

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK DAN SUBJEK 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, DIY. 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 Muzakkir 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 Darmawan, Hoemam Zainal, S.H, dan kawan-kawan semakin gigih mencari mahasiswa serta didukuh oleh pimpinan pusat Muhammadiyah yang saat itu, K.H. A. R. Fakhruddin dan ketua pimpinan wilayah Muhammadiyah DIY H. Mukhlis Abror, secara resmi mendirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang kemudian berkembang pesat sampai saat ini.

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. 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.

PIMPINAN UNIVERSITAS

REKTOR	Dr. Ir Gunawan Budiyanto, M.P
WAKIL REKTOR B. AKADEMIK	Dr. Sukamta, S.T., M.
WAKIL REKTOR B. SDM	Dr. Nano Prawoto, SE., M.Si
WAKIL REKTOR B. SDA	Dr. Suryo Pratolo, M.Si., Ak., CA., AAP-A
WAKIL REKTOR B. KMHS, ALMNI & AIK	Hilman Latief, MA., Ph.D
WAKIL REKTOR B. KRJ SAMA & INT	Prof. Dr. Achmad Nurmandi, M.Sc
SEKERTARIS UNIV	Ir. Nafi Ananda Utama, M.S

Sumber : BIRO SDM UMY (2017)

4. Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tenaga kerja yang dipekerjakan merupakan tenaga kerja yang berasal dari daerah sekitar Yogyakarta maupun berasal dari luar daerah. Untuk pengadaan tenaga kerja, pihak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memberikan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar sebelum diterima sebagai karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Untuk data-data karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dilampirkan pada lampiran 3

5. Hasil Pengumpulan Data

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara membagikan kuisisioner kepada karyawan tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner disetiap bagian fakultas yang ada di universitas dan responden diberikan kesempatan untuk mengisi data kuisisioner yang diberikan. Untuk mendapatkan data responden maka kuisisioner dititipkan dalam waktu dua minggu, data diambil setelah masa yang ditentukan peneliti. Dari hasil pengumpulan kuisisioner dihasilkan data kuisisioner sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Jumlah reponden	258 responden
Kusioner yang dibagikan	167 kusioner
Kusioner yang kembali	135 kusioner
Response rate	80,83%

Dari jumlah responden yaitu sebanyak 258, yang bisa dibagikan hanya 167 kuisisioner, karena ada sebagian karyawan yang tidak mau mengisi kuisisioner, ada juga karyawan yang mengisi kuisisioner setengah dari keseluruhan item pertanyaan dan ada juga karyawan yang hanya mengisi dengan jawaban “netral” untuk semua item pertanyaan dan kuisisioner tersebut dikatakan rusak atau tidak bisa dipakai. Dan pada akhirnya kuisisioner

yang kembali hanya 135 kuisisioner dengan bisa dibidang response rate cukup besar yaitu 80,83% maka data yang sudah diperoleh dianggap mencukupi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

6. Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dari total karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang berjumlah 258 karyawan dan hanya dapat dibagikan 167 kuisisioner kepada responden, kuisisioner yang dikembalikan oleh responden sejumlah 135. Jadi response *rate*-nya sebesar 80,83%.

7. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Khususnya mengenai variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kinerja Karyawan.

a. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.2
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Mean	Min	Max	Sd
1.	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian (kemampuan) saya.	3.67	2	5	0.801
2.	Atasan saya lebih mengutamakan prestasi kerja.	3.81	2	5	0.735
3.	Rekan sekerja tidak memperdulikan kesibukan saya	3.68	2	5	0.895
4.	Institusi memberi kesempatan untuk kemajuan dalam keahlian dan keterampilan kerja saya	3.65	2	5	0.925
5.	Saya selalu diberi kebebasan (wewenang) oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya.	3.61	2	5	0.864
6.	Saya puas terhadap kebijakan(aturan) yang diterapkan institusi.	3.70	2	5	0.907
7.	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab	3.77	2	5	0.897
8.	Rekan kerja saya memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan.	3.68	2	5	0.825
9.	Atasan saya memberi kesempatan untuk dapat berkreasi pada pekerjaan yang saya lakukan	3.70	2	5	0.792
10.	Atasan saya memberi kesempatan untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	3.76	2	5	0.883
11.	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.	3.76	2	5	0.883
12.	Rekan kerja saya bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya.	3.61	2	5	0.907
13.	Saya puas semua karyawan diberikan kesempatan untuk promosi	3.73	2	5	0.839
14.	Atasan saya memberi kesempatan untuk melakukan hal-hal pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati nurani.	3.71	2	5	0.863
15.	Atasan selalu memberi pujian pada saya atas kerja yang saya selesaikan.	3.79	2	5	0.776
16.	Atasan saya memberi kesempatan untuk menyampaikan ide-ide atau masukan yang mungkin berguna.	3.70	2	5	0.820
17.	Atasan saya selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas	3.70	2	5	0.804
18.	Saya puas terhadap pengawasan yang dilakukan atasan mengenai hal-hal teknis	3.73	2	5	0.830
19.	Institusi memberi kesempatan pada saya untuk melakukan kegiatan lain yang berbeda (selingan), seperti seni & olahraga	3.84	2	5	0.794
20.	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	3.74	2	5	0.872
Valid N (Listwise)		3.7			

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam penelitian ini yaitu karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memberikan penilaian variabel Kepuasan Kerja menunjukkan item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan nomor 18 dengan nilai 3.84 yang berbunyi “Saya puas terhadap pengawasan yang dilakukan atasan mengenai hal-hal teknis” dan nilai rata-rata yang paling rendah adalah item pertanyaan nomor 5 dan 12 dengan nilai 3.61 yang berbunyi “Saya selalu diberi kebebasan (wewenang) oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya” dan “Rekan kerja saya bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesamanya”. Dan apabila di rata-rata semua item pertanyaan mendapatkan nilai sebesar 3.7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai kategori tinggi, yang juga dapat dikatakan bahwa karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

b. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Mean	Min	Max	Sd
1.	Saya bersedia melakukan usaha diluar yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi.	4.02	2	5	0.851
2.	Saya mengatakan pada rekan kerja saya bahwa ini adalah perusahaan yang hebat sebagai tempat kerja.	3.99	2	5	0.810
3.	Saya merasa hanya sedikit loyal pada organisasi ini (R)	4.02	2	5	0.833
4.	Saya menerima hampir semua jenis tugas pekerjaan agar saya tetap dapat bekerja di perusahaan ini.	4.01	2	5	0.787
5.	Saya menyadari bahwa nilai saya dan perusahaan ini sangat serupa.	3.96	2	5	0.800
6.	Saya bangga mengatakan bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini.	3.80	2	5	0.937
7.	Saya bisa saja bekerja pada perusahaan yang sangat berbeda sepanjang jenis pekerjaannya serupa (R)	3.94	2	5	0.896
8.	Perusahaan ini benar-benar memberi inspirasi terbaik dalam kinerja saya.	4.00	2	5	0.864
9.	Perubahan yang sangat kecil dalam hidup saya sekarang menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini (R)	3.96	2	5	0.786
10.	Saya sangat senang karena saya memilih perusahaan ini sebagai tempat kerja dan bukannya perusahaan lain saat saya memutuskan untuk bergabung.	3.89	2	5	0.719
11.	Tidak banyak yang diperoleh dengan tetap bertahan di perusahaan ini untuk jangka waktu yang tidak terbatas (R)	4.02	2	5	0.805
12.	Saya sangat susah untuk sepaham dengan kebijakan organisasi mengenai hal-hal penting berkaitan dengan karyawan.	3.92	2	5	0.829
13.	Saya benar-benar peduli dengan kelangsungan perusahaan ini.	3.96	2	5	0.845
14.	Bagi saya, ini merupakan perusahaan terbaik untuk bekerja	3.91	2	5	0.851
15.	Memutuskan bekerja untuk perusahaan ini merupakan kesalahan terbesar dalam hidup saya (R).	3.91	2	5	0.815
16.	Saya merasa bahwa masalah yang dihadapi perusahaan merupakan masalah saya juga.	3.90	2	5	0.800
Valid N (Listwise)		3.9			

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam penelitian ini yaitu karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam memberikan penilaian variabel Komitmen Organisasi menunjukkan item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan nomor 1, 3, dan 11 dengan nilai 4.02 yang berbunyi “Saya bersedia melakukan usaha diluar yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi”, dan nilai rata-rata yang paling rendah adalah item pertanyaan nomor 6 dengan nilai 3.60 yang berbunyi “Saya bangga mengatakan bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini”. Dan apabila di rata-rata semua item pertanyaan mendapatkan nilai sebesar 3.9. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi mempunyai kategori tinggi, yang juga dapat dikatakan bahwa karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

c. Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No	Pertanyaan	Mean	Min	Max	Sd
1.	Saya secara sukarela menolong rekan kerja yang memiliki beban kerja terlalu banyak dikantor.	3.93	2	5	0.794
2.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mempunyai masalah terkait tugasnya dikantor.	3.96	2	5	0.859
3.	Meskipun tanpa diminta, saya mau membantu dan membimbing rekan kerja yang baru kerja diperusahaan ini.	3.96	2	5	0.777
4.	Saya selalu membantu rekan-rekan kerja dikantor.	3.99	2	5	0.868
5.	Saya secara sukarela mengerjakan hal-hal melebihi kewajiban resmi yang ditetapkan dikantor.	3.96	2	5	0.854
6.	Saya rela datang lebih awal dari jadwal yang ditetapkan dikantor.	3.87	2	5	0.827
7.	Saya rela pulang lebih lambat dari jadwal yang ditetapkan dikantor.	3.97	2	5	0.819
8.	Saya tidak beristirahat dikantor melebihi waktu yang ditentukan	4.04	2	5	0.786
9.	Saya suka menolong tugas rekan kerja yang tidak hadir.	3.90	2	5	0.854
10.	Saya mau bekerja sama dengan rekan kerja manapun tanpa membeda-bedakan.	3.97	2	5	0.846
11.	Saya toleransi terhadap keadaan yang kurang idel dari kantor.	3,95	2	5	0.840
12.	Saya lebih fokus pada sisi-sisi positif dari kantor.	3.96	2	5	0.841
13.	Saya berperilaku positif demi kelangsungan perusahaan.	3.90	2	5	0.804
14.	Saya berperilaku sopan terhadap semua rekan kerja.	3.98	2	5	0.805
15.	Saya menghindari konflik antar pribadi dikantor.	3.99	2	5	0.868
16.	Saya memikirkan pengaruh perilaku saya terhadap rekan kerja lain dikantor.	3.96	2	5	0.850
17.	Saya tidak menyalahgunakan hak-hak rekan kerja lain dikantor.	3.95	2	5	0.813
18.	Saya bertanggung jawab menghadiri acara yang mengangkat citra kantor meskipun tidak diwajibkan.	3.97	2	5	0.772
19.	Saya terus mengikuti perubahan-perubahan dikantor demi perkembangan kantor.	4.00	2	5	0.820
20.	Saya membaca dengan sungguh-sungguh semua pengumuman dikantor ini.	4.01	2	5	0.851
Valid N (Listwise)		3.9			

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam penelitian ini yaitu karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam memberikan penilaian variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menunjukkan item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan nomor 8 dengan nilai 4.04 yang berbunyi “Saya tidak beristirahat dikantor melebihi waktu yang ditentukan” dan nilai rata-rata yang paling rendah adalah item pertanyaan nomor 6 dengan nilai 3.87 yang berbunyi “Saya rela datang lebih awal dari jadwal yang ditetapkan dikantor”. Dan apabila di rata-rata semua item pertanyaan mendapatkan nilai sebesar 3.9. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mempunyai kategori tinggi, yang juga dapat dikatakan bahwa karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tinggi terhadap organisasi.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Mean	Min	Max	Sd
1.	Saya bekerja dengan target kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	3.88	2	5	0.774
2.	Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam waktu singkat	3.83	2	5	0.787
3.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya tanpa banyak dijelaskan pimpinan atau rekan kerja	3.90	2	5	0.762
4.	Saya mengembangkan kreativitas saya dalam bekerja	3.87	2	5	0.767
5.	Saya mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja pada saat bekerja	3.83	2	5	0.806
6.	Saya berinisiatif melakukan pekerjaan lain bila sudah selesai mengerjakan sebuah pekerjaan	3.84	2	5	0.790
7.	Saya tidak tergantung pada rekan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan	3.81	2	5	0.865
8.	Saya mempunyai kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam melakukan pekerjaan saya	3.95	2	5	0.804
9.	Saya mempunyai kecakapan dalam menggunakan alat kerja	3.85	2	5	0.806
10.	Saya melaksanakan jadwal kerja sesuai peraturan yang berlaku	3.95	2	5	0.785
11.	Saya mempunyai tingkat kehadiran tinggi ditempat kerja	3.87	2	5	0.814
12.	Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan atasan	3.92	2	5	0.783
13.	Saya mempunyai kemampuan dalam memberikan bimbingan dan penjelasan kepada rekan kerja	3.79	2	5	0.795
14.	Saya teliti dalam melakukan setiap pekerjaan	3.87	2	5	0.790
15.	Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja	3.91	2	5	0.787
Valid N (Listwise)		3.8			

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam penelitian ini yaitu karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam memberikan penilaian variabel Kinerja Karyawan menunjukkan item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah item pertanyaan nomor 8 dan 10 dengan nilai 3.95 yang berbunyi “Saya mempunyai kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam melakukan pekerjaan saya” dan “Saya melaksanakan jadwal kerja sesuai peraturan yang berlaku” dan nilai rata-rata yang paling rendah adalah item pertanyaan nomor 13 dengan nilai 3.79 yang berbunyi “Saya mempunyai kemampuan dalam memberikan bimbingan dan penjelasan kepada rekan kerja”. Dan apabila di rata-rata semua item pertanyaan mendapatkan nilai sebesar (3.8) hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mempunyai kategori tinggi, yang juga dapat dikatakan bahwa karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tingkat kinerja yang tinggi terhadap organisasi.

B. UJI KUALITAS INSTRUMEN DAN DATA

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang bisa menjadi representatif dari variabel penelitian. Pengujian kualitas instrumen yang umum digunakan ada uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk menguji apakah butir pertanyaan dalam instrumen dapat mengukur apa yang kita ingin ukur dalam variabel yang kita ukur, dengan kata lain instrumen dengan variabel itu cocok. Sebuah item dikatakan valid, jika nilai $\text{sign} > 0,05$ (Ghozali, 2011)

Sedangkan untuk pengujian reliabilitas adalah Untuk menguji apakah instrumen yang kita pakai itu konsisten atau tidak apabila digunakan untuk mengukur hal yang sama di waktu yang berbeda dan hasilnya relatif sama. Pengujian reliabilitas instrumen akan dilihat dari nilai *cronbach alpha*. Dimana nilai *Cronbach alpha* yang lebih besar dari 0.70 dikatakan reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach alpha* yang didapat lebih kecil dari 0.70 maka dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil uji validitas CFA menggunakan Amos versi 22 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua butir dari masing-masing variabel >0.5 yang bisa dilihat pada lampiran 4, sehingga semua butir dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

C. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis Menggunakan SEM

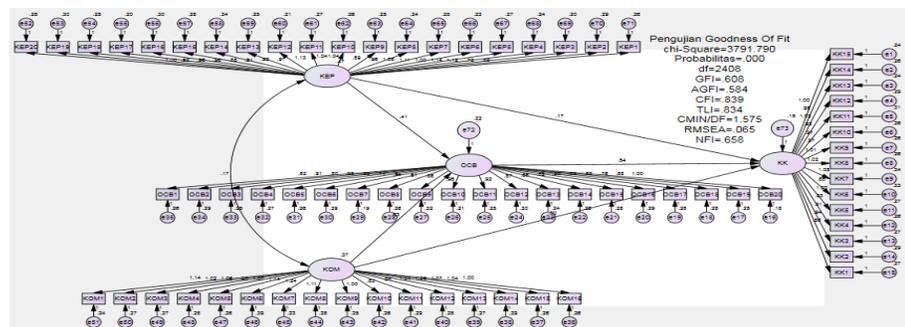
Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS. Menggunakan tahapan permodelan dan analisis persamaan struktural menjadi 7 langkah, yaitu :

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.



Gambar 4.1

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.

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.

5. Menilai Identifikasi Model.

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori *over-identified*. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

Tabel 4.6
Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments:	2556
Number of distinct parameters to be estimated:	148
Degrees of freedom (2556 - 148):	2408

Sumber : Lampiran 8

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 2408. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori *over confident* karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

6. Evaluasi Model Struktural.

Langkah keenam ada beberapa kriteria Evaluasi Model Struktural yaitu :

a. Ukuran Sampel

Jumlah sampel data sudah memenuhi asumsi SEM, yaitu 135 data dan sesuai dari jumlah data yang di rekomendasikan, 100 – 150 data.

b. Normalitas data

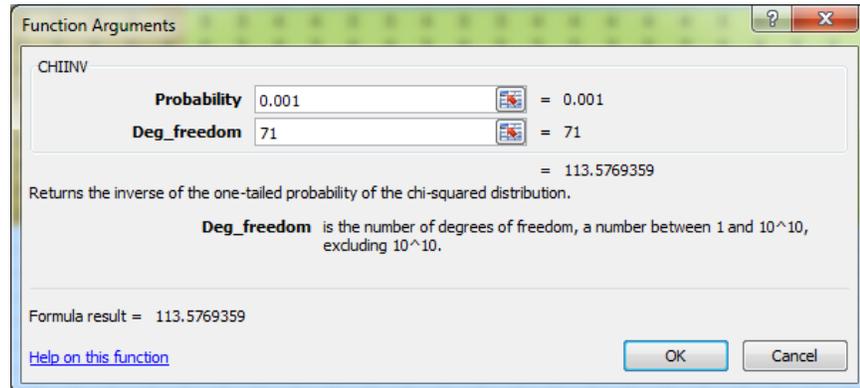
Dalam output AMOS, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai CR (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan kritis $\pm 2,56$ pada level 0,01. Jika ada nilai CR yang lebih besar dari nilai kritis maka distribusi data tersebut tidak normal secara *univariate*. Sedangkan secara *multivariate* dapat dilihat pada c.r baris terakhir dengan ketentuan yang sama (Ghozali, 2011).

Berdasarkan pengujian normalitas data 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 0,327 berada di dalam rentang $\pm 2,58$, yang bisa dilihat pada lampiran 6.

c. Uji *Outliers*

Berdasarkan identifikasi outlier yang bisa dilihat pada lampiran 5 menunjukkan perhitungan batas akhir *outlier* menggunakan CHIINV dengan memasukkan probabilitas 0.001 dan *degree of freedom* sejumlah variabel yang terukur adalah 71 item pertanyaan. Dan dari hasil perhitungan batas akhir *outlier* sebesar 113,57.

Evaluasi terhadap multivariate outliers dapat dilihat melalui output AMOS **Mahalanobis Distance**. Kriteria yang digunakan pada tingkat $p < 0.001$. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini variabelnya adalah 71, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



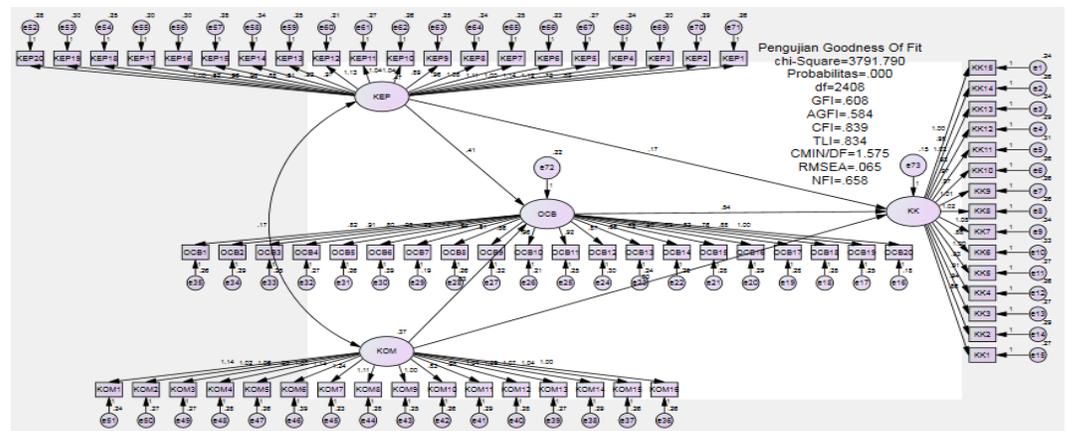
Gambar 4.2

Hasil perhitungan *Degree Of Freedom*

Hasilnya adalah 113.576. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 113.576 merupakan outliers multivariate. Dari hasil AMOS dapat dilihat bahwa tidak data yang lebih besar dari nilai tersebut.

d. Model Hipotesis

Model hipotesis dari output ditampilkan pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.3

Model Penelitian Output AMOS

Uji statistik hasil pengolahan dengan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikan pengaruh antar variabel yang ditunjukkan dengan melihat *critical ratio* (c.r) dan nilai *significane probability* masing-masing pengaruh antar variabel. Berikut adalah output tabel pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan alat uji AMOS dalam bentuk output *Regression Weights* seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Regression Weights

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OCB	<---	KEP	.410	.078	5.250	***	par_69
OCB	<---	KOM	.630	.097	6.521	***	par_70
KK	<---	OCB	.537	.092	5.822	***	par_71
KK	<---	KEP	.170	.069	2.472	.013	par_72
KK	<---	KOM	.004	.084	.050	.960	par_73

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan pengaruh antar variabel :

- 1) Pengaruh antara Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Critical ratio nilai koefisien *standardized regression weight* antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* diperoleh nilai sebesar 5.250 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki pengaruh. Pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$),

dengan demikian H1 **Terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

- 2) Pengaruh antara Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Critical ratio nilai koefisien *standardized regression weight* antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diperoleh nilai sebesar 6.521 hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi dan variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki pengaruh yang positif. Semakin tinggi Komitmen Organisasi, maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), dengan demikian H2 **Terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

- 3) Pengaruh antara Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan

Critical ratio nilai koefisien *standardized regression weight* antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 2.472 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan memiliki

pengaruh yang positif. Semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka semakin tinggi juga Kinerja dari seorang karyawan. Pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,013 ($p < 0,05$), dengan demikian H3 **Terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4) Pengaruh antara Komitmen organisasi dan Kinerja karyawan

Critical ratio nilai koefisien *standardized regression weight* antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai sebesar 0,050 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi dan variabel Kinerja Karyawan tidak memiliki pengaruh. Pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,960 ($p < 0,05$), dengan demikian H4 **Tidak Terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

5) Pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan

Critical ratio nilai koefisien *standardized regression weight* antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 5.822 hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) dan variabel Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif. Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, maka semakin tinggi juga Kinerja dari seorang karyawan. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), dengan demikian **H5 Terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk hipotesis 6 dan 7, berikut ini adalah tabel yang digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel intervening atau mediasi antara pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8

Standardized Direct Effects

	KEP	KOM	OCB	KK
OCB	.384	.522	.000	.000
KK	.192	.004	.647	.000

Tabel 4.9

Standardized Indirect Effects

	KEP	KOM	OCB	KK
OCB	.000	.000	.000	.000
KK	.249	.338	.000	.000

- 6) Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB sebagai variabel intervening.

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini adalah dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, karena dapat dilihat dari nilai *indirect* yang dihasilkan 0.249 lebih besar dari nilai *direct* yaitu 0.192. dengan demikian H6 **Terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

- 7) Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB sebagai variabel intervening.

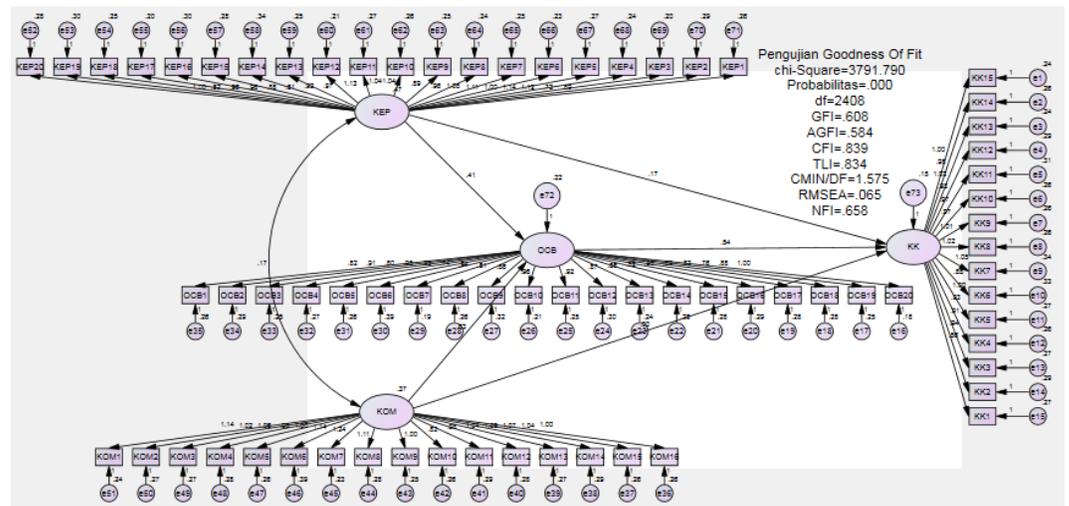
Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini adalah dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, karena dapat dilihat dari nilai *indirect* yang dihasilkan 0.338 lebih besar dari nilai *direct* yaitu 0.004. dengan demikian H7 **Terdukung** dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Dari hasil diatas maka uji analisis jalur tidak dapat dilanjutkan. Untuk pengujian efek mediasi tetap harus mengikuti prosedur. Baron dan Kenny (1986, dalam Ghazali 2011) yaitu

pengujian efek mediasi dapat dilakukan jika pengaruh antara variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) adalah signifikan, jika hal tersebut tidak terjadi atau tidak signifikan maka pengujian efek mediasi tidak dapat dilanjutkan.

7. Menilai Kelayakan Model

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



Gambar 4.4

Hasil Pengujian Kelayakan Model

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

Tabel 4.10**Hasil Uji Goodness Of Fit Indeks**

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
χ^2 (<i>Chi-Square</i>)	< 3791.790	113.576	Fit
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Tidak fit
RMSEA	≤ 0.08	0,065	Fit
GFI	≥ 0.90	0,608	Tidak Fit
AGFI	≥ 0.80	0,584	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.0	1,575	Fit
TLI	≥ 0.90	0,834	Marginal
CFI	≥ 0.90	0,839	Marginal

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa terdapat lebih dari 1 kriteria yang telah fit, dengan demikian model penelitian dapat dikatakan sudah baik (Ghozali, 2011).

8. Melakukan Interpretasi dan memodifikasi Model

Apabila model tidak fit dengan data, tindakan-tindakan berikut bisa dilakukan :

1. Memodifikasi model dengan menambahkan garis hubungan
2. Menambah variabel jika data tersedia
3. Mengurangi variabel

9. Interpretasi Estimasi Model

Pada tahap ini selanjutnya model diinterpretasikan dan dimodifikasi.

D. PEMBAHASAN (INTERPRETASI)

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan pengujian hipotesis maka diperoleh hasil bahwa hipotesis 1 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima karena ada pengaruh antar variabel. Hal ini juga diperkuat dengan statistik deskriptif variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 3,7 yang termasuk kategori tinggi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* 3,9 yang juga kategori tinggi. Sehingga dari hasil uji hipotesis yang pertama dapat dikatakan bahwa karyawan tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki rasa Kepuasan terhadap pekerjaannya sehingga mau memberikan atau menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* nya. Kepuasan Kerja adalah salah satu faktor yang utama dari seorang karyawan untuk lebih cenderung berperilaku positif terhadap perusahaan atau organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain daripada itu, jika seorang karyawan puas akan pekerjaannya maka karyawan tersebut cenderung akan melakukan pekerjaan yang melebihi dari pekerjaan pokok mereka karena ingin membagikan pengaruh positif dirinya. Hasil hipotesis ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Soegandhi dkk (2013), Mohammad dkk (2013), dan Bodroastuti dan Ruliaji (2016) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan pengujian hipotesis maka diperoleh hasil bahwa hipotesis 2 menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima karena ada pengaruh antar variabel. Hal ini juga diperkuat dengan statistik deskriptif variabel Komitmen Organisasi yaitu sebesar 3,9 yang termasuk kategori tinggi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* 3,9 yang juga kategori tinggi. Sehingga dari hasil uji hipotesis yang kedua dapat dikatakan bahwa karyawan tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki rasa Komitmen terhadap organisasi dimana tempat mereka bekerja sehingga mau memberikan atau menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* nya. Perilaku OCB dari seorang karyawan timbul karena seorang karyawan tersebut sudah berkomitmen pada suatu organisasi dimana mereka bekerja, Karyawan tersebut cenderung akan memberikan tenaga dan pikirannya untuk memajukan perusahaan

dimana mereka bekerja, Luthan (2006) . Sehingga semakin meningkat Komitmen Organisasi yang ditunjukkan karyawan dan semakin meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka keduanya mempunyai pengaruh yang positif. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putrana dkk, (2016), Suparjo dkk (2013), dan Thoyib A dan Sukmawati yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis maka diperoleh hasil bahwa hipotesis 3 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima karena ada pengaruh antar variabel. Hal ini juga diperkuat dengan statistik deskriptif variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 3,7 yang termasuk kategori tinggi dan Kinerja Karyawan 3,8 yang juga kategori tinggi. Sehingga dari hasil uji hipotesis yang ketiga dapat dikatakan bahwa karyawan tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki rasa puas terhadap organisasi dimana tempat mereka bekerja sehingga memiliki Kinerja yang bagus juga, Karyawan yang puas atas pekerjaannya mereka akan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara kemampuan dan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga

apabila karyawan sudah mempunyai kemampuan itu, maka Kinerja dari karyawan tersebut akan semakin baik atau meningkat. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri wahyudi dan Sudibya (2016), dan Troena dkk, (2013) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Komitemen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis maka diperoleh hasil bahwa hipotesis 4 menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 tidak diterima karena tidak ada pengaruh antar variabel. Artinya, pengaruh Komitmen organisasi karyawan tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan. Karywan yang sudah berkomitmen, belum tentu mempunyai kinerja yang baik, karena bisa saja ada faktor lain yang mmebuat kinerja nya meningkat yaitu seperti motivasi dan kompensasi. Hasil hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudinarsih, (2012) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja.

5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis maka diperoleh hasil bahwa hipotesis 5 menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima karena ada pengaruh antar variabel. Hal ini juga diperkuat dengan statistik deskriptif variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu sebesar 3,9 yang termasuk kategori tinggi dan Kinerja Karyawan 3,8 yang juga kategori tinggi. Sehingga dari hasil uji hipotesis yang kelima dapat dikatakan bahwa karyawan tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki sifat perilaku OCB terhadap organisasi dimana tempat mereka bekerja sehingga memiliki kinerja yang bagus juga, Dengan adanya perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan maka produktivitas karyawan antar sesama rekan kerja akan meningkat karena timbul perasaan saling tolong menolong membantu pekerjaan rekan kerja yang mengalami kesusahan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mau bekerja melebihi dari harapan perusahaan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bodroastuti dan Ruliaji (2016) dan Putrana dkk (2016) dan Troena dkk (2013) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Mediasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka diperoleh hasil hipotesis 6 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel OCB sebagai mediasi. Dalam sebuah organisasi Kepuasan Kerja karyawan menjadi salah satu faktor meningkatnya Kinerja dari seorang karyawan, namun ada juga variabel yang bisa memediasi antara kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan, variabel tersebut adalah OCB pada penelitian ini ternyata variabel OCB lebih bisa menguatkan lagi antara pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan, karena adanya rasa saling tolong menolong, menjaga hubungan baik sesama rekan kerja dan mau melakukan pekerjaan diluar dari pekerjaan pribadinya. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thoyib A dan Sukmawati (2013) , Putrana dkk (2016), dan Bodroastuti dan Ruliaji (2016).

7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Mediasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka diperoleh hasil hipotesis 7 menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel

OCB sebagai mediasi. Dalam sebuah organisasi, Komitmen menjadi salah satu faktor meningkatnya Kinerja dari seorang karyawan, namun ada juga variabel yang bisa memediasi antara Komitmen dan juga Kinerja Karyawan, variabel tersebut adalah OCB pada penelitian ini ternyata variabel OCB lebih bisa menguatkan lagi antara pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan, karyawan yang telah berkomitmen pada sebuah organisasi cenderung akan memberikan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan organisasi dimana dia bekerja dan juga dari OCB nya sendiri karena adanya rasa saling tolong menolong, menjaga hubungan baik sesama rekan kerja dan mau melakukan pekerjaan diluar dari pekerjaan pribadinya, yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan itu sendiri dan juga perusahaan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thoyib A dan Sukmawati (2013) , Bodroastuti dan Ruliaji (2016) dan Agustiningrum (2016).