

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Obyek dan Subyek Penelitian

Populasi penelitian adalah Dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berjumlah 384 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yang di lakukan dengan memberikan secara langsung kepada responden yang dilakukan kurang lebih tiga minggu dan ada juga kuesioner di berikan tidak secara langsung di titipkan pada karyawan tata usaha pada setiap fakultasnya kurang lebih dua minggu, setelah itu peneliti mengecek kuesioner yang sudah terisi dari setiap fakultas tersebut. Dari penyebaran kuisisioner yang dilakukan antara pertengahan bulan Agustus 2011 sampai dengan akhir bulan Oktober 2011, dan Peneliti telah menyebar kuesioner sebanyak 384 eksemplar dengan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 258 eksemplar dan terdapat 130 kuesioner tidak bisa diolah, sehingga total kuesioner yang dapat dijadikan sebagai sumber data atau hasil yang dapat di olah hanya 128 responden atau 33,333333 % dari jumlah kuesioner yang disebar. Jumlah inilah yang menjadi sampel penelitian. Proses pendistribusian kuisisioner secara ringkas dapat disajikan dalam bentuk tabel 4.1 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Analisis Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Penyebaran Kuesioner	384 kuesioner
Kuesioner yang diterima	258 kuesioner
Kuesioner yang tidak lengkap	130 kuesioner
Kuesioner yang bisa diolah	128 kuesioner
Jumlah	33, 3333333

Sumber : Data Primer Yang Diolah

4.1.1 Profil Responden

Berdasarkan pada informasi demografi subyek penelitian, ditinjau dari Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia, Masa Kerja, dan Status Kepegawaian. Mayoritas dari 128 responden adalah laki-laki sebanyak 76 orang (59,4%), sisanya wanita sebanyak 52 orang (40,6%), Tingkat pendidikan dari Sarjana ada 18 orang (14,1%), Pasca Sarjana ada 110 orang (85,9%), Masa kerja kurang dari 30 tahun (7,8%), Usia 30-40 tahun (46,1), Usia lebih dari 40 tahun (46,1%), Masa Kerja kurang dari 10 tahun ada 27 responden (21,1%), 10-20 tahun ada 89 responden (69,5%), lebih dari 20 tahun ada 12 (9,4)% dan Status kepegawaian pada Dosen tetap yayasan ada 110 orang (85,9%), dan Dosen non tetap yayasan ada 18 orang (14,1%) Responden adalah Dosen PTS yang dewasa, matang, dan pendidikan sehingga mampu memberi penilaian terhadap kondisi kerja di organisasi tersebut dengan baik. Tabel 4.2 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Profil Responden

Profil	Kategori	Jumlah	
		Frekuensi	Prosentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	75	59,4 %
	Perempuan	53	40,6 %
	Total	128	100 %
Tingkat Pendidikan	Sarjana	18	14,1 %
	Pasca Sarjana	110	85,9 %
	Total	128	100 %
Masa Kerja	< 10 tahun	27	21,1 %
	10 - 20 tahun	89	69,5 %
	> 20 tahun	12	9,4 %
	Total	128	100 %
Usia	< 30 Tahun	10	7,8 %
	30 - 40 Tahun	59	46,1 %
	> 40 Tahun	59	46,1 %
	Total	128	100 %
Status Kepegawaian	Dosen Tetap Yayasan	110	85,9 %
	Dosen Non Tetap Yayasan	18	14,1%
	Total	128	100 %

Sumber : Kuesioner Yang Diolah

Analisis dalam tesis ini menggambarkan analisis deskriptif atas jawaban yang diberikan untuk kemudian disajikan dalam bentuk tabel 4.2 di atas. Karakteristik individu yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia, Masa Kerja dan Status Kepegawaian responden. Penjabaran dari masing-masing setiap variabelnya adalah sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang jenis kelamin dapat disajikan dari tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah Jenis Kelamin pria yaitu sebanyak 76 orang atau 59,4 % dan sisanya 52 orang atau 40,6% adalah berjenis kelamin wanita, dimana kelompok responden ini memiliki ketegasan dalam pengambilan keputusan, dibandingkan dengan kaum wanita termasuk dalam melaksanakan komitmen terhadap lembaga sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Maka berdasarkan Jenis

Kelamin responden terdiri dua kelompok, yaitu kelompok laki-laki dan kelompok Perempuan

b. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan seseorang dapat mempengaruhi tingkat sebagai profesionalnya dosen yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. Hasil karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya dapat ditunjukkan pada tabel 4.2 dengan melihat struktur pendidikan responden pada tujuh fakultas di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan dosen Sarjana ada 18 orang atau 14,1% dan tingkat pendidikan Pasca Sarjana yaitu sebesar 110 orang atau 72,7%.

Hasil diatas dapat di simpulkan bahwa rata-rata profesi dosen pada ke tujuh fakultas di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan tingkat pendidikan terakhir Pasca Sarjana, sehingga profesi dosen ini telah memiliki kecenderungan kinerja secara profesional untuk menghasilkan komitmen yang tinggi terhadap lembaga. Maka berdasarkan Tingkat Pendidikan responden terdiri dua kelompok, yaitu kelompok Sarjana dan kelompok Pasca Sarjana.

c. Masa Kerja Responden

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam tabel 4.2 dengan melihat struktur masa kerja profesi dosen pada ketujuh fakultas di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ini dapat diketahui bahwa dari 128 responden yang memiliki pengalaman bekerja selama < 10 tahun ada 27 responden (21,1%). Hal ini menunjukkan bahwa responden belum berpengalaman dalam mengerjakan tugas. Bagi responden yang

berpengalaman 10 - 20 tahun ada 89 responden sebanyak (69,5%) dalam penelitian ini banyak dari responden berpengalaman, > 20 tahun ada 12 responden (9,4%).

Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman responden sudah mempunyai prestasi kerja yang baik dalam mengerjakan tugas dan amanah yang di berikan oleh atasannya. Begitupula pada responden yang berpengalaman > 20 tahun sebanyak 12 responden atau 9,4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah baik dalam mengerjakan tugas karena memiliki pengalaman yang banyak.

d. Usia Responden

Berdasarkan hasil jawaban terhadap umur responden dapat disajikan dalam bentuk tabel 4.2 dengan melihat struktur umur responden yang bekerja sebagai dosen di ketujuh fakultas di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat diketahui bahwa dari 128 responden sebagian besar responden berusia antara < 30 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 7,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden yang bekerja berumur 30 – 40 tahun ada 59 responden atau 46,1%, karena biasanya para responden yang berprofesi sebagai dosen pada usia ini memiliki kinerja yang baik dan memiliki motivasi yang tinggi. Sedangkan responden yang berumur > 40 tahun atau 46,1%, Maka Hal ini berarti sebagian besar responden adalah berusia produktif, sehingga dapat diharapkan komitmen pada organisasi ini akan lebih baik, karena masih memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi.

e. Status Kepegawaian Responden

Berdasarkan hasil jawaban terhadap status kepegawaian responden dapat disajikan dalam bentuk tabel 4.2 dengan melihat struktur status kepegawaian responden yang bekerja di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dari ke tujuh fakultas tersebut yang berprofesi dosen yang dijadikan sampel sebanyak 128 responden. Maka dilihat dari status kepegawaian dosen tetap yayasan sebanyak 110 orang atau 85,9% dosen lebih banyak untuk tetap tinggal dan loyal terhadap pekerjaan yang mereka tekuni karena sudah membuahakan hasil yang baik atas hasil prestasi kerja mereka yang di dapatkan selama dan merasa puas adanya hasil kerja yang mereka hasilkan selama ia bekerja di perusahaan tersebut. Mereka akan tetap untuk tinggal dan tidak pindah ke pekerjaan yang lainnya. Dosen tidak tetap yayasan 18 orang atau 14,1%, dan dalam bekerja masih dalam taraf penilaian kinerja relatif baik.

4.1.2 Uji Keabsahan dan Keandalan Instrumen

Pada penelitian ini daftar pertanyaan merupakan satu-satunya alat yang digunakan untuk memperoleh data dari responden; dengan demikian kemampuan daftar pertanyaan tersebut untuk digunakan sebagai alat ukur merupakan faktor penting yang sangat menentukan kualitas hasil penelitian ini. Hal ini disebabkan hasil penelitian bertumpu pada kualitas data yang diperoleh. Oleh karena itu, meskipun daftar pertanyaan yang akan dipakai tersebut merupakan daftar pertanyaan yang telah baku; tetapi untuk lebih meyakinkan hasil uji dari

validitas dan uji reabilitasnya, maka penulis melakukan pengujian ulang terhadap validitas dan reabilitas daftar pertanyaan yang penulis gunakan dalam penelitian tersebut.

Pengujian validitas dan reliabilitas ini dimaksudkan untuk meyakinkan bahwa daftar pertanyaan yang digunakan secara psikometrik layak digunakan. Pengujian validitas dan reabilitas ini dilakukan terhadap 30 responden yang dipilih secara acak dari jawaban responden.

a. Uji Validitas

Salah satu instrumen yang sering dipakai dalam penelitian ilmiah adalah angket, yang bertujuan untuk mengetahui pendapat atau persepsi seseorang mengenai suatu hal. Salah satu skala yang digunakan adalah Skala Likert yaitu skala yang berisi tujuh tingkatan jawaban yang merupakan jenis ordinal. Tetapi dalam penelitian ini digunakan skala likret yang sudah dimodifikasi yaitu 7 (tujuh) tingkatan jawaban yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, agak tidak setuju, netral, agak setuju, setuju, dan sangat setuju.

Ada dua syarat yang penting harus melakukan sebaauh angket untuk valid dan reliabel serta syarat lainnya yaitu tingkat ketelitian. Suatu angket dilakukan untuk bertujuan mendapatkan kevalidan data yang diambil itu bersumber dari pertanyaan yang diajukan bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut.

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan *teknik korelasi product moment paerson*. Untuk mengetahui valid tidaknya variabel yang akan diuji hasil korelasi dibandingkan taraf signifikansi 1% atau 5% (Ancok, 1991).

Berdasarkan pengujian validitas yang telah dilakukan maka untuk variabel Jenis Kelamin (X1), variabel Tingkat Pendidikan (X2), variabel Masa Kerja (X3), variabel Usia (X4), dan variabel Status Kepegawaian (X5) dan untuk variabel Komitmen Organisasi seluruh butir pertanyaan mempunyai skor yang berada di atas batas kritisnya, sehingga dinyatakan valid artinya bahwa semua butir soal dapat mengukur apa yang seharusnya di ukur atau tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%) tersebut.

Dengan bantuan komputer program SPSS 16.0 *reles windows* yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Dengan jumlah sampel penelitian (N) sebanyak 128 responden dengan pengujian dua sisi maka dapat ditentukan Dari hasil uji validitas diperoleh tabel 4.3 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Nilai Validitas Variabel

Item	nilai r	p signifikansi	Status
P1	,710	0,000	Valid
P2	,739	0,000	Valid
P3	,666	0,000	Valid
P4	,697	0,000	Valid
P5	,640	0,000	Valid
P6	,725	0,000	Valid
P7	,755	0,000	Valid
P8	,578	0,001	Valid
P9	,664	0,000	Valid
P10	,607	0,000	Valid
P11	,798	0,000	Valid
P12	,651	0,000	Valid
P13	,625	0,000	Valid
P14	,478	0,007	Valid
P15	,788	0,000	Valid
P16	,418	0,022	Valid
P17	,603	0,000	Valid
P18	,562	0,001	Valid
P19	,598	0,000	Valid
P20	,754	0,000	Valid
P21	,804	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dinyatakan bahwa untuk instrumen variabel yang diperoleh dari hasil koefisien signifikansi sebesar di peroleh hasil koefisien signifikansi sebesar dari hasil tersebut. Dapat diuraikan bahwa instrumen pada kedua variabel tersebut. Dimanapun memiliki hasil yang sama atau konstan.

b. Uji Reliabilitas

Peneliti menggunakan alat ukur berupa kuisisioner yang telah siap pakai yang kemudian penulis adaptasi dengan subyek penelitian. Uji reabilitas merupakan kriteria tingkat konsistensi suatu alat ukur (kuisisioner). Suatu kuisisioner dikatakan konsisten apabila dapat mengukur sesuatu secara berulang-kali

memberikan hasil yang sama, apabila kondisi saat pengukuran tidak berubah. Dalam uji reabilitas ini, peneliti menggunakan metode konsistensi internal dengan menggunakan koefisien *cronbach coefficient alpha*. Nilai *alpha* antara 0,8 hingga dengan 1,0 dikategorikan sebagai reliabilitas baik, pada nilai 0,60 hingga 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima dan pada nilai *alpha* kurang dari 0,60 dikategorikan reliabilitas kurang baik (Sekaran,1992 dalam Sugiyono 2007). Proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS *for windows, release 16.0*. Hasil uji reliabilitas secara terperinci dapat dilihat pada tabel 4.4 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Nilai Reabilitas Variabel

Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Status
P24	,908	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.4 dinyatakan bahwa untuk instrumen variabel ini di peroleh hasil koefisien *alpha* sebesar 0,908 dari hasil tersebut. Dapat diuraikan pada kedua variabel tersebut. Dimanapun memiliki hasil yang sama atau konstan.

4.1.3 Statistik Deskriptif

Pada tabel 4.5 di bawah ini menunjukkan hasil statistik dekriftif yang terdiri dari diskripsi nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum dari setiap variabel. Di sebar sebesar 384 kembali 258, Data yang bisa diolah ada 128 kuesioner saja. Data yang tidak bisa diolah sebanyak 130 kuesioner, data yang tidak lengkap dalam mengisi kuesioner sebanyak 29 kuesioner, dan kuesioner yang data dalam mengisi tidak utuh sebanyak 101

kuesioner, jadi bisa untuk di olah ada 128 kuesioner.

Maka hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari variabel *affective commitment*, *continuen commitment*, dan *normative commitment* lebih besar dari nilai median, sedangkan nilai rata-rata dari ke tiga variabel tersebut dilihat dari variabel *affective commitment* hasil nilai median karena SD sebesar 6,29323, variabel *continuen commitment* SD ada 8,01656, dan variabel *normative commitment* SD ada 5,83491, jadi dapat disimpulkan bahawa hasil yang didapat dari ke tiga variabel tersebut kalau dibandingkan ke dalam nilai yang diperoleh relatif tinggi maka nilai rata-rata adalah variabel *affective commitment* daripada variabel *normative continuent*, lalu nilai yang paling terendah adalah variabel *continuent commitment*. Bahwa perbandingan dari ke tiga variabel tersebut dapat di lihat dari minimum, maksimum dan mean relatif tidak jauh berbeda hasilnya, karena mean dan minimum nilai hasil yang paling tinggi adalah variabel *commitmen affective* yaitu sebesar 26,00 dan mean yang di peroleh variabel ini sebesar 48,4609.

Lalu variabel *commitment continuent* di hasilkan dari minimum dan mean yaitu sebesar 13,00, nilai mean ada 38,8984 dan variabel *commitment normative* di lihat dari minimum ada 21,00 dan mean ada 39,3203, maka dapat di tarik kesimpulan dari ke tiga variabel ini nilai perbandingannya yang di hasilkan tidak jauh berbeda, paling tinggi adalah varibel *commitment affective* paling dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi terhadap dosen dan karakteristi individunya. Di sebar sebesar 384 kembali 258, Data yang bisa diolah ada 128 kuesioner.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
<i>Affective Commitment</i>	128	26,00	56,00	48,4609	6,29323
<i>Continent Commitment</i>	128	13,00	56,00	38,8984	8,01656
<i>Normative Commitment</i>	128	21,00	56,00	39,3203	5,83491
Valid N (<i>Listwise</i>)	128				

Sumber : Data Primer Yang Diolah

4.1.4 Analisis dan Uji Hipotesis

a. Uji Independent T Test

Analisis ini digunakan untuk menganalisis perbedaan kinerja dosen yang diprosikan ke dalam komitmen organisasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja. Rumusan hipotesisnya yaitu: Ho : "Tidak ada perbedaan kinerja antara dosen pria dan wanita di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang diprosikan ke dalam komitmen organisasi dan hasil kerja, secara individu"
"Ha : "Ada perbedaan komitmen organisasai antara dosen pria dan wanita pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta".

b. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Faktor Tingkat Pendidikan

Dari 128 dosen UMY yang dijadikan sampel, 53 responden wanita, dan 75 responden pria telah memberikan penilaian pada faktor Tingkat Pendidikan seperti ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Independent t Test
Komitmen Organisasi Pada Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Rata-rata	Perbedaan Mean	t hitung	Sig (2 tailed)	Keterangan
Sarjana	122,000	-5,44545	-1,370	,173	Tidak Signifikan
Pasca Sarjana	127,4455	-5,44545	-1,032	,315	Berbeda
<i>Levene,s Test</i>	3,594			0,060	

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa dosen yang berpendidikan Pasca Sarjana memiliki nilai rata-rata lebih tinggi yaitu sebesar 127,4455 dibandingkan dengan dosen UMY tingkat pendidikan Sarjana yang memiliki rata-rata sebesar -5,445 atau terjadi perbedaan sebesar 1,032. Hasil *Levene,s Test* menunjukkan ini tidak didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar -1,370 dengan sig (2-tailed) sebesar 0,173 yang nilainya di atas 0,05. Dengan demikian **Ho diterima atau Ha ditolak**. Kenyataan ini bermakna bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan komitmen organisasi dengan tingkat pendidikan dosen UMY yang berpendidikan Sarjana dan Pasca Sarjana dalam hal komitmen kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor, karena sebelum mereka masuk bekerja di UMY telah diseleksi dengan baik, untuk mendapatkan kualitas SDM yang memiliki motivasi tinggi baik lewat seleksi psikologi maupun seleksi tertulis, dan Setelah mereka memasuki dunia kerja ini mereka selalu mendapatkan tantangan

bekerja adanya harapan-harapan yang baik bahwa bekerja di UMY mampu meningkatkan keprofesionalnya.

Selain itu, UMY juga selalu memberikan motivasi yang tinggi tanpa memandang status gendernya baik lewat kompensasi, promosi jabatan dan jenjang karir karena pimpinan merasa bahwa baik dosen Pasca Sarjana memiliki potensi yang sama terhadap kemampuan dalam bekerja. Hasil uji levene's test untuk variabel motivasi menunjukkan nilai p sebesar 0,236 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel tingkat pendidikan untuk dosen UMY Pasca Sarjana memiliki variance yang sama.

c. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Faktor Jenis Kelamin

Dari 128 dosen UMY yang dijadikan sampel, maka mayoritas dari 76 responden laki-laki (59,4%), dan sisanya perempuan ada 52 responden (40,6%), yang telah memberikan penilaian pada faktor komitmen organisasi dari Jenis Kelamin seperti ditunjukkan pada tabel 4.7 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Independent t Test
Komitmen Organisasi Pada Faktor Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Rata-rata	Perbedaan Mean	T Hitung	Sig (2 tailed)	Keterangan
Laki-laki	128,3421	4,092111	1,456	,148	Tidak Signifikan
Perempuan	124,2500 128,5867		1,380	,171	
Levene,s Test	5,586			0,020	

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa dosen laki-laki memiliki nilai rata-rata komitmen organisasi lebih tinggi yaitu sebesar 128,3421 dibanding 60

dengan dosen perempuan yang memiliki rata-rata komitmen organisasi sebesar 124,2500 maka t-hitung ada 1,456 atau terjadi perbedaan sebesar 1,380. Hasil uji t menunjukkan bahwa ini tidak didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 1,456 dengan sig (2-tiled) sebesar 0,148 yang nilainya di atas 0,05. Dengan demikian **Ho diterima atau Ha ditolak**. Kenyataan ini bermakna bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dari Jenis Kelamin dosen pria dan wanita dalam hal komitmen organisasi.

Hal ini berarti telah terjadi adanya komitmen organisasi untuk dosen pria dan wanita. Hasil ini disebabkan karena baik dosen pria maupun wanita telah memiliki komitmen yang sama yaitu telah memiliki sikap akan tetap bekerja di UMY tersebut yang ditunjukkan dengan kerja keras dalam menjalankan setiap *job* atau pekerjaannya.

Bahwa wanita tidak mengalami hambatan dalam berkarir di perguruan tinggi swasta tersebut, dan gender tidak membatasi mereka dalam melakukan pengorbanan demi kepentingan perguruan tinggi karena telah memberikan fasilitas yang sama terhadap dosen baik pria maupun wanita. Hasil uji levene's untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai p sebesar 0,148 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel komitmen organisasi untuk dosen PTS di UMY pria dan wanita memiliki variance yang sama.

d. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Faktor Masa Kerja

Dari 128 dosen UMY yang dijadikan sampel, lebih dari 10 tahun 27 responden (21,1%), 10 – 20 tahun 89 responden (69,5%), dan kurang dari 20 tahun ada 12 responden (9,4%) semua telah memberikan penilaian pada faktor masa kerja seperti ditunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Anova Komitmen Organisasi Pada Masa Kerja

Masa Kerja	Mean Difference (I-J)	Std.Error	Sig (2 tailed)	Keterangan
10-20 tahun > 20 tahun	-1,96671 -10,04630	3,42496 5,40834	,567 ,066	Tidak Signifikan
< 10 tahun > 20 tahun	1,96671 -8,07959	3,424496 4,79379	,567 ,094	Tidak Signifikan
< 10 tahun 10 -20 tahun	10,04630 8,07959	5,40834 4,79379	,066 ,094	Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer Yang Diolah

Dari tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa dosen yang berusia lebih dari 20 tahun memiliki nilai rata-rata masa kerja lebih tinggi yaitu sebesar 141,6667, dibandingkan dengan dosen yang memiliki rata-rata kesempatan kerja sebesar 120,7353 atau terjadi perbedaan sebesar -20,9314. Namun demikian hasil ini tidak didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar -2,326 dengan sig (2-tailed) sebesar 0,026 yang nilainya diatas 0,05. Dengan demikian **Ho diterima atau Ha ditolak.**

Bahwa Masa kerja dosen pria dan wanita tidak semata menjadi faktor dalam menentukan baik komitmen organisasi profesi dosen yang berkaitan dengan

memberikan kesempatan untuk bekerja yang jauh lebih baik lagi dimana mereka bekerja atau bernaung dalam sebuah perguruan tinggi swasta tersebut. Hal ini telah terjadi kesetaraan kesempatan kerja untuk dosen UMY pria dan wanita yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

Hasil ini mungkin disebabkan karena baik pria maupun wanita memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan. Baik pria maupun wanita memiliki peluang yang sama dalam mendapatkan kesamaan dalam pengembangan dan promosi serta mendapatkan penugasan serta dalam penetapan gaji atau kenaikan gaji secara berskala atau berkelanjutan. Hasil uji levene's test untuk variabel kesempatan kerja menunjukkan nilai p sebesar 0,021 yang lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel masa kerja untuk dosen UMY pria dan wanita memiliki variance yang sama

e. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Faktor Usia

Dari 128 dosen yang dijadikan sampel, usia lebih dari 30 tahun ada 10 responden (7,8%), usia 30 - 40 tahun ada 59 responden (46,1%), usia kurang dari 40 tahun ada 59 responden (46,1%), semua telah memberikan penilaian pada faktor usia seperti ditunjukkan pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Anova Komitmen Organisasi Pada Usia

Usia	Difference Mean (I-J)	Std.Error	Sig (2 tailed)	Keterangan
30-40 tahun	-3,31356	5,39329	,540	Tidak signifikan
< 40 tahun	-1,41525	5,39329	,793	
< 30 tahun	3,31356	5,39329	,540	Tidak signifikan
> 40 tahun	1,89831	2,90365	,514	
< 30 tahun	1,41525	5,39329	,793	Tidak signifikan
30 – 40 tahun	-1,89831	2,90365	,514	

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa dosen UMY memiliki nilai rata-rata kepuasan kerja lebih tinggi yaitu usia lebih dari 30 tahun sebesar 3,31356 dibandingkan dengan dosen UMY yang memiliki rata-rata kepuasan kerja Usia kurang dari 40 tahun 1,89831 tahun. Hasil ini didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang signifikan.

Dengan demikian **Ho diterima** atau **Ha ditolak**. Kenyataan ini bermakna bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja dosen UMY jika ditinjau dari usia. Tidak terdapat perbedaan tersebut menunjukkan bahwa dosen yang berusia kurang dari 30 tahun memiliki komitmen organisasi lebih tinggi jika dibandingkan dengan dosen usia lebih dari 40 tahun. Hal ini disebabkan karena secara kondisi fisik dosen yang masih berusia muda memiliki roduktivitas kerja dan organsasi yang tinggi, jika dibandingkan dengan dosen senior yang sudah memiliki masa kerja lama atau lebih dari 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel masa kerja untuk dosen UMY pria dan wanita memiliki variance yang berbeda.

f. Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Faktor Status Kepegawaian

Dari 128 dosen yang dijadikan sampel, Dosen tetap yayasan 110 responden (85,9%); dan Dosen non tetap yayasan 18 responden (14,1%) semua telah memberikan penilaian pada faktor Status Kepegawaian seperti ditunjukkan pada tabel 4.10 sebagai berikut

Tabel 4.10
Hasil Uji Independent t Test
Komitmen Organisasi Pada Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Rata-rata	Perbedaan Mean	t-hitung	Sig(2tiled)	Keterangan
Dosen Tetap Yayasan	126,1909	-3,47576	-,871	,386	Tidak signifikan
Dosen Non Tetap Yayasan	129,6667	-3,47576	-,727	,476	Tidak signifikan
Levene,s Test	1,054			0,609	

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Dari tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa dosen UMY memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi yaitu sebesar 129,6667, dibandingkan dengan dosen UMY yang memiliki rata-rata untuk dosen tetap yayasan sebesar 126,1909 atau terjadi perbedan sebesar 1,054. Hasil ini didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 0,386 dengan sig (2 tiled) sebesar 0,609 yang nilainya di atas 0,05. Dengan demikian **Ho diterima atau Ha ditolak**.

Hal ini disebabkan karena pimpinan telah memberikan treatmen yang sama terhadap kaum wanita yang bekerja pada mayoritas pria. Sehingga beban kerja yang harus dipikul oleh wanita akan sama dengan kaum pria, sementara tingkat pengurangan wanita lebih rendah dibandingkan dengan pria, sehingga

wanita lebih cepat merasakan kepuasan kerjanya. Hasil uji levene's untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai p sebesar 0,609 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel status kepegawaian untuk dosen UMY pria dan wanita memiliki variance yang berbeda. Maka data yang diperoleh secara keseluruhan dari 5 variabel tersebut, seperti ditunjukkan pada tabel 4.11 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Deskriptif Data Penelitian

No	Profil	Kategori	Rata-rata Komitmen Organisasi
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	128,342
		Perempuan	124,250
2.	Tingkat Pendidikan	Sarjana	122,000
		Pasca Sarjana	127,445
3.	Masa Kerja	< 10 Tahun	124,370
		10 - 20 Tahun	126,337
		> 20 Tahun	134,417
4.	Usia	< 30 Tahun	124,500
		30 - 40 Tahun	127,814
		> 40 Tahun	125,915
5.	Status Kepegawaian	Dosen Tetap Yayasan	126,191
		Dosen Tidak Tetap Yayasan	129,667

Sumber : Data Primer Yang Diolah

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa sebagian besar dosen yang berprofesi sebagai pengajar tenaga akademis yang meliputi tenaga dosen dan tenaga peneliti di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mempunyai perilaku yang cenderung positif terhadap komitmen organisasi yang terjadi pada lingkungan kerja dan organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa semua atribut yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasi dengan lima variabel lainnya yaitu Jenis Kelamin,

Tingkat pendidikan, Usia, Masa Kerja dan Status Kepegawaian itu bisa berjalan dengan baik adanya peran serta dari pihak yang bersangkutan dan juga dari pihak Biro Sumber Daya Manusia di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Dalam ilmu pengetahuan merupakan salah satu alasan lemahnya komitmen dalam perusahaan-perusahaan Internasional. Bahwa komitmen yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kelangsungan bertahannya organisasi maupun dosen dalam bekerja lebih loyal terhadap pekerjaan yang di jalannya selama ini. Di lihat dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa sebagian besar yang berprofesi sebagai pengajar tenaga akademis yaitu ; Dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mempunyai perilaku yang cenderung positif terhadap komitmen organisasi yang terjadi dan sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Pada hasil penelitian dalam analisis deskriptif tersebut di atas sudah sejalan dengan kondisi riil di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dimana sebagian besar para tenaga profesional yaitu ; tenaga pengajar yang masih mempunyai keinginan kuat untuk tetap bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hal tersebut dapat terlihat dari kesediaan mereka untuk selalu berusaha, disiplin, dan bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Di samping itu sebagian besar di antara n⁶⁷ juga memiliki kepercayaan dan penentamaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasinya.

Hasil analisis deskripsi tersebut di atas sejalan dengan kondisi riil di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dimana sebagian besar para tenaga profesional terdiri dari tenaga pengajar, dan para peneliti masih memiliki keinginan kuat untuk tetap

bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hal tersebut dapat terlihat dari kesediaan mereka untuk selalu berusaha, disiplin dan bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Disamping itu sebagian besar di antara mereka juga memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Demikian pula untuk komitmen organisasi yang berkaitan dengan jenis kelamin yang mayoritas dominan kaum laki-laki daripada kaum perempuan, walaupun seperti itu perbandingan kinerja dengan komitmen organisasi tidak begitu jauh berbeda dalam bekerja di perusahaan tersebut. Dari segi Tingkat pendidikan, Usia, Masa Kerja dan Status Kepegawaian juga tidak terlalu jauh perbedaan hasil dari penilaian prestasi kerja yang mereka peroleh dengan hasil jerih payah mereka dalam , dan cenderung akan lebih kuat sekuat tenaga akan jauh lebih baik dalam bekerja daripada karyawan dan tenaga pengajar yang sudah menetap atau tinggal bekerja di perusahaan tersebut, tidak kalah untuk mengelola dan mempertahankan apa yang mereka capai dan perjuangkan selama ia bekerja di perusahaan dan berusaha untuk memperbaikinya tiap tahunnya untuk jauh lebih baik daripada tahun kemrin atau nilai positif. maka penulis dapat membuat rangkuman atas hasil penelitian untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil didapat dari penyebaran kuisisioner tenaga pengajar y 68 ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah memiliki tingkat loyalitas individu yang cukup signifikan pada profesinya seperti dipersepsikan oleh mereka melalui kuisisioner tersebut. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga pengajar, dan peneliti telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka

secara profesional, walaupun seperti itu kerjasama juga kerukunana, rasa kekeluargaan tetap terjaga dan terjalin dengan baik demi kemajuan perusahaan tersebut.

Bahwa untuk atribut komitmen organisasi yang telah ada terjadi perbedaan yang signifikan Jenis Kelamin antara pria dengan wanita. Harus ada motivasi, kesempatan kerja dan hasil kerja tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan komitmen antara pria dan wanita. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : “Ada perbedaan Jenis kelamin dosen UMY pria dan wanita yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi,. Pada sebagian kinerja dapat diterima kecuali pada kinerja yang bisa komit harus di berikan motivasi, kesempatan kerja dan hasil kerja yang mereka dapatkan selama ini menjadi lebih baik dari tahun kemarin dilihat dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, usia, dan status kepegawaiannya pertahunnya berbeda dalam periodenya, dan semakin maju juga mumpuni nilai-nilai yang dihasilkan dari perhitungan di atas tersebut.

Dapat menambah perkapita dalam nilai plus dalam loyalitas mereka pada pengabdian bekerja di perguruan tinggi tersebut atau di organisasinya juga ⁶⁹ berpengaruh positif demi kelmagsungan terjaganya dan terciptanya lingkungan kerja yang dnamis, harmonis, nyaman seperti tempat tinggal sendiri walaupun di tempat kerja mereka berada. Karena komitmen organisasi yang di dapat dari ke lima variebale dengan signifikan dan penilain juga menghasilkan yang variance tidak jauh beda dengan seseorang yang sudah menetap lama di tempat kerja atau perusahaan tersebut.