

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo adalah sekolah swasta berbasis Islam yang beralamatkan di Jalan Raden Patah no 91 F Sidoarjo. Sekolah ini berdiri pada tahun 1970 dan mengalami perkembangan yang cukup pesat setiap tahunnya. Hal ini dibuktikan dengan beragam prestasi yang diraih baik oleh siswa didik, pendidik, maupun tenaga kependidikannya. Beragam prestasi dan pembenahan setiap tahun akhirnya menghantarkan sekolah ini memperoleh status Akreditasi A oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo maupun dari yayasan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Timur. Dasar pertimbangan pemilihan lokasi penelitian ini adalah kemudahan memperoleh data, efisiensi dari segi waktu dan biaya.

Jumlah pendidik di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo setiap tahun mengalami peningkatan seiring dengan meningkatnya jumlah siswa didik di setiap tahun pelajaran. Jumlah pendidik di sekolah ini sampai dengan Bulan Oktober 2012 adalah 149 orang yang terdiri dari walikelas, guru bidang studi, guru BTQ, dan guru ekstra.

#### **4.2 Hasil Penelitian**

Bagian ini akan dijelaskan tentang beberapa hal tentang hasil penelitian yang terdiri dari bagian-bagian sebagai berikut:

1. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan:

- a. Jenis kelamin,
  - b. Usia,
  - c. Tingkat pendidikan,
  - d. Masa kerja,
  - e. Status kepegawaian.
2. Deskripsi variabel penelitian yang terdiri dari:
- a. Deskripsi variabel Komitmen Organisasi,
  - b. Deskripsi variable Motif Berprestasi,
  - c. Deskripsi variabel Kepuasan Kerja Karyawan,
  - d. Deskripsi variabel *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Deskripsi hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel penelitian yang terdiri dari:
- a. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel Komitmen Organisasi,
  - b. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel Motif Berprestasi
  - c. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan Kerja Karyawan,
  - d. Pengujian validitas dan reliabilitas variabel *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Deskripsi hasil pengujian model penelitian dengan persamaan model struktural atau *Structural Equation Modeling (SEM)*.
5. Deskripsi hasil pengujian hipotesis penelitian.

Uraian dari masing-masing bagian berdasarkan beberapa hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yang data atau informasinya diperoleh dari kuisioner penelitian. Karakteristik responden dalam tesis ini disusun berdasar jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian responden.

##### 4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari kuisioner yang diterima sebanyak 108 responden, diperoleh hasil bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang (36,11 %), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 69 orang (63,88%).

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Laki-laki	39	36,11
2	Perempuan	69	63,89
	Jumlah	108	100,00

Sumber data: Data Diolah (2013)

##### 4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Dari kuisioner yang diterima sebanyak 108 responden, diperoleh hasil bahwa responden yang mengisi kuisioner dengan usia kurang dari (<) 26 tahun sebanyak 2 orang (1,85%), berusia antara 26 sampai 35 tahun sebanyak 53 orang (49,07%), berusia antara 36 sampai 45 tahun sebanyak 42 orang (38,88%), berusia antara 46 sampai 55 tahun sebanyak 10 orang (9,26%), dan berusia di atas (>) 55 tahun sebanyak 1 orang (0,92%).

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden**

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Kurang (<) 26 Tahun	2	1,85
2	26 – 35 Tahun	53	49,07
3	36 – 45 Tahun	42	38,89
4	46 – 55 Tahun	10	9,26
5	Di atas (>) 55 Tahun	1	0,93
Jumlah		108	100,00

Sumber data: Data Diolah (2013)

#### 4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari kuisisioner yang diterima sebanyak 108 responden, diperoleh hasil bahwa responden yang mengisi kuisisioner dengan tingkat pendidikan yang ditamatkan sampai dengan tingkat SMA sebanyak 1 orang (0,93%), Sarjana (S1) sebanyak 90 orang (83,33%), Pasca Sarjana (S2) sebanyak 17 orang (15,74%).

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	SMA	1	0,93
2	Sarjana (S-1)	90	83,33
3	Pasca Sarjana (S-2)	17	15,74
Jumlah		108	100,00

Sumber Data: Data Diolah (2013)

#### 4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari kuisisioner yang diterima sebanyak 108 responden, diperoleh hasil bahwa responden yang mengisi kuisisioner tidak ada yang masa kerjanya dibawah dari 1 tahun, sedangkan untuk pegawai yang masa kerja antara 1 sampai 3 tahun

sebanyak 15 orang (13,89%), antara 3 sampai 5 tahun sebanyak 27 orang (25,00%), dan untuk masa kerja di atas (>) 5 tahun sebanyak 66 orang (61,11%).

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Kurang (<) 1 tahun	0	0,00
2	Diantara 1 sampai 3 tahun	15	13,89
3	Diantara 3 sampai 5 tahun	27	25,00
4	Di atas (>) 5 tahun	66	61,11
Jumlah		108	100,00

Sumber Data: Data Diolah (2013)

#### 4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja

Dari kuisisioner yang diterima sebanyak 108 responden, diperoleh hasil bahwa responden yang mengisi kuisisioner semuanya berstatus sebagai pegawai tetap sebanyak 108 orang (100%).

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja**

No	Status Bekerja Responden	Jumlah Responden	Prosentase (%)
1	Pegawai Tetap	108	100,00
2	Pegawai Tidak Tetap	0	0,00
Jumlah		108	100,00

Sumber Data: Data Diolah (2013)

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian adalah uraian yang menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang dinyatakan dalam *item* pernyataan kuisisioner. Deskripsi variabel penelitian berguna untuk menggambarkan besarnya penerimaan persepsi atau pendapat responden dari setiap item pernyataan setiap variabel penelitian yang diisi oleh responden.

Deskripsi variabel penelitian dalam tesis ini menggunakan pedoman pengukuran atas nilai *mean* dan nilai *average mean* sebagaimana tampak dalam tabel 4.6 berikut ini.

**Tabel 4.6**  
**Pedoman Pengukuran *Mean* dan *Average Mean* Variabel Penelitian**

No	Rentang atau Interval Nilai <i>Mean</i> dan <i>Average Mean</i>	Kriteria Hasil
1	Rentang nilai antara 1 sampai 2	Sangat Kurang
2	Rentang nilai antara 2 sampai 3	Cukup
3	Rentang nilai antara 3 sampai 4	Baik
4	Rentang nilai antara 4 sampai 5	Sangat Baik

Sumber Data: Data Diolah (2013)

Deskripsi variabel penelitian untuk setiap variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut.

#### 4.2.2.1 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Hasil tanggapan responden dari tujuh *item* pernyataan kuisisioner variabel Komitmen Organisasi menghasilkan nilai *mean* tampak dalam tabel 4.7 pada halaman berikut.

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Pernyataan Responden Atas Variabel Komitmen Organisasi**

Item Pernyataan	Jumlah Skor					Σ Skor Dikali Bobot	Mean
	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Cukup Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)		
Memiliki ikatan emosional dengan organisasi	0	4	6	192	280	482	4,463
Mempunyai rasa "memiliki" yang kuat terhadap organisasi	0	0	6	216	260	482	4,463
Tidak akan meninggalkan organisasi saat ini, karena memiliki tanggung jawab tinggi terhadap orang-orang di dalamnya	0	4	42	176	240	462	4,278
Merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di organisasi	0	0	36	232	190	458	4,241
Merasa sangat butuh untuk tetap bekerja pada organisasi pada saat ini	0	18	108	172	100	398	3,685
Merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi walaupun hal itu menguntungkan	0	20	57	228	110	415	3,843
Memiliki terlalu sedikit pilihan pekerjaan lain jika meninggalkan organisasi	12	72	114	80	10	288	2,667
<b>Jumlah</b>	<b>12</b>	<b>118</b>	<b>369</b>	<b>1296</b>	<b>1190</b>	<b>2985</b>	<b>3,948</b>

Sumber Data: Data Diolah (2013)

Berdasar hasil perhitungan sebagaimana tampak dalam Tabel 4.7 tersebut dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata *mean (average means)* sebesar 3,95 memberikan arti bahwa variabel komitmen organisasi direspon oleh para guru (responden) dengan bentuk penerimaan yang baik, dan mereka memilih untuk tetap berada di organisasi.
2. Nilai *mean* terendah terdapat pada *item* pertanyaan ketujuh sebesar 2,70. Dari nilai ini memberikan makna bahwa pada dasarnya para guru SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo mempunyai banyak pilihan pekerjaan lain,

namun mereka tetap memilih untuk berada di organisasi, yang kemungkinannya dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti:

- (a) Para guru (responden) memiliki kecintaan terhadap yayasan Muhammadiyah,
  - (b) Para guru (responden) memiliki kecintaan terhadap SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo,
  - (c) Para guru (responden) memiliki kecintaan terhadap siswa didik di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo karena prestasi yang telah diraihinya selama ini.
3. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada *item* pertanyaan pertama dan kedua sebesar 4,453. Dari nilai ini memberikan makna bahwa para guru (reponden) memiliki ikatan emosional dan rasa memiliki yang tinggi terhadap SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo.

#### **4.2.2.2 Deskripsi Variabel Motif Berprestasi**

Hasil tanggapan responden dari delapan *item* pernyataan kuisisioner variabel Motif Berprestasi menghasilkan nilai *mean* seperti tampak dalam tabel 4.8.

**Tabel 4.8**  
**Rekapitulasi Pernyataan Responden Atas Variabel Motif Berprestasi**

Item Pernyataan	Jumlah Skor					$\Sigma$ Skor Di kali Bobot	Mean
	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Cukup Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)		
Berorientasi melakukan pekerjaan untuk mendapat prestasi sebaik mungkin	0	14	24	232	175	445	4,12
Berorientasi membuat rencana antisipasi terhadap masalah yang akan terjadi	0	4	24	236	195	459	4,25
Berorientasi selalu kreatif dalam setiap tugas yang diberikan	0	0	6	216	260	482	4,46
Berorientasi selalu menemukan cara baru yang lebih baik dalam setiap tugas yang diberikan	0	0	6	244	225	475	4,40
Berorientasi melakukan usaha sekuat kemampuan untuk menyelesaikan tugas	0	0	6	208	270	484	4,48
Berorientasi untuk selalu mendapat umpan balik dari setiap pekerjaan yang diberikan	4	26	75	208	70	383	3,55
Berorientasi selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dari orang lain	0	32	69	176	125	402	3,72
Berorientasi selalu memanfaatkan waktu semaksimal mungkin	0	0	18	212	245	475	4,40
Jumlah	4	76	228	1732	1565	3605	4,17

Sumber Data: Data Diolah (2013)

Berdasar hasil perhitungan sebagaimana tampak dalam Tabel 4.8 pada halaman sebelumnya dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata *mean (average means)* sebesar 4,150 memberikan arti bahwa variabel motif berprestasi direspon dengan bentuk penerimaan yang sangat baik. Dengan hasil ini juga memperlihatkan bahwa secara keseluruhan para guru di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo menunjukkan motif berprestasi yang sangat tinggi.
2. Nilai *mean* terendah terdapat pada *item* pertanyaan keenam sebesar 3,55. Hal ini menggambarkan bahwa para guru (responden) setuju menyatakan selama ini belum sepenuhnya mendapat umpan balik dari setiap pekerjaan yang telah dikerjakannya.
3. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada *item* pertanyaan ketiga sebesar 4,46. Hal ini menggambarkan bahwa para guru (responden) selama ini dalam

kegiatan belajar mengajar selalu mengutamakan untuk selalu berorientasi atau menekankan pada berpikir kreatif dalam melaksanakan tugasnya.

#### 4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden dari sepuluh *item* pernyataan kuisioner variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai *mean* seperti tampak di tabel 4.9 pada halaman berikut.

**Tabel 4.9**  
**Rekapitulasi Pernyataan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja**

Item Pernyataan	Jumlah Skor					Σ Skor Di kali Bobot	Mean
	Sangat Tidak (1)	Tidak Setuju (2)	Cukup Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)		
Setiap pekerjaan yang telah saya selesaikan mendapat respon dari atasan	0	20	162	116	75	373	3,45
Merasa puas dengan sistem penggajian	2	26	78	184	105	395	3,66
Merasa puas dengan sistem pemberian reward	4	42	105	168	30	349	3,23
Merasa mendapat motivasi dari rekan kerja pada saat menyelesaikan pekerjaan.	0	20	78	184	130	412	3,81
Merasa mendapat banyak perhatian dari rekan kerja pada saat mengalami masalah dalam pekerjaan.	0	20	108	152	120	400	3,70
Merasa puas karena sudah mendapat arahan yang baik dari pimpinan	0	12	108	208	70	398	3,69
Selama ini pimpinan sudah melakukan evaluasi pekerjaan saya dengan baik	0	20	105	228	30	383	3,55
Merasa puas karena iklim kerja saat ini	0	28	48	240	90	406	3,76
Merasa puas karena terhadap fasilitas yang diberikan	0	8	54	196	185	443	4,10
Jumlah	6	196	846	1676	835	3559	3,67

Sumber Data: Data Diolah (2013)

Berdasar hasil perhitungan sebagaimana tampak dalam Tabel 4.9 tersebut dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata *mean* (*average means*) sebesar 3,67 memberikan arti bahwa para guru (responden) merasa cukup puas dengan kondisi saat ini yang telah diterimanya.

2. Nilai *mean* terendah terdapat pada *item* pertanyaan ketiga sebesar 3,25 memberikan makna bahwa sebagian besar guru (responden) menyatakan belum sepenuhnya merasa puas terhadap kebijakan sistem pemberian reward di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo.
3. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada *item* pertanyaan kesembilan sebesar 4,09, memberikan makna bahwa selama ini merasa sangat puas terhadap sarana dan prasarana (fasilitas kerja) yang dibutuhkan para guru untuk menunjang menyelesaikan pekerjaan.

#### 4.2.2.4 Deskripsi Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil tanggapan responden dari enam *item* pernyataan kuisisioner variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menghasilkan nilai *mean* seperti tampak pada tabel 4.10.

**Tabel 4.10**  
**Rekapitulasi Pernyataan Responden Atas Variabel *OCB***

Item Pernyataan	Jumlah Skor					Σ Skor. Di kali Bobot	Mean
	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Cukup Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)		
Sering membantu pekerjaan rekan kerja yang belum selesai	0	0	72	280	70	422	3,91
Sering membantu rekan kerja yang mempunyai beban kerja tinggi pada saat istirahat	0	32	126	184	20	362	3,35
Mencegah munculnya masalah dengan rekan kerja dengan selalu menghargai hasil pemikirannya	0	0	36	200	230	466	4,31
Memikirkan dampak perilaku saya terhadap pekerjaan guru lain.	0	0	12	224	240	476	4,41
Ikut memperhatikan informasi-informasi tentang perkembangan dunia pendidikan.	0	0	6	200	280	486	4,50
Sering diminta membantu menyelesaikan masalah yang terjadi di lingkungan kerja	0	28	84	188	95	395	3,66
<b>Jumlah</b>	0	60	336	1276	935	2607	4,03

Sumber Data: Data Diolah (2013)

Berdasar hasil perhitungan sebagaimana tampak dalam Tabel 4.10 dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata *mean (average mean)* sebesar 4,03 memberikan arti bahwa para responden memberikan respon terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dengan sangat baik.
2. Nilai *mean* terendah terdapat pada *item* pertanyaan kedua sebesar 3,36 memberikan makna bahwa para guru (responden) selama ini untuk menghindari kejenuhannya setuju menyatakan untuk memanfaatkan waktu semaksimal dengan membantu meringankan beban kerja dari rekan kerja pada saat jam atau waktu istirahat.
3. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada *item* pertanyaan kelima sebesar 4,48 memberikan makna bahwa selama ini para guru (responden) sangat aktif memperhatikan perkembangan informasi dunia pendidikan untuk membantu para peserta didiknya untuk berprestasi. Sikap ini merupakan wujud sikap keikutsertaan dalam menjaga dan memajukan sistem pendidikan di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo.

**Tabel 4.11**  
**Rekapitulasi Nilai *Average Mean* Variabel Penelitian**

No	Simbol	Variabel Penelitian	Mean	Kategori
1	X1	Komitmen Organisasi	3,95	Baik (Mendekati Sangat Baik)
2	X2	Motif Berprestasi	4,15	Sangat Baik
3	X3	Kepuasan Kerja Karyawan	3,67	Baik
4	Y	<i>OCB</i>	4,03	Sangat Baik

Sumber Data: Data Diolah (2013)

### 4.2.3 Deskripsi Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dan reliabilitas data atau instrumen variabel penelitian dilakukan dengan alat bantu aplikasi program SPSS versi 20. Tujuan pengujian validitas instrumen adalah untuk melihat kelayakan atau validitas dari setiap butir-butir atau *item* pernyataan untuk mewakili variabel-variabel dalam penelitian dalam tesis ini. Setiap variabel dinyatakan *valid* apabila nilai validitasnya lebih kecil dari  $\alpha$  (*level of significance*) = 0,05 atau 5%.

Setelah dilakukan uji kelayakan atau uji validitas, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap nilai reliabilitas data atau instrumen penelitian yang tujuannya untuk melihat keandalan atau tingkat kepercayaan terhadap setiap butir-butir atau *item* pernyataan yang mewakili variabel penelitian apabila dilakukan pengujian tahap selanjutnya secara berulang-ulang. Setiap variabel dinyatakan *reliable* apabila nilai reliabilitasnya atau nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 atau diatas 70 %.

#### 4.2.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel komitmen organisasi tampak dalam tabel 4.12 berikut.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (X1)**

Indikator	Korelasi	Level of Significance ( $\alpha$ )	Keterangan
X1.1	0,808	0,000	valid
X.1.2	0,879	0,000	valid
X:13	0,638	0,000	valid
Reliabilitas Cronbach's Alpha = 0,892			

Sumber Data: Data Diolah (2013)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat disimpulkan bahwa sesuai pengujian validitas dengan *korelasi Pearson* melalui aplikasi *SPSS versi 20.0* semua *item* variabel komitmen organisasi (X1) adalah *valid*, karena nilai signifikansi *Pearson* lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (*level of significance*) yang ditentukan yaitu 0,05 atau 5%.

Sedangkan berdasarkan pengujian reliabilitas diperoleh hasil semua instrumen adalah reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,892 atau bernilai diatas 0,70 atau 70%.. Hasil ini menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau memiliki keandalan apabila dikorelasikan dengan variabel laten lainnya dan dapat digunakan pada tingkat pengujian berikutnya.

#### 4.2.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Motif Berprestasi

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel motif berprestasi tampak dalam tabel 4.13 berikut.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motif Berprestasi (X2)**

Indikator	Korelasi	Level of Significance ( $\alpha$ )	Keterangan
X2.1	0,577	0,000	<i>valid</i>
X2.2	0,812	0,000	<i>valid</i>
X2.3	0,789	0,000	<i>valid</i>
X2.4	0,677	0,000	<i>valid</i>
X2.5	0,608	0,000	<i>valid</i>
X2.6	0,565	0,000	<i>valid</i>
X2.7	0,594	0,000	<i>valid</i>
X2.8	0,570	0,000	<i>valid</i>
<b>Reliabilitas Cronbach's Alpha = 0,855</b>			

Sumber Data: Data Diolah (2013)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat disimpulkan bahwa sesuai pengujian validitas dengan *korelasi Pearson* melalui aplikasi *SPSS versi 20.0* semua *item*

variabel motif berprestasi (X2) adalah *valid*, karena nilai signifikansi *Pearson* lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (*level of significance*) yang ditentukan yaitu 0,05 atau 5%.

Sedangkan berdasarkan pengujian reliabilitas diperoleh hasil semua instrumen adalah reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,855 atau bernilai diatas 0,70 atau 70%.. Hasil ini menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau memiliki keandalan apabila dikorelasikan dengan variabel laten lainnya dan dapat digunakan pada tingkat pengujian berikutnya.

#### 4.2.3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja karyawan tampak dalam tabel 4.14 berikut.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan (X3)**

Indikator	Korelasi	Level of Significance ( $\alpha$ )	Keterangan
X3.1	0,648	0,000	valid
X3.2	0,616	0,000	valid
X3.3	0,614	0,000	valid
X3.4	0,828	0,000	valid
X3.5	0,801	0,000	valid
<b>Reliabilitas Cronbach's Alpha = 0,917</b>			

Sumber Data: Data Diolah (2013)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat disimpulkan bahwa sesuai pengujian validitas dengan *korelasi Pearson* melalui aplikasi *SPSS versi 20.0* semua *item* variabel kepuasan kerja karyawan (X3) adalah *valid*, karena nilai signifikansi *Pearson* lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  (*level of significance*) yang ditentukan yaitu 0,05 atau 5%.

Sedangkan berdasarkan pengujian reliabilitas diperoleh hasil semua instrumen adalah reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,917 atau bernilai diatas 0,70 atau 70%.. Hasil ini menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau memiliki keandalan apabila dikorelasikan dengan variabel laten lainnya dan dapat digunakan pada tingkat pengujian berikutnya.

#### 4.2.3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* tampak dalam tabel 4.15 berikut.

**Tabel 4.15**  
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Indikator	Korelasi	Level of Significance ( $\alpha$ )	Keterangan
Y1	0,847	0,000	<i>valid</i>
Y2	0,624	0,000	<i>valid</i>
Y3	0,811	0,000	<i>valid</i>
<b>Reliabilitas Cronbach's Alpha = 0,881</b>			

Sumber Data: Data Diolah (2013)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat disimpulkan bahwa sesuai pengujian validitas dengan *korelasi Pearson* melalui aplikasi *SPSS versi 20.0* semua *item* variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah *valid*, karena nilai signifikansi *Pearson* lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  (*level of significance*) yang ditentukan yaitu 0,05 atau 5%.

Sedangkan berdasarkan pengujian reliabilitas diperoleh hasil semua instrumen adalah reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,881 atau bernilai diatas 0,70 atau 70%.. Hasil ini menunjukkan bahwa semua instrumen

penelitian dinyatakan reliabel atau memiliki keandalan apabila dikorelasikan dengan variabel laten lainnya dan dapat digunakan pada tingkat pengujian berikutnya.

#### **4.2.4 Pengujian Asumsi *Structural Equation Modeling***

##### **4.2.4.1 Uji Sampel**

Dalam uji asumsi *SEM* pada tahap ini adalah melakukan analisis jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian. Ferdinand (2005:74) mengatakan bahwa ukuran sampel yang sesuai untuk *SEM* mempunyai ukuran antara 100 sampai dengan 200 sampel, sedangkan apabila ukuran sampel melebihi 400 maka metode menjadi *sensitive* sehingga sulit untuk mendapatkan ukuran *Goodness of Fit Index (GFI)* yang baik. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 108 responden, sehingga memenuhi prasarat dalam uji asumsi dalam *Structural Equation Modeling (SEM)*

##### **4.2.4.2 Uji Normalitas**

Normalitas dari data merupakan salah satu syarat dalam pemodelan *Struktural Equation Modelling (SEM)*. Pengujian normalitas ditekankan pada data multivariat dengan melihat nilai skewness, kurtosis, dan secara statistik dapat dilihat dari nilai *Critical Rasio (CR)*. Jika digunakan tingkat signifikansi 5%, maka nilai *CR* yang berada di antara  $\pm 2,58$  (Gozali, 2005:149-159) dikatakan data berdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas data pada Lampiran 5 menunjukkan nilai *CR* sebesar 1,836. Nilai ini berada dalam rentang nilai batas yaitu  $\pm 2,58$ , sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

#### 4.2.4.3 Uji *Outlier*

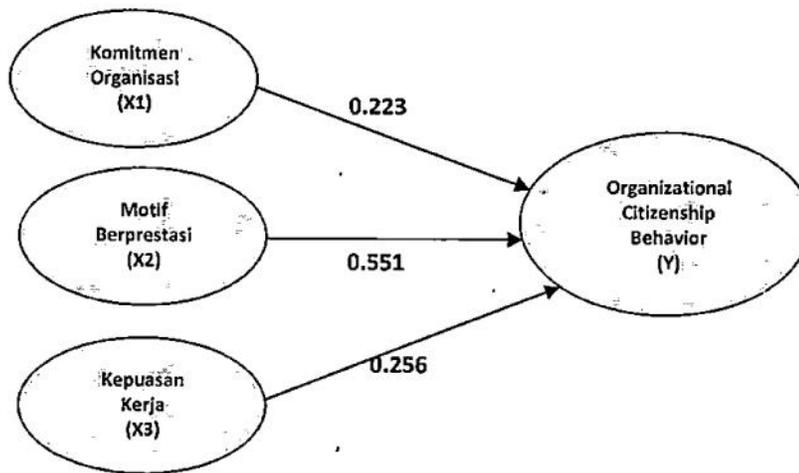
*Outlier* adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim secara *univariate* maupun *multivariate*, yaitu yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh dari observasi-observasi yang lainnya. Apabila terjadi *outlier* dapat dilakukan *treatment* khusus pada *outlier*-nya, asal diketahui bagaimana munculnya *outlier* tersebut.

Hasil uji *outlier* pada penelitian ini disajikan dengan nilai *Mahalanobis Distance* atau *Mahalanobis d-squared* pada Lampiran 5. Hasil observasi akan menunjukkan adanya *outlier* apabila nilai *Mahalanobis Distance* (jarak *Mahalanobis*) atau *p1* nilainya kurang dari 0,001 (Gozali, 2008:228). Pada penelitian ini semua nilai *p1* lebih besar dari 0,001, sehingga semua data hasil observasi tidak ada yang *outlier*.

#### 4.2.5 Pengujian Model Penelitian dengan Model Struktural atau *Structural Equation Modeling (SEM)*.

##### 4.2.5.1 Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling*)

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada semua variabel laten yang hasil valid dan reliabel, data berdistribusi normal dan tidak ada *outlier* maka variabel laten tersebut dapat dilanjutkan dalam analisis dengan bentuk *path diagram* yang tersaji dalam gambar 4.1 berikut:



**Gambar 4.1:**  
Pengaruh komitmen Organisasi, Motiv Berprestasi, Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Hasil pengujian model lengkap pada gambar 4.1 di atas dengan program AMOS secara lengkap dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 4.16:**  
Hasil Pengujian Model komitmen Organisasi, Motiv Berprestasi, Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Kriteria	Nilai Cut – Off	Hasil Perhitungan	Keterangan
Chi – Square	Diharapkan kecil	437.703	$\chi^2$ dengan df = 399 adalah 446.574 Baik
Significance Probability	$\geq 0,05$	0,088	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,062	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,928	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,916	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,097	Baik
TLI	$\geq 0,90$	0,972	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,987	Baik

Sumber Data: Data Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa delapan kriteria yang digunakan untuk menilai layak / tidaknya suatu model ternyata menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa model dapat diterima, yang berarti ada kesesuaian antara model dengan data.

Dari model yang sesuai, dapat diinterpretasikan masing-masing koefisien jalur. Koefisien-koefisien jalur tersebut merupakan hipotesis dalam penelitian ini, yang dapat disajikan dalam persamaan struktural berikut:

$$Y = 0,223X1 + 0,551X2 + 0,256X3$$

dimana:

Y = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Motif Berprestasi

X3 = Kepuasan Kerja

Pengujian koefisien jalur pada Gambar 4.1 dan persamaan di atas secara rinci disajikan pada Tabel 4.17 berikut:

**Tabel 4.17:**

**Hasil Pengujian Koefisien Jalur Model *Organizational Citizenship Behavior***

Variabel	Koefisien	C.R.	P.Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1) → <i>organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	0,223	2.094	0.036	Signifikan
Motif Berprestasi (X2) → <i>organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	0,551	3.499	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X3) → <i>organizational Citizenship Behavior (Y)</i>	0,256	2.048	0.041	Signifikan

Sumber Data: Data Diolah (2013)

#### 4.2.6 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan Tabel 4.17, interpretasi masing-masing koefisien jalur adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis : Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Hasil Penelitian : Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sehingga **Hipotesis 1 (H1) diterima**. Hal ini terlihat dari *probability significancy (p.sig)* sebesar 0,036 yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditentukan sebesar 0,05, dengan koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,223 dengan nilai C.R. sebesar 2,09. Dengan demikian Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh secara langsung pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,223 atau 22,3%, yang berarti setiap ada peningkatan Komitmen Organisasi (X1) maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Hipotesis : Motivasi Berprestasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y).

Hasil Penelitian : Motif Berprestasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sehingga **Hipotesis 2 (H2) diterima**. Hal ini terlihat dari *probability significancy (p.sig)* sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditentukan sebesar 0,05 dengan koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,551 dan nilai C.R. sebesar 3,499 .Dengan demikian Motif Berprestasi (X2) berpengaruh secara langsung pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,551 atau 55,1%, yang berarti setiap ada peningkatan Motif Berprestasi (X2) maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

3. Hipotesis : Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y).

Hasil Penelitian : Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sehingga **Hipotesis 3 (H3) diterima**. Hal ini terlihat dari *probability significancy (p.sig)* sebesar 0,041 yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditentukan sebesar 0,05 dengan koefisien

jalur yang bertanda positif sebesar 0,256 dan nilai C.R. sebesar 2,048. Dengan demikian Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara langsung pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,256, yang berarti setiap ada peningkatan Kepuasan Kerja (X3) maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, landasan teori, dan studi empirik dari penelitian terdahulu dapat diungkapkan temuan penelitian berdasarkan fakta di obyek penelitian. Hasil kajian dari tahapan pengujian penelitian menjelaskan pengaruh antar variabel sebagai berikut.

#### 4.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* guru di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo. Hal ini berarti bahwa setiap ada perubahan kenaikan pada komitmen organisasi maka akan diikuti oleh perubahan yang searah pada perilaku *organizational citizenship behavior*.

Hasil ini merekomendasikan bahwa sikap kecintaan terhadap institusi, siswa didik, dan bertanggung jawab akan membentuk ikatan emosional yang tinggi yang tidak diatur oleh ketentuan-ketentuan formal. Para guru merasa senang menghabiskan karir di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo, merasa bahwa

masalah yang ada di sekolah adalah masalah mereka juga, merasa bertanggung jawab terhadap orang-orang yang ada di dalam sekolah, baik itu pimpinan, rekan kerja, siswa didik, maupun walimuridnya. Hal tersebut di atas merupakan bentuk apresiasi yang baik dari para guru atas sistem yang berjalan dalam organisasi. Pada akhirnya apresiasi tersebut menimbulkan kecintaan dan perasaan memiliki yang kuat sehingga mereka bersedia melakukan pekerjaan secara maksimal yang menjadi modal dasar pada pembentukan nilai-nilai *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu diantaranya Sunarko (2010), Purba dan Seniati (2004) yang memberikan suatu kesimpulan bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

#### **4.3.2 Pengaruh Motif Berprestasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motif berprestasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* guru di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo. Hal ini berarti bahwa setiap ada perubahan kenaikan pada motif berprestasi maka akan diikuti oleh perubahan yang searah pada perilaku *organizational citizenship behavior*.

Hasil ini merekomendasikan bahwa adanya ketentuan yang mengharuskan seorang guru bersertifikasi memunculkan fenomena tentang keinginan atau motif dari para guru untuk berprestasi. Selain itu para guru juga berkeinginan untuk

mencerdaskan siswa didiknya. Tidak hanya cerdas secara akademis, namun juga dari segi akhlaq dan aqidahnya. Keinginan tersebut memberikan konsekuensi pada keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, menciptakan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif di kelas, dan keinginan untuk selalu menerima umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya sehingga dapat dijadikan tolak ukur apakah metode yang selama ini diterapkan sudah sesuai dengan petunjuk teknis dan tepat sasaran. Keinginan-keinginan ini sudah seharusnya diakomodasi oleh institusi (SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo) dalam rangka membentuk aspek-aspek atau dimensi *OCB*.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu seperti Wijayanti (2009) yang memberikan suatu kesimpulan bahwa motif berprestasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

#### **4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* guru di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo. Hal ini berarti bahwa setiap ada perubahan kenaikan pada kepuasan kerja maka akan diikuti oleh perubahan yang searah pada perilaku *organizational citizenship behavior*.

Hasil ini merekomendasikan bahwa iklim kerja, fasilitas yang diberikan oleh organisasi seperti akses Wi-Fi; ruangan ber-AC, asuransi kesehatan,

perhatian sesama rekan kerja, dan perhatian pimpinan yang diberikan kepada guru di SD Muhammadiyah 1 Sidoarjo menimbulkan perasaan puas. Kepuasan inilah yang akan kemudian direaksi oleh para guru dengan melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu seperti Rifqi (2005), Harsanti (2010), dan Widyaningrum (2009) yang memberikan suatu kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).