

BAB IV

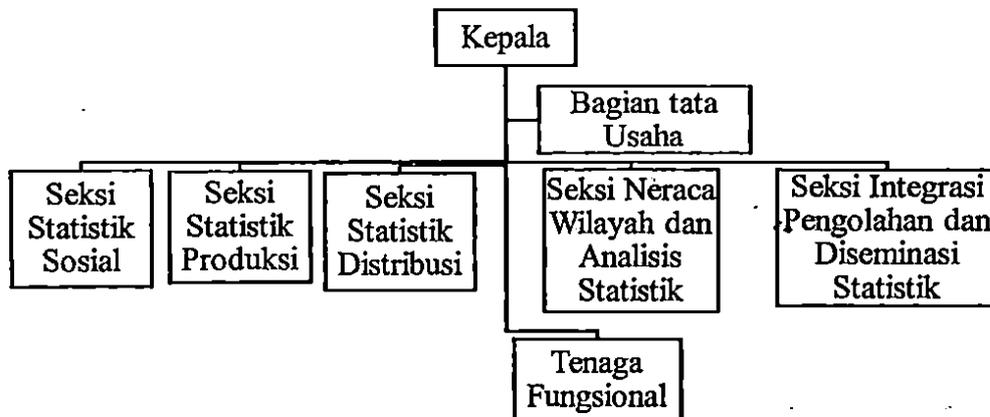
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL

4.1 Profil Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah semua karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Bantul yang berjumlah 35 orang yang meliputi Kasi/Kasubag, Staf, serta Koordinator Statistik Kecamatan . adapun struktur organisasi BPS Kabupaten Bantul sebagai berikut:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BPS Kabupaten Bantul



Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh keterangan bahwa dari 35 orang karyawan BPS Kabupaten Bantul ternyata 21 orang adalah karyawan laki-laki sedangkan sisanya karyawati. Dari ke 35 karyawan tersebut ternyata 23 orang diantaranya pernah kuliah dan lulus dari perguruan tinggi sebagaimana terlihat dari tabel 4.1

Tabel 4.1
Karyawan BPS Kabupaten Bantul menurut
Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
≤SMA	10	2	12
Perguruan Tinggi	11	12	23
Jumlah	21	14	35

Tabel 4.2
Karyawan BPS Kabupaten Bantul menurut Umur dan Jenis Kelamin

Umur (tahun)	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
≤30	2	7	9
31 – 40	4	3	7
41 – 50	9	3	12
≥51	6	1	7
Jumlah	21	14	35

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawati BPS Kabupaten Bantul yang berusia relatif muda dan secara keseluruhan hampir 50% karyawan berusia dibawah 41 tahun.

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa lebih dari separuh karyawan BPS kabupaten Bantul telah bekerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 4.3
Karyawan BPS Kabupaten Bantul menurut Masa Kerja dan Jenis Kelamin

Masa Kerja (tahun)	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
≤5	4	5	9
6 - 10	2	4	6
11 - 20	7	4	11
≥21	8	1	9
Jumlah	21	14	35

4.2 Uji Kualitas Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara menghitung korelasi antar indikator penyusun variabel dengan skor total variabel untuk mengetahui keterkaitan antar variabel dengan skor total variabel. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS 17.0 for windows diperoleh nilai r hitung untuk masing-masing item pertanyaan untuk setiap variabel. Pertanyaan dinyatakan valid jika nilai korelasi lebih besar dari r tabel atau tingkat signifikansi hasil output SPSS kurang dari 0,05.

4.2.1.1 Uji validitas variabel Komitmen Organisasi

Hasil uji validitas dari masing-masing item pertanyaan tercantum pada tabel 4.4. Hasil uji validitas terhadap Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan nilai korelasinya lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 sehingga semua item pertanyaan tersebut valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas variabel Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Item Pertanyaan	Nilai	Sig.	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
AFCOM1	0,828	0,000	Valid
AFCOM2	0,730	0,000	Valid
AFCOM3	0,676	0,000	valid
AFCOM4	0,805	0,000	Valid
AFCOM5	0,726	0,000	Valid
AFCOM6	0,626	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2013

4.2.1.2 Uji validitas variabel Karakteristik Tugas

Hasil uji validitas dari masing-masing item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
 Hasil Uji Validitas variabel Karakteristik Tugas

Item Pertanyaan	Nilai	Sig.	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
KKerja1	0,845	0,000	Valid
KKerja2	0,634	0,000	Valid
KKerja3	0,817	0,000	Valid
KKerja4	0,487	0,003	Valid
KKerja5	0,151	0,386	Tidak Valid
KKerja6	0,485	0,003	Valid
KKerja7	0,355	0,036	Valid
KKerja8	0,605	0,000	Valid
KKerja9	0,386	0,022	Valid
KKerja10	0,855	0,000	Valid
KKerja11	0,809	0,000	Valid
KKerja12	0,742	0,000	Valid
KKerja13	0,539	0,001	Valid
KKerja14	0,530	0,001	Valid
KKerja15	0,650	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2013

Hasil uji validitas terhadap variabel Karakteristik tugas menunjukkan bahwa item pertanyaan Kkerja5 nilai korelasinya lebih kecil dari r tabel dan nilai signifikansinya lebih dari 0,05 sehingga semua item pertanyaan Kkerja5 dikeluarkan dari pertanyaan dan dilakukan penghitungan ulang.

Hasil uji ulang validitas dari 14 item pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas variabel Karakteristik Tugas Tanpa Kkerja5

Item Pertanyaan	Nilai	Sig.	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
KKerja1	0,849	0,000	Valid
KKerja2	0,647	0,000	Valid
KKerja3	0,831	0,000	Valid
KKerja4	0,484	0,003	Valid
KKerja6	0,444	0,008	Valid
KKerja7	0,376	0,026	Valid
KKerja8	0,623	0,000	Valid
KKerja9	0,390	0,021	Valid
KKerja10	0,863	0,000	Valid
KKerja11	0,797	0,000	Valid
KKerja12	0,754	0,000	Valid
KKerja13	0,523	0,001	Valid
KKerja14	0,529	0,001	Valid
KKerja15	0,656	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2013

Hasil uji ulang validitas terhadap variabel karakteristik tugas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan nilai korelasinya lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 sehingga semua item pertanyaan tersebut valid.

4.2.1.9 Uji validitas variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)

Hasil uji validitas dari masing-masing item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)

Item Pertanyaan	Nilai	Sig.	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
OCB1	0,467	0,005	Valid
OCB2	0,391	0,020	Valid
OCB3	0,455	0,006	valid
OCB4	0,580	0,000	Valid
OCB5	0,647	0,000	Valid
OCB6	0,625	0,000	valid
OCB7	0,410	0,014	Valid
OCB8	0,498	0,002	Valid
OCB9	0,600	0,000	valid
OCB10	0,421	0,012	Valid
OCB11	0,343	0,043	Valid
OCB12	0,421	0,012	valid

Sumber: Data diolah, 2013

Hasil uji validitas terhadap variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan nilai korelasinya lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 sehingga semua item pertanyaan tersebut valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas Data (Uji Keandalan)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) sebuah instrument dalam mengukur konsep tertentu dan membantu nilai goodness dari sebuah instrument pengukuran. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya Cronbach alfa. Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (Sekaran, 2011).

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kualitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
Komitmen Organisasi	0,829	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Karakteristik Tugas	0,887		Reliabel
Perilaku Kewargaan Organisasi	0,706		Reliabel

Sumber: Data diolah, 2013

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (rule of thumb) sebesar 0,6; yaitu masing-masing sebesar 0,829; 0,887; dan 0,706 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen

penelitian yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dapat mengukur variabel secara konsisten.

4.3 Analisis Data dan Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh tabel 4.9, yaitu dengan meregresikan variabel perilaku kewargaan organisasi sebagai faktor dependen dengan variabelnya adalah komitmen organisasi dan karakteristik tugas

Tabel 4.9
Hasil Regresi berganda Komitmen Organisasi dan Karakteristik Tugas Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

Variabel	B	T hitung	Sig.
(1)	(2)	(3)	(4)
Komitmen Organisasi	0,594	4,546	0,000
Karakteristik Tugas	0,347	2,656	0,012
Adjusted R square	0,788		
F	64,034		
Sig. F	0,000		

Berdasar tabel diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,594X_1 + 0,347X_2$$

Dimana:

$$Y = \text{Perilaku Kewargaan Organisasi}$$

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Karakteristik Tugas

Dari persamaan diatas diketahui bahwa besarnya koefisien variabel komitmen organisasi adalah $\beta_1 = 0,594$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi, apabila komitmen organisasi ditingkatkan maka akan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi, begitu juga sebaliknya jika komitmen organisasi diturunkan maka akan menurunkan perilaku kewargaan organisasi. Untuk koefisien variabel karakteristik tugas sebesar $\beta_2 = 0,347$ dengan signifikansi $0,012 < 0,05$ yang artinya karakteristik tugas berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi, apabila karakteristik tugas ditingkatkan maka akan meningkatkan perilaku kewargaan organisasi, begitu juga sebaliknya jika karakteristik tugas diturunkan maka akan menurunkan perilaku kewargaan organisasi.

4.3.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi; hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak, sehingga H_1 diterima yang artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi.

- b. Karakteristik Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi; hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak, sehingga H_2 diterima yang artinya Karakteristik Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi.

4.3.2 Uji Simultan (Uji secara bersama-sama)

Hipotesis untuk uji serentak (Uji F) pada penelitian ini adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$; berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$; berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, hasil uji simultan (Uji F) diketahui besarnya nilai F hitung adalah 64,034 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen (komitmen organisasi dan karakteristik tugas) terhadap variabel dependen (Perilaku Kewargaan Organisasi)

4.3.3 Koefisien Determinasi

Dari tabel 4.9, diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,788 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas independen sebesar 78,8% sedangkan sisanya (21,2%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

4.4 Pembahasan

a. Pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Pada tabel 4.9 terlihat bahwa hasil nilai koefisien beta sebesar 0,594 dan t hitung 4,546 dengan signifikansi sebesar 0,000. Komitmen organisasi bentuk afektif yang berpengaruh positif dan signifikan ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (1991) dalam Chrisnawan (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi bentuk afektif memiliki hubungan yang sangat erat dengan perilaku kewargaan organisasi, serta sesuai pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Morrison(1994) pada Chrisnawan (2009), Davoudi (2012), dan Benjamin (2012), namun agak berbeda dengan Chrisnawan (2009) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi.

BPS sudah berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya baik dengan peningkatan gaji/pendapatan dengan adanya tambahan tunjangan kinerja maupun dengan perlengkapan yang makin memadai seperti ketersediaan motor bagi para KSK maupun PC atau laptop untuk tiap karyawan. Tercukupinya kebutuhan rumahtangga karyawan serta tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai mengakibatkan timbulnya rasa memiliki dan keinginan untuk bekerja sepenuh hati untuk kesuksesan organisasi. Hal seperti ini terlihat saat satu mengalami beban kegiatan berlebih, maka para karyawan dari seksi yang lain akan siap untuk membantu. Demikian pula saat petugas pencacah mengalami

kesulitan pada suatu pendataan, maka pencacah yang lain siap membantu sebagian tugas pencacahan tersebut maupun memberi saran agar dapat berhasil sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Hal-hal tersebut diatas dapat terjadi disebabkan oleh adanya keinginan agar semua kegiatan kantor dapat berjalan sesuai waktu yang telah ditetapkan, serta masalah perkantoran yang belum terlaksana dengan baik adalah masalahnya juga.

b. Pengaruh karakteristik tugas terhadap perilaku kewargaan organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa karakteristik tugas berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Pada tabel 4.9 terlihat bahwa hasil nilai koefisien beta sebesar 0,347 dan t hitung 2,656 dengan signifikansi sebesar 0,012. Hasil ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mansoor (2012) yang menyatakan empat dimensi karakteristik tugas berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi; sesuai pula dengan hasil penelitian Podsakoff, MacKenzie, & Boomer (1994), Drago & Garvei (1988), Samuel & Aubrey (2006) dalam Mansoor (2012); dan Su & Hsiao (2005) yang menyatakan bahwa dimensi dari karakteristik tugas berpengaruh terhadap dimensi perilaku kewargaan organisasi.

Karyawan BPS Kabupaten Bantul dalam kegiatan rutusnya adalah melakukan pengumpulan data hingga publikasi. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik kepada responden serta kemampuan penggunaan komputer untuk keperluan tugas menjadikan nilai positif dalam pembentukan

perilaku kewargaan organisasi. Hal ini makin dikuatkan dengan kebebasan para pencacah dalam melaksanakan tugas mereka agar berhasil