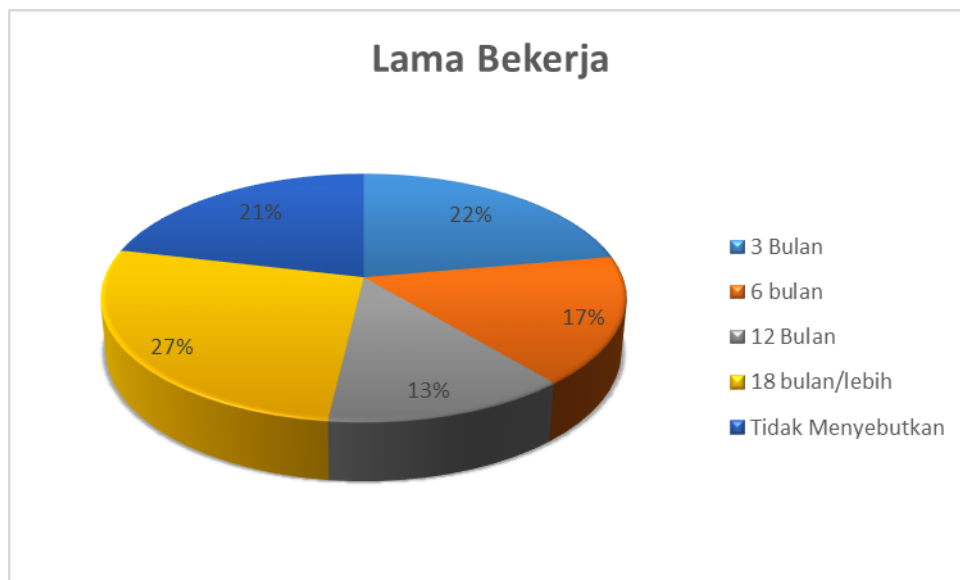
Dari gambar 4.5. dapat dijelaskan bahwa karakteristik usia responden karyawan temporer UMY untuk kategori usia 21-23 tahun berjumlah 79% atau 85 orang, usia 23-25 tahun berjumlah 2% atau 2 orang. Sedangkan yang tidak menyebutkan ada 12% atau 21 orang.



Sumber: Data diolah 2017

Gambar 4.4
Unit Kerja

Dari gambar 4.6. dapat dijelaskan bahwa karakteristik unit kerja responden karyawan temporer UMY untuk FAI berjumlah 7% atau 8 orang, FE berjumlah 6% atau 7 orang, FH berjumlah 3% atau 3 orang, FKIK berjumlah 4% atau 4 orang, FPB berjumlah 5% atau 5 orang, FP berjumlah 4% atau 4 orang, FT berjumlah 6% atau 7 orang, FISIPOL berjumlah 5% atau 5 orang, Pascasarjana berjumlah 15% atau 16 orang. Sedangkan yang tersebar di seluruh Biro UMY ada 43% atau 47 orang.

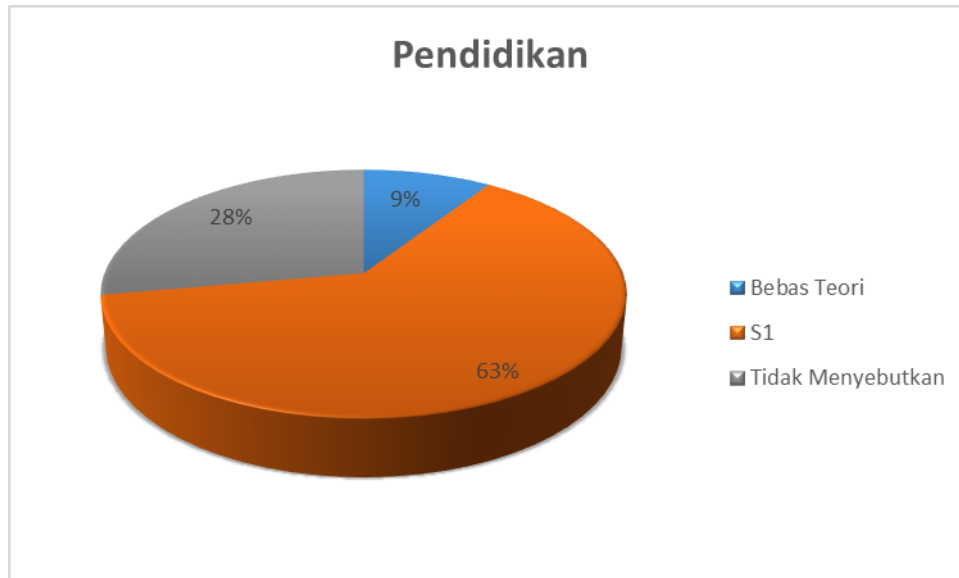


Sumber: Data diolah 2017

Gambar 4.5
Lama Bekerja

Dari gambar 4.6. dapat dijelaskan bahwa karakteristik lama bekerja responden karyawan temporer UMY untuk responden yang telah bekerja dari 3 bulan berjumlah 22% atau 24 orang, responden yang telah bekerja lebih dari 6 bulan berjumlah 17% atau 18 orang, responden yang telah bekerja lebih dari 12 bulan berjumlah 14% atau 13 orang, responden yang

telah bekerja lebih dari 18 bulan berjumlah 27% atau 29 orang, sedangkan yang tidak menyebutkan ada 21% atau 23 orang.



Sumber: Data diolah 2017

Gambar 4.6
Pendidikan

Dari gambar 4.8. dapat dijelaskan bahwa karakteristik tingkat pendidikan responden karyawan Temporer UMY untuk Bebas Teori berjumlah 9% atau 10 orang, S1 berjumlah 63% atau 68 orang. Sedangkan yang tidak menyebutkan ada 28% atau 30 orang.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Menurut Wiyono (2011) validitas menunjukkan tingkat seberapa besar butir-butir pertanyaan atau instrumen mewakili konsep yang diukur. Uji validitas dapat dilihat dengan nilai total *Bivariate Correlation Pearson* r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan jumlah data responden $(n) = 100$ responden, r_{tabel} 0,195 dan

dengan taraf signifikansi 0,05. Pengujian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 23.0 *for Windows*.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

NO	Variabel		r hitung	r tabel	Ket
1	KT	KT1	0.711	0.195	Valid
		KT2	0.610	0.195	Valid
		KT3	0.615	0.195	Valid
		KT4	0.742	0.195	Valid
		KT5	0.656	0.195	Valid
		KT6	0.317	0.195	Valid
		KT7	0.784	0.195	Valid
		KT8	0.718	0.195	Valid
		KT9	0.790	0.195	Valid
		KT10	0.425	0.195	Valid
		KT11	0.493	0.195	Valid
		KT12	0.205	0.195	Valid
		KT13	0.303	0.195	Valid
2	KDK	KDK1	0.705	0.195	Valid
		KDK2	0.257	0.195	Valid
		KDK3	0.813	0.195	Valid
		KDK4	0.808	0.195	Valid
3	KPK	KPK1	0.662	0.195	Valid
		KPK2	0.516	0.195	Valid

Lanjutan Tabel 4.7

NO	Variabel		r hitung	r tabel	Ket
		KPK3	0.644	0.195	Valid
		KPK4	0.555	0.195	Valid
		KPK5	0.292	0.195	Valid
		KPK6	0.276	0.195	Valid
		KPK7	0.544	0.195	Valid
4	KK	KK1	0.772	0.195	Valid
		KK2	0.744	0.195	Valid
		KK3	0.770	0.195	Valid
		KK4	0.746	0.195	Valid
		KK5	0.761	0.195	Valid
		KK6	0.797	0.195	Valid
		KK7	0.604	0.195	Valid
		KK8	0.629	0.195	Valid
		KK9	0.724	0.195	Valid
		KK10	0.633	0.195	Valid
5	KA	KA1	0.729	0.195	Valid
		KA2	0.590	0.195	Valid
		KA3	0.647	0.195	Valid
		KA4	0.618	0.195	Valid
		KA5	0.338	0.195	Valid
		KA6	0.365	0.195	Valid
		KA7	0.498	0.195	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel Produk, Harga, Promosi, dan Keputusan Pembelian mempunyai hasil r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada ke 4 (empat) variabel tersebut valid atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan hanya pada indikator-indikator konstruk yang telah melalui validitas, dan dinyatakan valid. Program IBM SPSS 21.0 memberikan fasilitas untuk menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . Hair dkk dalam Latan (2013).

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Kepemimpinan Transformasional	0.827	Reliabel
Keadilan Distributif Kompensasi	0.651	Reliabel
Keadilan Prosedural Kompensasi	0.679	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.894	Reliabel
Komitmen Afektif	0.608	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai koefisien Alpha lebih dari 0,60. Dengan begitu dapat disimpulkan semua butir-butir variabel penelitian tersebut adalah reliabel dan dapat di gunakan sebagai instrumen penelitian.

3. Statistik Deskriptif

Tabel 4.9
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KT1	100	2	5	3.54	.731
KT2	100	1	5	3.27	1.043
KT3	100	1	5	3.59	.944
KT4	100	2	5	3.54	.822
KT5	100	1	5	3.41	1.006
KT6	100	2	5	3.13	.761
KT7	100	2	5	3.58	.755
KT8	100	2	5	3.62	.838
KT9	100	2	5	3.60	.888
KT10	100	1	5	3.35	1.029
KT11	100	2	5	3.55	.730
KT12	100	2	4	3.44	.556
KT13	100	1	4	2.97	.810
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data diolah 2017

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepemimpinan transformasional. Variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan skor minimum ada di item pernyataan KT13, yaitu Atasan memberikan pengarahan kepada karyawan terhadap sebuah tugas. Sedangkan skor maksimum ada di item pernyataan KT8, yang menunjukkan bahwa Atasan mendorong untuk mengembangkan kreatifitas.

Tabel 4.10

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KDK1	100	1	5	2.94	1.023
KDK2	100	2	5	3.53	.822
KDK3	100	1	5	2.98	.910
KDK4	100	1	5	2.97	.870
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data diolah 2017

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel keadilan distributif kompensasi. Variabel keadilan distributif kompensasi menunjukkan skor minimum ada di item pernyataan KDK1, yaitu Kompensasi yang saya dapatkan sudah sesuai dengan usaha yang saya lakukan. Sedangkan skor maksimum ada di item pernyataan KDK2, yang menunjukkan bahwa Apakah kompensasi yang anda dapatkan sesuai dengan hasil kerja anda.

Tabel 4.11

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KPK1	100	1	5	3.03	.915
KPK2	100	1	5	3.02	.752
KPK3	100	1	5	3.03	.846
KPK4	100	1	5	3.12	.856
KPK5	100	1	5	2.96	1.034
KPK6	100	1	4	3.07	.807
KPK7	100	1	5	2.71	.795
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data diolah 2017

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel keadilan prosedural kompensasi. Variabel keadilan prosedural kompensasi menunjukkan skor minimum ada di item pernyataan KPK6, yaitu Prosedur kompensasi di UMY memungkinkan saya memberikan masukan dan koreksi. Sedangkan skor maksimum ada di item pernyataan KPK4, yang menunjukkan bahwa Apakah prosedur kompensasi di UMY tidak mengandung bias? (kepentingan pihak tertentu).

Tabel 4.12
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	100	2	5	3.35	.833
KK2	100	1	5	3.17	.805
KK3	100	2	5	3.36	.732
KK4	100	2	5	3.36	.785
KK5	100	2	5	3.41	.740
KK6	100	2	5	3.31	.706
KK7	100	2	5	3.50	.674
KK8	100	2	5	3.56	.729
KK9	100	2	5	3.62	.801
KK10	100	2	5	3.63	.884
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data diolah 2017

Pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja menunjukkan skor minimum ada di item pernyataan KK2, yaitu Sistem Kompensasi di UMY didasarkan pada pencapaian kinerja. Sedangkan skor maksimum ada di item pernyataan KK10, yang menunjukkan bahwa Prosedur dalam mengevaluasi kinerja saya sudah memadai.

Tabel 4.13
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KA1	100	2	5	3.72	.830
KA2	100	2	5	3.54	.744
KA3	100	2	5	3.53	.797
KA4	100	2	5	3.48	.772
KA5	100	2	5	3.49	.674
KA6	100	2	5	3.33	.753
KA7	100	1	5	3.07	.782
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data diolah 2017

Pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel komitmen afektif. Variabel komitmen afektif menunjukkan skor minimum ada di item pernyataan KA7, yaitu Saya akan terus bekerja dan mengabdikan diri saya pada UMY. Sedangkan skor maksimum ada di item pernyataan KA1, yang menunjukkan bahwa Saya merasa bahagia menjalani karier di UMY.

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

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS. Menggunakan tahapan permodelan dan analisis persamaan struktural menjadi 7 langkah, yaitu :

1. Pengembangan Model Secara Teoritis

Langkah pertama pada model SEM yang mempunyai justifikasi yang kuat sudah di jelaskan di bab 3. Hubungan antar

variabel dengan model merupakan turunan dari teori. Tanpa dasar teoritis yang kuat SEM tidak dapat digunakan.

2. Menyusun Diagram Jalur

Langkah kedua adalah menggambarkan kerangka penelitian dalam sebuah diagram alur (*path diagram*). Kesepakatan yang ada dalam penggambaran diagram alur telah dikembangkan oleh AMOS, sehingga tinggal menggunakannya saja.

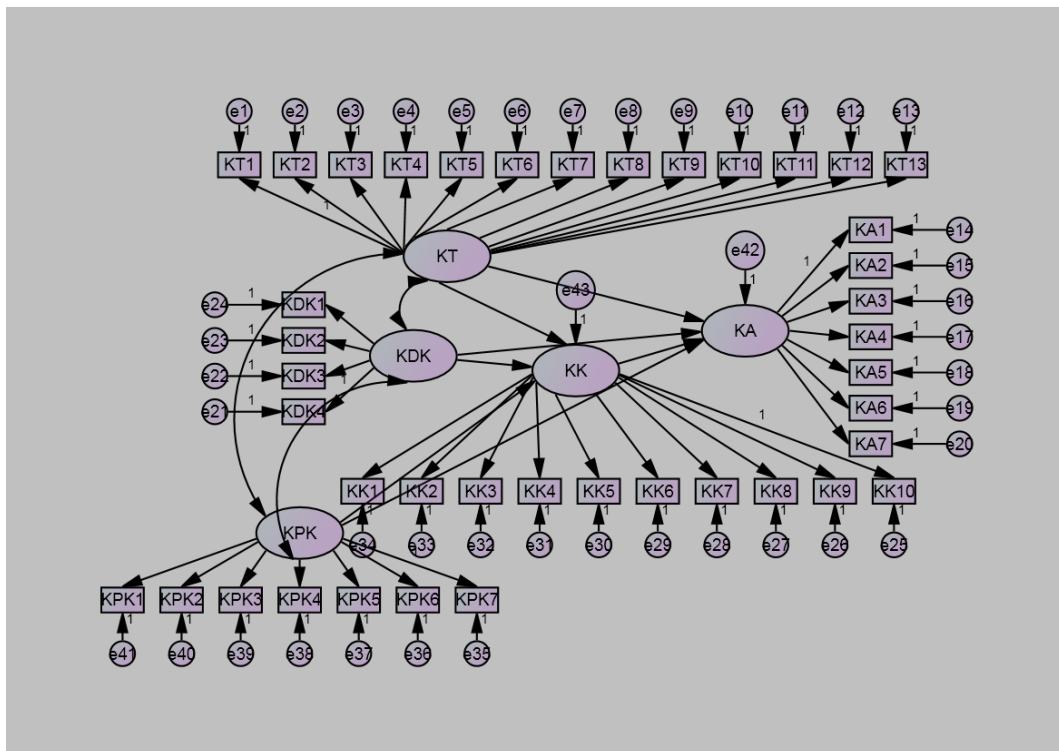


Diagram Jalur

3. Mengubah Diagram Jalur Menjadi Persamaan Struktural

Langkah ketiga adalah mengkonversikan diagram alur ke dalam persamaan, baik persamaan struktural maupun persamaan model pengukuran. Sebenarnya langkah ini telah dilakukan secara otomatis oleh program SEM yang tersedia pada AMOS.

4. Memilih Matriks Input untuk Analisis Data

Langkah empat pada model SEM menggunakan data input berupa matrik kovarian atau matrik korelasi. Data untuk observasi dapat dimasukkan kedalam AMOS, tetapi program AMOS akan merubah dahulu data mentah menjadi matrik kovarian atau matrik korelasi. Teknik estimasi dilakukan dengan dua tahap, yaitu estimasi *measurement model* digunakan untuk menguji undimensionalitas dari kontruks-kontruks eksogen dan endogen dengan menggunakan teknik *confirmatory factor analysis* dan tahap estimasi SEM dilakukan melalui *full model* untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun pada model penelitian. Langkah berikutnya adalah dengan melakukan estimasi model pengukuran dan estimasi struktur persamaan :

a. Estimasi Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Juga sering disebut dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Yaitu dengan menghitung diagram model penelitian dengan memberikan anak panah dua arah antara masing-masing konstruk. Langkah ini adalah untuk melihat apakah matriks kovarian sampel yang diteliti mempunyai perbedaan yang signifikan atau tidak dengan matriks populasi yang diestimasi. Diharapkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan sehingga nilai signifikansi pada *Chi-Square* di atas 0,05.

b. Model Struktur Persamaan (*Structure Equation Model*)

Juga sering disebut dengan *Full model*, yaitu melakukan *running* program dengan model penelitian. Langkah ini untuk melihat berbagai asumsi yang diperlukan, sekaligus melihat apakah perlu dilakukan modifikasi atau tidak dan pada akhirnya adalah menguji hipotesis penelitian.

5. Evaluasi Model Struktural

Langkah keenam ada beberapa kriteria Evaluasi Model Struktural yaitu :

a. Ukuran Sampel

Jumlah sampel data sudah memenuhi asumsi SEM, yaitu 100 data dan lebih dari berada jumlah data yang di rekomendasikan, 100 – 150 data.

b. Normalitas data

Dalam output AMOS, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai CR (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan kritis $\pm 2,86$ 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 yang sama (Ferdinand, 2006).

Tabel 4.14
Uji Normalitas Data

Variable	min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KPK1	1.000	5.000	.100	.407	-.416	-.849
KPK2	1.000	5.000	-.032	-.132	.320	.654
KPK3	1.000	5.000	.044	.179	.069	.140

Lanjutan Tabel 4.14

Variable	min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KPK4	1.000	5.000	.157	.641	-.435	-.888
KPK5	1.000	5.000	-.140	-.573	-1.013	-2.069
KPK6	1.000	4.000	-.359	-1.464	-.782	-1.596
KPK7	1.000	5.000	-.043	-.174	.070	.143
KK1	2.000	5.000	.009	.038	-.625	-1.277
KK2	1.000	5.000	.035	.144	-.213	-.434
KK3	2.000	5.000	.105	.428	-.254	-.519
KK4	2.000	5.000	.155	.634	-.365	-.745
KK5	2.000	5.000	.087	.354	-.281	-.573
KK6	2.000	5.000	.348	1.422	.059	.119
KK7	2.000	5.000	.000	.000	-.222	-.454
KK8	2.000	5.000	.105	.428	-.324	-.661
KK9	2.000	5.000	-.396	-1.616	-.268	-.547
KK10	2.000	5.000	-.002	-.007	-.767	-1.566
KDK1	1.000	5.000	-.221	-.902	-.541	-1.104
KDK2	2.000	5.000	-.042	-.170	-.517	-1.055
KDK3	1.000	5.000	.120	.491	-.164	-.334
KDK4	1.000	5.000	.150	.614	-.153	-.312
KA7	1.000	5.000	.388	1.584	.444	.907
KA6	2.000	5.000	.092	.375	-.330	-.674
KA5	2.000	5.000	.036	.149	-.220	-.449
KA4	2.000	5.000	.001	.003	-.379	-.774
KA3	2.000	5.000	.082	.334	-.463	-.944
KA2	2.000	5.000	-.211	-.863	-.270	-.552
KA1	2.000	5.000	-.401	-1.636	-.286	-.585
KT13	1.000	4.000	-.634	-2.588	.149	.304
KT12	2.000	4.000	-.293	-1.195	-.934	-1.907
KT11	2.000	5.000	-.174	-.711	-.240	-.490
KT10	1.000	5.000	-.572	-2.333	-.446	-.909
KT9	2.000	5.000	.000	.000	-.755	-1.542
KT8	2.000	5.000	.289	1.181	-.785	-1.603
KT7	2.000	5.000	-.415	-1.696	-.176	-.359
KT6	2.000	5.000	.056	.229	-.689	-1.407
KT5	1.000	5.000	-.350	-1.430	-.502	-1.025
KT4	2.000	5.000	.036	.147	-.531	-1.084
KT3	1.000	5.000	-.116	-.475	-.564	-1.152
KT2	1.000	5.000	-.234	-.957	-.314	-.640
KT1	2.000	5.000	.173	.707	-.325	-.664
Multivariate					74.741	2.451

Berdasarkan tabel 4.8 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 memenuhi asumsi normal karena nilai 2,451 berada di dalam rentang $\pm 2,58$.

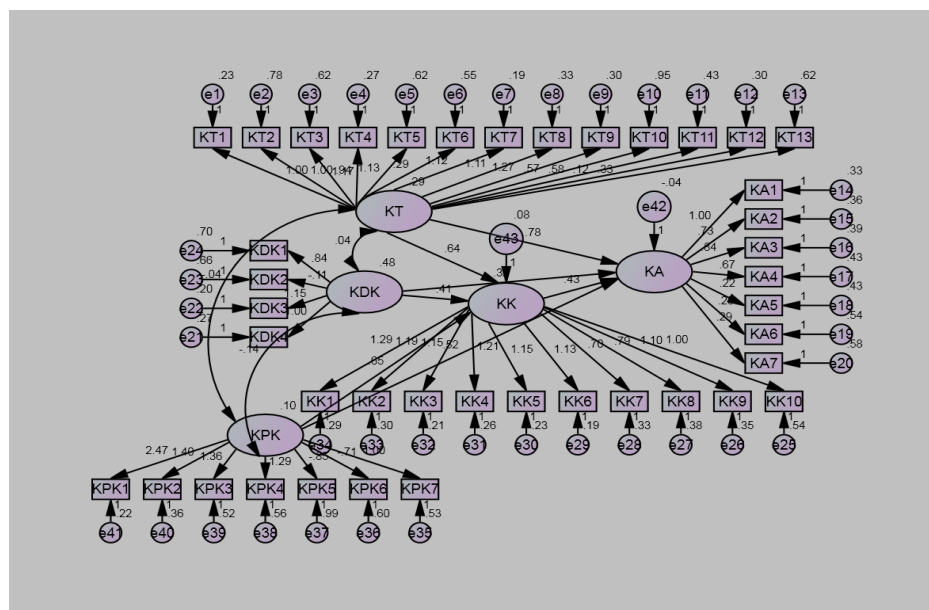
c. Outliers

Data outlier bisa dilihat dari nilai mhalanobis distance yang memiliki p1 dan p2. Suatu data termasuk outlier jika nilai p1 dan p2 yang dihasilkan bernilai $< 0,05$.

Dari tabel output AMOS terlihat bahwa tidak ada data yang memiliki nilai p1 dan p2 $< 0,05$.

6. Menilai Kelayakan Model

Ada beberapa uji kesesuaian statistik, berikut adalah beberapa kriteria yang lazim diperoleh.



Output : Output Model diagram awal

asumsi SEM dilakukan maka langkah berikutnya adalah pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur model yang diajukan. Beberapa indeks tersebut yaitu:

Tabel 4.15
Hasil Uji Goodness Of Fit Indeks

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Buruk
RMSEA	≤ 0.08	0,014	Baik
GFI	≥ 0.90	0,977	Baik
AGFI	≥ 0.80	0,926	Baik
CMIN/DF	≤ 2.0	1,279	Baik
TLI	≥ 0.90	0,933	Baik
CFI	≥ 0.90	0,962	Baik

Sumber: Data diolah 2016, Lampiran 4

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa model secara keseluruhan memperlihatkan tingkat kesesuaian yang baik. Meskipun nilai significantnya $< 0,05$. Namun hal ini tidak menjadi masalah. Dengan demikian dapat bahwa hasil pengujian *goodness of fit* pada model standar yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data yang diobservasi sesuai dengan teori atau model.

7. Interpretasi Estimasi Model

Pada tahap ini selanjutnya model diinterpretasikan dan dimodifikasi. Setelah model diestimasi, residual kovariannya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusikan kovarians residual harus

bersifat simetrik. Batas keamanan untuk jumlah residual yang dihasilkan oleh model adalah 1%. Nilai residual *value* yang lebih besar atau sama dengan 2,58 diinterpretasikan sebagai signifikan secara statis pada tingkat 1% dan residual yang signifikan ini menunjukkan adanya *prediction error* yang substansial untuk dipasang indikator.

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK <--- KDK	.410	.127	3.238	.001	par_1
KK <--- KT	.636	.147	4.337	***	par_2
KK <--- KPK	.649	.304	2.131	.033	par_3
KA <--- KK	.427	.193	2.209	.027	par_4
KA <--- KPK	.523	.307	1.705	.088	par_5
KA <--- KT	.785	.177	4.438	***	par_6
KA <--- KDK	.321	.140	2.288	.022	par_7

Proses pengujian statistik ini dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini. Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada ada hubungan dengan menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P (Parwoto, 2012), dengan demikian dapat dikatakan bahwa :

Tabel 4.16

Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	P	Batas	Keterangan
1	KT ke KK	0,000	0.05	Ada pengaruh
2	KDK ke KK	0,001	0.05	Ada pengaruh
3	KPK ke KK	0,033	0.05	Ada pengaruh
4	KK ke KA	0,027	0.05	Ada pengaruh
5	KT ke KA	0,000	0.05	Ada pengaruh
6	KDK ke KA	0,022	0.05	Ada pengaruh
7	KPK ke KA	0,088	0.05	Tidak Ada pengaruh

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hubungan antar variabel:

1. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kepuasan kerja positif. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 1 **diterima** sebab terdapat pengaruh positif signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja.

2. Hubungan antara Keadilan Distributif kompensasi dan Kepuasan Kerja

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara keadilan distributif kompensasi dan kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,001 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel keadilan distributif kompensasi dan variabel kepuasan kerja positif. Semakin tinggi keadilan distributif kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,001 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 2 **diterima** sebab terdapat pengaruh positif signifikan antara keadilan distributif kompensasi dengan Kepuasan Kerja.

3. Hubungan antara Keadilan Distributif kompensasi dan Kepuasan Kerja

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara keadilan prosedural kompensasi dan kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,033 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel keadilan prosedural kompensasi dan variabel kepuasan kerja positif. Semakin tinggi keadilan prosedural kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,033 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 3 **diterima** sebab terdapat pengaruh positif signifikan antara keadilan prosedural kompensasi dengan Kepuasan Kerja.

4. Hubungan antara Kepuasan kerja dan Komitmen afektif

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara kepuasan kerja dan komitmen afektif diperoleh sebesar 0,001 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen afektif positif. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen afektif. pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,027 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 4 **diterima** sebab terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif.

5. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen afektif

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif diperoleh sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dan variabel komitmen afektif positif. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula komitmen afektif. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,001 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 5 **diterima** sebab terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan Komitmen afektif.

6. Hubungan antara Keadilan Distributif Kompensasi dan Komitmen afektif

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara keadilan distributif kompensasi dan komitmen afektif diperoleh sebesar 0,022 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel keadilan distributif kompensasi dan variabel komitmen afektif positif. Semakin tinggi keadilan distributif kompensasi maka semakin tinggi pula komitmen afektif. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,022 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 6 **diterima** sebab terdapat pengaruh positif signifikan antara keadilan distributif kompensasi dengan Komitmen afektif.

7. Hubungan antara Keadilan Prosedural Kompensasi dan Komitmen afektif

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara keadilan prosedural kompensasi dan komitmen afektif diperoleh sebesar 0,088 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel keadilan prosedural kompensasi dan variabel komitmen afektif positif. Semakin tinggi keadilan prosedural kompensasi maka semakin tinggi pula komitmen afektif. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,088 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 7 **ditolak** sebab terdapat pengaruh positif signifikan antara keadilan prosedural kompensasi dengan Komitmen afektif.

D. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara ringkas ditunjukkan pada tabel 4.26. Berikut ini penjelasan selengkapnya.

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

Pertama, hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Hipotesis pertama (H_1) berbunyi: “Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja”. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi tingkat

kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat kepemimpinan transformasional yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Artinya, hubungan antara kepemimpinan transformasional karyawan temporer UMY yang bersumber dari dalam diri karyawan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terdukung.

Bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dengan kepuasan kerja. Hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor kepemimpinan seperti Karisma/idealized influence, Inspirational motivation, Intellectual stimulation, Individualized consideration berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Maka variabel kepemimpinan transformasional menjadi variabel yang penting untuk dipertimbangkan oleh institusi dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian Purnomo dan Choiril (2011) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja.

2. Pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kedua, hubungan antara keadilan distributif kompensasi dan kepuasan kerja. Hipotesis kedua (H₂) berbunyi: “keadilan distributif kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja”. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keadilan distributif kompensasi yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat keadilan distributif kompensasi yang didapat karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Artinya, hubungan antara keadilan distributif kompensasi karyawan temporer UMY mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan keadilan distributif kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terdukung.

Bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh dengan kepuasan kerja. Hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor keadilan distributif yakni Pemberian kompensasi berdasarkan usaha individu, Pemberian kompensasi sesuai dengan yang dilakukan individu terhadap organisasi, Pemberian kompensasi menggambarkan yang diberikan individu kepada organisasi dan Pemberian kompensasi sesuai dengan hasil kerja secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Maka variabel keadilan distributif

kompensasi menjadi variabel yang penting untuk dipertimbangkan oleh institusi dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hasmarini dan Yuniawan (2008), bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja

Ketiga, hubungan antara keadilan prosedural kompensasi dan kepuasan kerja. Hipotesis ketiga (H_3) berbunyi: “keadilan prosedural kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja”. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keadilan prosedural kompensasi yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat keadilan prosedural kompensasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Artinya, hubungan antara keadilan prosedural kompensasi karyawan temporer UMY tersebut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan keadilan prosedural kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terdukung.

Bahwa keadilan prosedural kompensasi berpengaruh dengan

kepuasan kerja. Hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor keadilan prosedural yakni Prosedur-prosedur memungkinkan individu memberikan masukan dan koreksi, Prosedur-prosedur pemberian kompensasi sesuai dengan etika dan standar moral, Prosedur-prosedur didasarkan informasi yang akurat, Prosedur-prosedur tidak banyak mengandung bias, Prosedur-prosedur telah di aplikasikan secara konsisten, Individu dapat menyampaikan masukan melalui prosedur dan Prosedur dalam pemberian kompensasi dapat mengekspresikan pandangan individu secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Maka variabel keadilan prosedural kompensasi menjadi variabel yang penting untuk dipertimbangkan oleh institusi dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hasmarini dan Yuniawan (2008), bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif

Keempat, hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen afektif. Hipotesis keenam (H₄) berbunyi: “kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif”. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen afektif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi tingkat komitmen

afektif karyawan. Demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat komitmen afektif. Artinya, hubungan antara kepuasan kerja karyawan temporer UMY tersebut mempengaruhi tingkat komitmen afektif. Hal ini berarti hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif terdukung.

Bahwa kepuasan kerja berpengaruh dengan komitmen afektif. Hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yakni Pembayaran (pay), Pekerjaan (Job), Kesempatan promosi (promotion opportunities), Atasan (supervisor), Rekan kerja (Co-Workers) secara signifikan berhubungan dengan komitmen afektif karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Maka variabel kepuasan kerja menjadi variabel yang penting untuk dipertimbangkan oleh institusi dalam meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Bateman dan Strasser (1984), bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif.

5. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif

Kelima, hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif. Hipotesis kelima (H₅) berbunyi: “kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif”. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen afektif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi tingkat komitmen afektif karyawan. Demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat kepemimpinan transformasional yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat komitmen afektif. Artinya, hubungan antara kepemimpinan transformasional karyawan temporer UMY tersebut mempengaruhi tingkat komitmen afektif. Hal ini berarti hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif terdukung.

Bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh dengan komitmen afektif. Hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor kepemimpinan transformasional yakni Karisma/idealized influence, Inspirational motivation, Intellectual stimulation dan Individualized consideration secara signifikan berhubungan dengan komitmen afektif karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Maka variabel

kepemimpinan transformasional menjadi variabel yang penting untuk dipertimbangkan oleh institusi dalam meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Junaedy *et al* (2012), bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif.

6. Pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap komitmen afektif

Keenam, hubungan antara keadilan distributif kompensasi dan komitmen afektif. Hipotesis keenam (H_6) berbunyi: “keadilan distributif kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif”. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen afektif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keadilan distributif kompensasi yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi tingkat komitmen afektif karyawan. Demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat keadilan distributif kompensasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat komitmen afektif. Artinya, hubungan antara keadilan distributif kompensasi karyawan temporer UMY tersebut mempengaruhi tingkat komitmen afektif. Hal ini berarti hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan keadilan distributif kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif terdukung.

Bahwa keadilan distributif kompensasi berpengaruh dengan komitmen afektif. Hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor keadilan distributif kompensasi yakni Pemberian kompensasi berdasarkan usaha individu, Pemberian kompensasi sesuai dengan yang dilakukan individu terhadap organisasi, Pemberian kompensasi menggambarkan yang diberikan individu kepada organisasi dan Pemberian kompensasi sesuai dengan hasil kerja secara signifikan berhubungan dengan komitmen afektif karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Maka variabel keadilan distributif kompensasi menjadi variabel yang penting untuk dipertimbangkan oleh institusi dalam meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yusan (2011) dan Crow et al (2012), bahwa Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif.

7. Pengaruh keadilan prosedural kompensasi terhadap komitmen afektif

Ketujuh, hubungan antara keadilan prosedural kompensasi dan komitmen afektif. Hipotesis ketujuh (H7) berbunyi: “keadilan prosedural kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif”. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen afektif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keadilan prosedural kompensasi yang dimiliki karyawan maka tidak akan mempengaruhi tingkat

komitmen afektif. Demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat keadilan prosedural kompensasi yang dimiliki karyawan maka tidak mempengaruhi tingkat komitmen afektif. Artinya, hubungan antara keadilan prosedural kompensasi karyawan temporer UMY tersebut tidak mempengaruhi tingkat komitmen afektif karyawan. Hal ini berarti hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan keadilan prosedural kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terdukung.

Bahwa keadilan prosedural kompensasi tidak berpengaruh dengan komitmen afektif. Hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor keadilan prosedural kompensasi yakni Prosedur-prosedur memungkinkan individu memberikan masukan dan koreksi, Prosedur-prosedur pemberian kompensasi sesuai dengan etika dan standar moral, Prosedur-prosedur didasarkan informasi yang akurat, Prosedur-prosedur tidak banyak mengandung bias, Prosedur-prosedur telah di aplikasikan secara konsisten, Individu dapat menyampaikan masukan melalui prosedur dan Prosedur dalam pemberian kompensasi dapat mengekspresikan pandangan individu secara tidak signifikan tidak berhubungan dengan komitmen afektif karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Selain itu karena masa kerja karyawan temporer yang hanya 2 (dua) tahun saja dan dalam penetapan kompensasi karyawan temporer tidak dilibatkan karena sudah menjadi tugas Biro Sumberdaya Manusia UMY dan hal pembagian kompensasi bagi karyawan temporer UMY menjadikan para karyawan

tersebut tidak terlalu antusias dalam prosedur kompensasi yang ada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yohannes dan Rani (2005) bahwa keadilan prosedural tidak ada pengaruh terhadap komitmen afektif. Namun menurut Pillai dan William (1999) menyatakan bahwa keadilan prosedural tetap merupakan salah satu prediktor yang baik untuk pembentukan komitmen terhadap perusahaan.