

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek/subjek Penelitian**

##### **1. Sejarah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan perguruan tinggi Swasta yang beralamat di Jalan Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, Yogyakarta. Niat dalam mendirikan kampus UMY sudah ada sejak lama oleh Prof. Dr. Kahar Muzakir dalam gagasannya bahwa perlu didirikan sebuah kampus atau universitas yaitu UMY. Dengan banyak perjuangan dari berbagai aktivis secara resmi didirikanlah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang kemudian berkembang hingga sampai saat ini. Beberapa tujuan umum didirikannya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah agar terwujudnya sarjana muslim yang memiliki akhlak mulia, cakap, percaya diri serta mampu dalam mengembangkan ilmu pengetahuan teknologi, berguna bagi umat, bangsa dan kemanusiaan.

Tentunya sebagai lembaga pendidikan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mempunyai Tujuan khusus yakni:

- a. Mampu dalam mengembangkan, menguasai dan mengamalkan ilmu pengetahuan maupun dalam bidang teknologi yang dijiwai oleh nilai kemanusiaan, etika dan akhlakul karimah yang bertumpu pada suatu

- keikhlasan dalam ajaran islam, serta melaksanakan amar ma'ruf nahi mungkar yang relavan dengan kebutuhan pembangunan bangsa.
- b. Melaksanakan program pendidikan Sarjana, Ahli Madya, Pascasarjana dan profesi yang dapat menghasilkan lulusan terbaik dan dapat memenuhi kebutuhan didalam dunia kerja baik itu nasional maupun dalam ranah internasional.
  - c. Menciptakan dan menghasilkan penelitian atau karya ilmiah yang dapat menjadi rujukan pada tingkat nasional maupun internasional.
  - d. Mengembangkan lingkungan dan kehidupan masyarakat akademik yang di dorong oleh nilai-nilai islam, kejujuran, kebenaran, kesungguhan, keadilan dan mampu menyesuaikan dengan perubahan.
  - e. Menciptakan lingkungan akademik yang dapat menumbuhkan pemikiran-pemikiran terbuka, kritis dan inovatif.
  - f. Menyediakan fasilitas ataupun layanan yang memuaskan bagi *stakeholders*.
  - g. Memiliki sumberdaya dan potensi Universitas yang bisa diakses oleh perguruan tinggi, lembaga pemerintah swasta, industri dan masyarakat luas dalam mendukung suatu pengembangan dalam bidang agama islam dan budaya Indonesia.
  - h. Mengembangkan jaringan kerjasama yang luas di berbagai industri nasional maupun internasional dalam upaya memajukan pendidikan, penelitian, pelayanan serta manajemen yang berkualitas.

- i. Menghasilkan lulusan yang memiliki integritas tinggi dalam kepribadian dan moralitas yang islami dalam konteks manapun.

## **2. Visi dan Misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

Selain adanya tujuan umum dan tujuan khusus, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

### **1. Visi**

Menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan berlandaskan nilai-nilai islam untuk kemaslahatan umat.

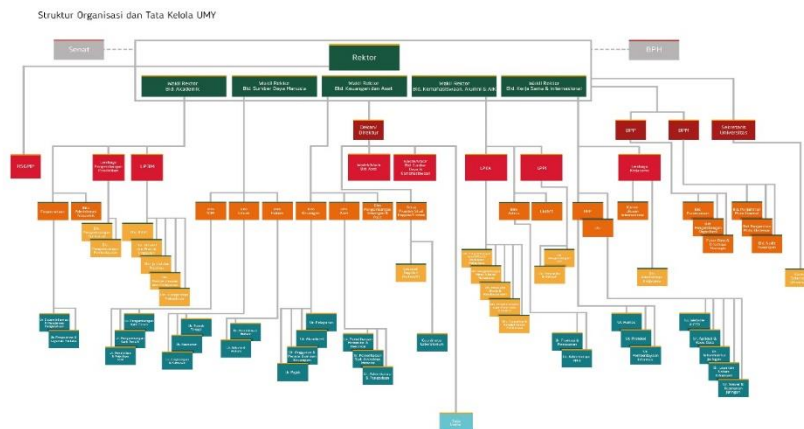
### **2. Misi**

- a. Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban.
- b. Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah untuk menyejahterakan dan mencerdaskan umat.
- c. Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya.
- d. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara professional.

- e. Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

Adanya visi, misi dan tujuan tersebut bahwa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tujuan yang sangat jelas dalam suatu pencapaian pelaksanaan kegiatan dibidang akademik. Hal tersebut diharapkan mampu dijadikan sebuah pedoman dan semangat dalam membangun Universitas Muhammadiyah Yogyakarta di masa mendatang.

### 3. Struktur Organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi**

Sumber: Lampiran Struktur Organisasi UMY (2018)

#### **4. Hasil Pengumpulan Data**

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yang mana data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung bukan dari perantara, yakni diperoleh secara langsung dari responden dalam kegiatan penelitian yang dilakukan dilapangan. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang berkaitan dengan Perilaku kewargaan organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Afektif.

Responden dalam penelitian ini yaitu dosen tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan penentuan jumlah responden yaitu 145 dosen. Penentuan jumlah responden berdasarkan teori dari Ferdinand (2006) bahwa 5 sampai 10 dikalikan jumlah indikator. Dimana dalam kuisisioner penelitian ini memiliki 29 jumlah item dan dikalikan 5 sehingga jumlah sampel nya adalah 145. Pengumpulan dan pembagian data dilakukan dengan cara menemui responden langsung dilapangan dan melalui surat elektronik (surel). Dari hasil pengumpulan kuisisioner didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Pengumpulan Kuisisioner**

Kuisisioner yang dibagikan	151 kuisisioner
Kuisisioner yang terkumpul	151 kuisisioner
Kuisisioner yang rusak	6 kuisisioner
Kuisisioner yang digunakan	145 kuisisioner
Response rate	100%

### **B. Deskripsi Responden**

Sampel dalam penelitian ini adalah dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan menggunakan teknik purposive maka dalam menentukan jumlah sampel menurut Ferdinand (2006) yakni, 5 sampai 10 dikalikan jumlah indikator sehingga dalam penelitian ini menggunakan 145 sampel. Peneliti menyebarkan kuisisioner sebanyak 151 kemudian kuisisioner kembali sebanyak 151 dan 6 kuisisioner tidak dapat digunakan, sehingga sampel yang didapatkan sesuai dengan penentuan jumlah sampel menggunakan teori yang sudah dijelaskan diatas, yakni 145 sampel. Adapun profil maupun karakteristik dari 145 responden di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai berikut:

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Total Responden</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Jumlah</b>
Masa kerja	<2 th	0	0%	100%
	2 - 10 Th	57	39%	
	11 - 20 Th	63	43%	
	21 - 30 Th	25	17%	
	>30 Th	0	0%	

Sumber: Lampiran Data Karakteristik Responden (2018)

Karakteristik dosen berdasarkan lama bekerja adalah sebanyak 57 pada rentang 2-10 tahun, 63 dosen dalam rentang 11-20 tahun dan 25 dosen dalam rentang 21-30 tahun. Tabel 4.3 diatas menunjukkan hasil bahwa mayoritas responden yakni dengan masa kerja 11-20 tahun dengan presentase sebesar 43%.

### C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai atau mengetahui apakah suatu instrument dapat dikatakan valid dan reliabel. Dalam uji kualitas instrument, terdapat uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat digunakan dan mampu mengukur apa yang diinginkan pada dasarnya, uji validitas bertujuan untuk memberikan informasi apakah suatu item pertanyaan sudah sesuai dengan variabel yang sedang diukur. Uji validitas dapat diterima atau dinyatakan valid apabila nilai probabilitas  $> 0,5$  dan dinyatakan tidak valid jika nilai probabilitas  $< 0,5$  (Ghozali, 2017).

Kemudian uji realibilitas yakni, pengujian yang menunjukkan sejauh mana konsistensi dan stabilitas dari alat ukur yang digunakan sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut di ulangi. Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan CR (*Construct realibility*) Menurut Ghozali (2017) sebuah variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai  $CR > 0,7$ .

Penelitian ini menggunakan 29 daftar item pertanyaan yang akan mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 145. Kemudian dalam pengolahan data, peneliti menggunakan program aplikasi AMOS versi 22. Berikut merupakan hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan uji validitas dan realibilitas sebagai berikut:

**Tabel 4. 3**  
**Uji Kualitas Instrumen dan Data (KT)**

ITEM	FACTOR LOADING	KET	ST ^2	SUM1	1- ST^2	SUM2	CR
KT10	0.665	VALID	0.442225	5.949593	0.557775	4.050407	0.897323047
KT9	0.796	VALID	0.633616		0.366384		
KT8	0.766	VALID	0.586756		0.413244		
KT7	0.777	VALID	0.603729		0.396271		
KT6	0.785	VALID	0.616225		0.383775		
KT5	0.829	VALID	0.687241		0.312759		
KT4	0.719	VALID	0.516961		0.483039		
KT3	0.786	VALID	0.617796		0.382204		
KT2	0.788	VALID	0.620944		0.379056		
KT1	0.79	VALID	0.6241		0.3759		

Sumber: Lampiran Uji Kualitas instrumen dan Data (2018)



Dari hasil pengujian validitas Kepemimpinan Transformasional, semua atau keseluruhan dari item pertanyaan sebanyak 10 butir memiliki nilai signifikansi diatas 0,5 sehingga dapat dikatakan valid. Kemudian untuk pengujian realibilitas pada variabel Kepemimpinan Transformasional menghasilkan nilai CR yang lebih besar dari 0,70 sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 4. 4**

**Uji Kualitas Instrumen dan Data (KA)**

ITEM	FACTOR LOADING	KET	ST ^2	SUM1	1- ST^2	SUM2	CR
KA1	0.808	VALID	0.652864	5.678612	0.347136	2.321388	0.932845797
KA2	0.78	VALID	0.6084		0.3916		
KA3	0.825	VALID	0.680625		0.319375		
KA4	0.883	VALID	0.779689		0.220311		
KA5	0.817	VALID	0.667489		0.332511		
KA6	0.912	VALID	0.831744		0.168256		
KA7	0.925	VALID	0.855625		0.144375		
KA8	0.776	VALID	0.602176		0.397824		

Sumber: Lampiran uji kualitas Instrumen dan Data (2018)

Dari hasil pengujian validitas komitmen afektif untuk keseluruhan item pertanyaan sebanyak 8 butir didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan valid, dikarenakan memiliki nilai signifikansi diatas 0,5 sehingga dapat dikatakan valid. Sedangkan dalam pengujian realibilitas pada variabel

Komitmen Afektif mendapatkan hasil nilai dari CR yang lebih besar dari 0,70 sehingga alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 4. 5**  
**Uji Kualitas Instrumen dan Data (PKO)**

ITEM	FACTOR LOADING	KET	ST ^2	SUM1	1- ST^2	SUM2	CR
PKO1	0.613	VALID	0.375769	5.195896	0.624231	5.108548	0.840884
PKO2	0.754	VALID	0.568516		0.431484		
PKO3	0.748	VALID	0.559504		0.440496		
PKO4	0.416	TIDAK VALID	0.173056		0.826944		
PKO5	0.654	VALID	0.427716		0.572284		
PKO6	0.705	VALID	0.497025		0.502975		
PKO7	0.82	VALID	0.6724		0.3276		
PKO8	0.85	VALID	0.7225		0.2775		
PKO9	0.711	VALID	0.505521		0.494479		
PKO10	0.833	VALID	0.693889		0.306111		
PKO11	0.834	VALID	0.695556		0.304444		

Sumber: Lampiran Uji Kualitas Instrumen dan Data (2018)

Dari hasil pengujian validitas PKO keseluruhan item pertanyaan sebanyak 11 butir didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan valid, dikarenakan memiliki nilai lebih dari 0,5 kecuali butir pertanyaan PKO4 dengan nilai 0,416 yang dinyatakan tidak valid. Peneliti memutuskan untuk membuang item pertanyaan dari variabel PKO yang tidak valid tersebut, karena ditakutkan

akan mempengaruhi hasil yang nantinya diolah. Berikut adalah hasil dari keseluruhan variabel setelah item PKO4 dihapus:

**Tabel 4. 6**  
**Uji kualitas Instrument dan Data (PKO2)**

ITEM	FACTOR LOADING	KET	ST ^2	SUM1	1- ST^2	SUM2	CR
PKO1	0.617	VALID	0.380689	5.713475	0.619311	4.286525	0.883929
PKO2	0.755	VALID	0.570025		0.429975		
PKO3	0.743	VALID	0.552049		0.447951		
PKO5	0.651	VALID	0.423801		0.576199		
PKO6	0.706	VALID	0.498436		0.501564		
PKO7	0.819	VALID	0.670761		0.329239		
PKO8	0.85	VALID	0.7225		0.2775		
PKO9	0.71	VALID	0.5041		0.4959		
PKO10	0.833	VALID	0.693889		0.306111		
PKO11	0.835	VALID	0.697225		0.302775		

Sumber: Lampiran Uji Kualitas Instrument dan Data PKO (2018)

Tabel 4. telah menunjukkan bahwa untuk item PKO4 sudah tidak lagi digunakan dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item dari variabel PKO dapat dikatakan valid. Dengan nilai C.R > 0,7 sehingga dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

#### **D. Statistik Deskriptif**

Analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, diagram lingkaran, pictogram maupun grafik.

Dalam penjelasan kelompok melalui modus, mean dan variasi kelompok dengan melalui rentang dan simpangan baku, yaitu menggambarkan kondisi sesungguhnya dari variabel Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, dan PKO. Kemudian dalam pengukuran atas jawaban responden ini menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan interval diatas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawavab yang diperoleh dari responden, yakni:

**Tabel 4. 7**

**Interpretasi kelas Interval**

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
3,00 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif (2018)

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian, hasil tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4. 8**  
**Analisis Deskriptif (KT)**

ITEM	N	MINIMUM	MAXIMUM	MEAN	KET
KT1	145	2	5	3,84	TINGGI
KT2	145	2	5	3,95	TINGGI
KT3	145	2	5	3,83	TINGGI
KT4	145	2	5	3.68	TINGGI
KT5	145	2	5	3.88	TINGGI
KT6	145	2	5	3.81	TINGGI
KT7	145	2	5	3.92	TINGGI
KT8	145	2	5	3.88	TINGGI
KT9	145	2	5	3.81	TINGGI
KT10	145	2	5	3.87	TINGGI
rata-rata				3.83	

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif (2018)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwasannya statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel yang diukur. *Mean* atau rata-rata dalam variabel ini adalah 3,84 dengan skor minimal per item adalah 2 dan skor maksimal 5. Hal ini dapat dikatakan bahwa jawaban responden pada variabel Kepemimpinan Transformasional dapat dikategorikan tinggi karena memiliki rata-rata 3,84.

**Tabel 4. 9**  
**Statistik Deskriptif (KA)**

ITEM	N	MINIMUM	MAXIMUM	MEAN	KET
KA1	145	2	5	4.14	TINGGI
KA2	145	2	5	4.03	TINGGI
KA3	145	2	5	3.96	TINGGI
KA4	145	2	5	3.90	TINGGI
KA5	145	2	5	4.05	TINGGI
KA6	145	2	5	4.06	TINGGI
KA7	145	2	5	4.01	TINGGI
KA8	145	2	5	3.85	TINGGI
rata-rata				4.00	

Sumber: Lampiran Analisis Deskriptif (2018)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada setiap butir item dalam variabel komitmen afektif menunjukkan tingkat rata-rata penilaian adalah 4,00 dengan skom minimal 2 dan maksimal 5. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya jawaban responden pada variabel komitmen afektif dapat dikategorikan tinggi, karena memiliki rata-rata sebesar 4,00.

**Tabel 4. 10**  
**Statistik Deskriptif (PKO)**

ITEM	N	MINIMUM	MAXIMUM	MEAN	KET
PKO1	145	1	5	3.57	TINGGI
PKO2	145	2	5	3.92	TINGGI
PKO3	145	1	5	3.99	TINGGI
PKO5	145	2	5	3.88	TINGGI
PKO6	145	2	5	3.79	TINGGI
PKO7	145	2	5	3.87	TINGGI
PKO8	145	2	5	3.96	TINGGI
PKO9	145	2	5	3.79	TINGGI
PKO10	145	2	5	3.98	TINGGI
PKO11	145	2	5	3.82	TINGGI
rata-rata				3.85	

Sumber: Tabel Statistik Deskriptif (2018)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian atau jawaban pada setiapp butir item variabel menunjukan tingkat penilaian yang tinggi, yakni sebesar 3,89 dengan skor minimal 1 dan skor maskimal 5.

## **E. Hasil Penelitian**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation modeling* dengan alat analisis menggunakan program aplikasi AMOS versi 22 dengan langkah-langkah yang mengacu dari proses analisis SEM menurut Hair *et al* (1998) dalam Ghozali (2017). Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

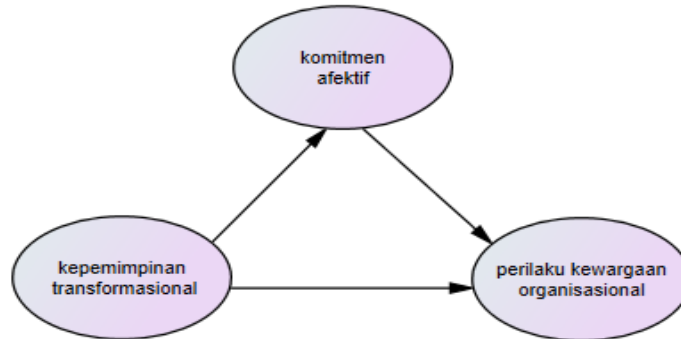
## 1. Pembahasan Model berdasarkan Teori

Pengembangan model didalam penelitian ini berdasarkan dari konsep analisis yang sudah dijelaskan pada Bab II yang secara umum model tersebut terdiri dari satu variabel eksogen yaitu Kepemimpinan Transformasional, dan dua variabel endogen yakni, komitmen afektif dan perilaku kewargaan organisasional.

## 2. Menyusun Diagram Alur

Setelah selesai melakukan pengembangan model berdasarkan teori, maka selanjutnya adalah menyusun model tersebut dalam bentuk diagram alur yang nantinya akan memudahkan untuk melihat hubungan kasualitas yang akan diuji. Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kasual yang langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya, sedangkan garis-garis lengkung menunjukkan hubungan antara konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruksi. Kemudian pengukuran antara variabel dalam SEM dinamakan *structural model*. Berdasarkan landasan teori yang ada maka dibuat diagram jalur sebagai berikut:



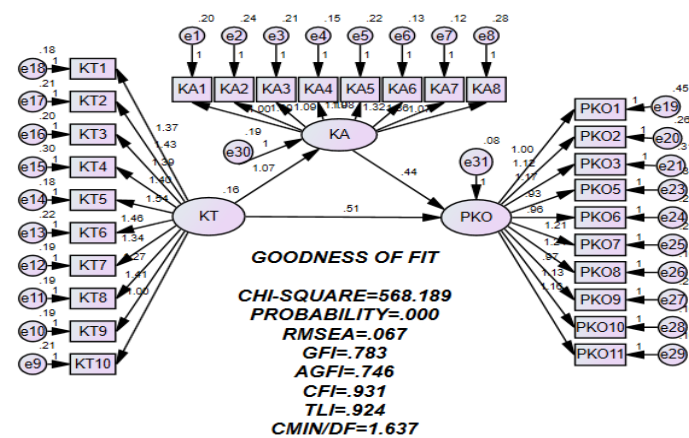


**Gambar 4. 2 Model Penelitian**

Sumber: Lampiran Model Penelitian (2018)

### 3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Langkah selanjutnya adalah mengkonversi diagram alur ke dalam persamaan struktural.



**Gambar 4. 3 Model Pengukuran**

Sumber: Lampiran Model Pengukuran (2018)

#### 4. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan dalam penelitian ini adalah estimasi ML (*maximum likelihood*) dengan asumsi-asumsi agar estimasi ML telah dipenuhi.

##### a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 145 responden dengan mengacu pada teori Ferdinand bahwa 5 – 10 dikalikan dengan jumlah indikator, dimana indikator dalam penelitian ini sebanyak 29 dan dikalikan dengan 5. Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang di perlukan dalam melakukan uji SEM.

##### b. Uji normalitas data

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *z value (critical ratio* atau C.R pada outpur AMOS 22.0) dari nilai skewness dan kurtosis sebaran data, nilai kritis sebesar  $\pm 2,58$  pada tingkat signifikan 0,001 (Ghozali, 2017). Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 11**  
**Uji Normalitas**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
PKO11	2.000	5.000	-.362	-1.759	.065	.159
PKO10	2.000	5.000	-.527	-2.566	.495	1.203
PKO9	2.000	5.000	-.214	-1.042	-.122	-.296
PKO8	2.000	5.000	-.559	-2.722	.221	.537
PKO7	2.000	5.000	-.297	-1.446	-.285	-.692
PKO6	2.000	5.000	-.142	-.692	-.224	-.544
PKO5	2.000	5.000	-.310	-1.508	-.186	-.453
PKO3	1.000	5.000	-.785	-3.818	.739	1.798
PKO2	2.000	5.000	-.560	-2.722	.182	.443
PKO1	1.000	5.000	-.426	-2.070	-.134	-.326
KT1	2.000	5.000	-.795	-3.866	1.097	2.668
KT2	2.000	5.000	-.668	-3.252	.684	1.665
KT3	2.000	5.000	-.422	-2.051	.232	.564
KT4	2.000	5.000	-.253	-1.231	-.310	-.754
KT5	2.000	5.000	-.468	-2.278	.140	.340
KT6	2.000	5.000	-.488	-2.376	.169	.412
KT7	2.000	5.000	-.633	-3.078	.842	2.047
KT8	2.000	5.000	-.410	-1.992	.461	1.121
KT9	2.000	5.000	-.477	-2.322	.298	.725
KT10	2.000	5.000	-.489	-2.381	.972	2.364
KA8	2.000	5.000	-.454	-2.207	-.303	-.738
KA7	2.000	5.000	-.526	-2.558	-.641	-1.558
KA6	2.000	5.000	-.627	-3.051	-.392	-.954
KA5	2.000	5.000	-.684	-3.330	.096	.235
KA4	2.000	5.000	-.405	-1.969	-.468	-1.138
KA3	2.000	5.000	-.621	-3.022	.149	.363
KA2	2.000	5.000	-.390	-1.896	-.426	-1.036
KA1	2.000	5.000	-.533	-2.592	-.227	-.552
Multivariate					66.708	9.697

Sumber: Lampiran Uji Normalitas (2018)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa uji normalitas secara univariate menunjukkan distribusi yang tidak normal ditunjukkan dengan terdapat banyaknya nilai dari c.r skewness melewati *cut off*  $\pm 2,58$ , sehingga dinyatakan bahwa secara univariate data tidak berdistribusi normal. Selanjutnya nilai yang terdapat pada pojok kanan bawah menandakan secara *multivariate* data dalam penelitian ini berdistribusi tidak normal karena memiliki c.r yakni sebesar 9,697. Kemudian dikarenakan *multivariate* data berdistribusi tidak normal, maka akan dilakukan evaluasi uji *outliers* untuk pembahasan selanjutnya.

Salah satu penyebab suatu data tidak berdistribusi normal dikarenakan penelitian ini menggunakan data primer berdasarkan hasil dari jawaban responden yang bisa dikatakan sangat beragam sehingga tidak diperoleh data yang terdistribusi normal secara sempurna dalam penelitian ini. Analisis terhadap data yang tidak berdistribusi normal akan mengakibatkan pembiasan interpretasi dikarenakan nilai dari *chi-square* hasil analisis cenderung meningkat. Akan tetapi, teknik ML (*Maximum Likelihood Estimate*) yang digunakan dalam penelitian ini tidak terlalu terpengaruh (*robust*) oleh penyimpangan *multivariate normality* Ghozali & Fuad (2008).

Ada salah satu cara untuk mengatasi data yang tidak normal yaitu dengan menggunakan *bootstrapping*, istilah *bootstrap* diambil

dari “*to pull oneself up by the bootstrap*” yang maknanya adalah sampel asli akan menghasilkan tambahan berganda berikutnya. Jadi *bootstrap* merupakan prosedur resampling (pen-sampel-an kembali) dimana sampel asli diperlakukan sebagai populasi. Cara kerja *bootstrapping* adalah menghitung nilai kritis uji kai-kuadrat dengan cara yang baru, nilai signifikansi (p) dihasilkan dari perbandingan nilai kai-kuadrat. *Bootstrapping* dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Bollen-Stine Bootstrap (Default model)**

The model fit better in 29 bootstrap samples.  
 It fit about equally well in 0 bootstrap samples.  
 It fit worse or failed to fit in 1 bootstrap samples.  
 Testing the null hypothesis that the model is correct, Bollen-Stine bootstrap p = .065

**Gambar 4. 4 Bootsrap**

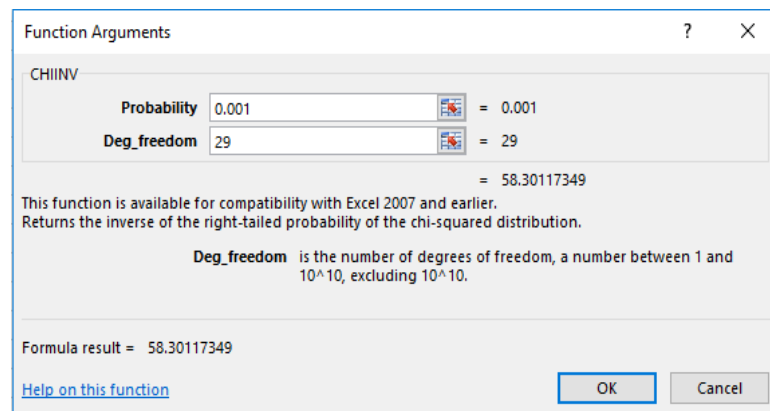
Sumber: Lampiran Uji Bollen stine Bootsrap (2018)

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa nilai p Bollen-stine adalah 0,65. Dengan menggunakan kriteria signifikansi ( $p > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwasannya model yang telah dikembangkan dapat diterima atau didukung untuk dilanjutkan Whidiarso (2012).

c. Identifikasi Outliers

Dalam mengidentifikasi data outliers maka dapat dilihat dengan menggunakan AMOS Mahalanobis Distance. Kriteria yang digunakan pada tingkat  $p < 0,001$  jarak tersebut dievaluasi menggunakan  $X^2$  pada

derajat bebas sebesar jumlah indikator terukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam hal ini jumlah indikator adalah 29, setelah itu dimasukkan kedalam program Excell pada sub Function dan pilihlah CHIINV kemudian masukan probabilitas 0,001 dan jumlah indikator terukur sebagai berikut:



**Gambar 4. 5 Uji Outliers**

Sumber: Lampiran Uji Outliers 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasilnya adalah 58,3011. Artinya semua data yang lebih besar dari nilai tersebut maka di indikasi sebagai outliers multivariate.

**Tabel 4. 12****Uji Outliers**

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
87	77.506	.000	.000
85	74.785	.000	.000
77	59.213	.001	.000
94	53.872	.003	.002
95	53.790	.003	.000

Sumber: Lampiran Uji Outliers (2018)

Pada tabel 4.12 diatas menunjukkan data dari *Mahalanobis Distance* dan dari data yang diolah menunjukkan adanya data yang *outliers* atau melebihi nilai dari 58,3011, yakni responden dengan nomor 77,85, dan 87 Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada 3 data yang dinyatakan *outliers*. *Outliers* dapat diketahui dari nilai-nilai ekstrim yang muncul dan memiliki karakteristik berbeda dari pengamatan lain dan diidentifikasi dari nilai *Mahalanobis d-Square* Hair *et al* 1998 dalam Ghozali (2017).

Dalam penelitian ini, *outliers* diputuskan untuk dihapus atau dikeluarkan sehingga penelitian ini berjumlah 142 sampel. Berikut adalah hasil olahan selanjutnya:

**Tabel 4. 13**  
**Evaluasi Uji Outliers 2**

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
35	54.779	0.002	0.227
91	53.363	0.003	0.056
96	51.722	0.004	0.022
92	46.725	0.015	0.156
98	45.265	0.021	0.174

Sumber: Lampiran Uji Outliers (2018)

Pada tabel 4.14 Evaluasi uji outliers dapat dilihat bahwa sudah tidak ada lagi nilai *Mahalanobis d-square* yang lebih besar dari 58,3011 atau yang biasa disebut dengan *outliers*. Sehingga data tersebut telah terbebas dari *outliers* dan layak digunakan.

## 5. Identifikasi Model Struktural

Salah satu cara untuk melihat ada atau tidaknya suatu masalah identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori *overidentified*. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai DF dari model yang dibuat.



**Tabel 4. 14**  
***Notes For Model***

Number of distinct sample moments:	406
Number of distinct parameters to be estimated:	59
Degrees of freedom (406 - 59):	347

Sumber: Lampiran *Notes For Model* (2018)

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai DF (*degrees of freedom*) model sebesar 347. Artinya ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori *overidentified* karena memiliki nilai DF positif. Oleh karena itu analisa data dapat dilanjutkan ke tahapan selanjutnya.

#### **6. Menilai Kriteria *Goodness of Fit***

Langkah dalam menilai *goodness of fit* merupakan hal utama dalam analisis SEM untuk mengetahui seberapa jauh model yang dihipotesiskan dapat dikatakan baik (*fit*) atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4. 15**  
**Kriteria Goodness Of Fit**

<b>Goodness of fit index</b>	<b>Cut-off value</b>	<b>Model Penelitian</b>	<b>Keterangan</b>
<i>significant probability</i>	$\geq 0.05$	0,000	Tidak Fit
<i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil	568.189	
RMSEA	$\leq 0.08$	0,067	Fit
GFI	$\geq 0.90$	0,783	Tidak Fit
AGFI	$\geq 0.90$	0,746	Tidak Fit
CMIN/DF	$\leq 2.0$	1,637	Fit
TLI	$\geq 0.90$	0.924	Fit
CFI	$\geq 0.90$	0,931	Fit

Sumber: Lampiran Model Fit (2018)

Dapat dilihat berdasarkan tabel diatas bahwa model penelitian tersebut memenuhi 2 kriteria dari *goodness fit indeks* yaitu CMIN/DF dan RMSEA, artinya penelitian mendekati sebagai model *good fit*.

RMSEA sendiri merupakan indeks yang digunakan dalam mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,067 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu kurang dari 0,08 yang menunjukkan model penelitian ini fit.

GFI (*goodness of fit indeks*) menunjukkan tingkat kesesuaian model secara menyeluruh atau keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,783 yang tidak mencapai tingkat yang direkomendasikan  $\geq 0,90$ , artinya menunjukkan model penelitian yang tidak fit.

CMIN/DF adalah indeks kesesuaian parsimoni yang mengukur *goodness of fit* model dengan jumlah koefisien estimasi yang diharapkan dalam untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini adalah 1,637 menunjukkan bahwa model penelitian ini fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara df (*degree of freedom*) yang diusulkan dan *degree of freedom* dari null model. Nilai AGFI pada model penelitian ini adalah 0,746. Nilai tersebut mendekati tingkat yang direkomendasikan  $\geq 0,80$  yang menunjukkan model penelitian tidak fit.

TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini yaitu 0,924 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\geq 0,90$  maka dari itu model ini dapat dikatakan model yang fit.

CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai dari CFI pada penelitian ini adalah 0,931 dengan nilai rekomendasi yaitu  $\geq 0,90$  , artinya model penelitian ini menunjukkan model yang fit.

Berdasarkan hasil pengujian kesesuaian model dan uraian diatas didapatkan bahwa tingkat kesesuaian model yang belum semua dapat diterima atau dapat dikatakan baik. Hal ini diindikasikan dengan nilai

Probability, GFI, dan AGFI yang masih dibawah standar dari yang direkomendasikan dan dapat dikatakan bahwa model tidak fit. Akan tetapi dengan melihat dari hasil CMIN/DF, CFI, TLI, dan RMSEA yang menunjukkan nilai sesuai dengan standar rekomendasi bahwa bisa dinyatakan bahwa model tersebut adalah fit, dan dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun pada penelitian ini adalah baik. Menurut Ghazali, 2014 bahwa jika ada satu atau dua kriteria *goodness of fit indeks* yang terpenuhi, maka secara keseluruhan model dapat dikatakan baik. Dalam artian dan dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini diterima.

#### F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan yang ada pada penelitian ini untuk menganalisis hubungan-hubungan struktural model. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai *regression weight* yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variabel, seperti tabel berikut:

**Tabel 4. 16**  
**Uji Hipotesis**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KA	<---	KT	1.073	0.156	6.863	***	Positif Signifikan
PKO	<---	KT	0.512	0.128	3.991	***	Positif Signifikan
PKO	<---	KA	0.440	0.087	5.048	***	Positif Signifikan

Sumber: Lampiran Uji Hipotesis (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat ketahui bahwa hubungan antar variabel yakni sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Parameter estimasi nilai *koefisien regression weight* diperoleh sebesar 0,395 hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan PKO positif. Artinya, semakin tinggi kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasional didalam organisasi. Kemudian pengujian hubungan dari kedua variabel ini menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H1) yang berbunyi “Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional” didukung secara empiris oleh penelitian ini.

2. Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif.

Parameter estimasi nilai *koefisien regression weight* diperoleh sebesar 0,710, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif positif. Artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif. Pengujian kedua variabel ini menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H2) yang berbunyi “Kepemimpinan Transformasional

berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif” didukung secara empiris dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Parameter estimasi nilai *koefisien regression weight* diperoleh sebesar 0,513, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen afektif dengan PKO positif. Artinya semakin tinggi komitmen afektif maka akan semakin tinggi perilaku kewargaan organisasional. Pengujian hubungan kedua variabel ini menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p > 0,05$ ), sehingga (H3) yang berbunyi “Komitmen Afektif berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional” didukung secara empiris dalam penelitian ini.

## G. Pembahasan

### 1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan PKO menunjukkan hasil yang positif signifikan. Artinya adalah ketika Kepemimpinan Transformasional tinggi maka akan semakin tinggi perilaku kewargaan organisasional. Kemudian dalam pengujian hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa

nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H1) yang berbunyi “Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap PKO” didukung. Maka dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima** karena adanya hubungan yang positif signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan PKO.

Pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu mengubah kepentingan individu pribadi menjadi sebuah kepentingan kelompok agar dapat bermanfaat secara kolektif. Pada praktiknya, dosen di UMY sebagai tenaga pendidik profesional tentunya memiliki jam yang padat, mereka tidak hanya mengajar pada jam kerja saja dan beberapa periode mereka masuk dalam lingkup manajerial organisasi untuk membangun dan mengembangkan kampus agar memiliki kualitas yang baik. Namun, dengan adanya kepemimpinan transformasional yang tinggi didalam organisasi, maka akan memunculkan perilaku kewargaan organisasional yang mana dapat meningkatkan fungsi dan efektifitas didalam organisasi.

Kepemimpinan transformasional yang didalamnya berisi nilai-nilai seperti karisma, inspirasional, stimulus intelektual dan perhatian individu telah membuktikan dan memberikan pengaruh terhadap munculnya perilaku kewargaan organisasional terhadap dosen tetap UMY. Artinya, teori dari Robbins & Judges (2017) yang menyatakan bahwa

pemimpin transformasional dapat memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap para pengikutnya telah terbukti.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Adipurwa & Riana (2014), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Suryanata & Ardana (2014) dan Khan *et al* (2013), dimana keduanya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif.**

Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Afektif memiliki pengaruh positif signifikan. Dimana hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi komitmen afektif. Pengujian hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H2) yang berbunyi “kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif” **H2 diterima** karena terdapat hubungan positif signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan komitmen afektif.



Menurut Ye Hoon Lee *et al* (2017) ada tiga cara seorang pemimpin transformasional dalam mempengaruhi pengikutnya, teori ini disebut dengan “Teori berbasis konsep diri” yakni dengan, melalui peningkatan diri individu, melalui peningkatan identifikasi sosial dan melalui hubungan nilai kerja. Pemimpin transformasional meningkatkan kemampuan diri pada dosen tetap dengan menetapkan suatu ekspektasi tinggi dan memberikan arahan yang spesifik, sehingga dosen tahu apa yang diinginkan oleh pemimpin. Selanjutnya, pemimpin transformasional berusaha untuk meningkatkan identitas sosial dosen agar seorang individu merasa bahwa dirinya dihormati yang kemudian nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin transformasional dapat diterima dengan baik oleh dosen tetap. Sepanjang proses tersebut, seorang pemimpin transformasional dapat mengubah individu dari yang sebelumnya kurang produktif dapat menjadi orang yang berdedikasi, berkomitmen dan menjadi seorang yang pekerja keras. Dengan kata lain, adanya dorongan individu yang diberikan oleh pemimpin transformasional dapat memotivasi dosen tetap yang kemudian memunculkan komitmen afektif terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh Ye Hoon Lee *et al* (2017), yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Dan hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian Suryadinatha & Rahyuda (2017) dan Asmony & Husnan (2017) bahwa keduanya menyatakan bahwa ada

pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif.

### **3. Pengaruh komitmen afektif terhadap perilaku kewargaan organisasional.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen Afektif terhadap PKO memiliki pengaruh positif signifikan. Artinya semakin tinggi Komitmen Afektif maka akan semakin tinggi perilaku kewargaan organisasional. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p > 0,05$ ), sehingga (H3) yang berbunyi “Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional” maka dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima** karena adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Komitmen Afektif dan PKO.

Adanya rasa senang dalam menghabiskan karier, merasa termotivasi dengan sosok pemimpin, kemudian adanya rasa kedekatan dan terikat secara emosional pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang dimiliki oleh dosen tetap akan mendorong perilaku kewargaan organisasional diantaranya yakni, menaati peraturan dan prosedur yang ada didalam organisasi, memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi organisasi, membantu pekerjaan teman sejawat agar lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa dosen yang

dirinya merasa terikat secara emosional pada organisasi, mereka akan lebih bersedia mencurahkan waktu, keterampilan dan kemampuan mereka pada UMY sehingga hal tersebut akan memunculkan perilaku kewargaan organisasional.

Penelitian ini didukung oleh Hammad (2017), yang menyatakan bahwasannya Komitmen Afektif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Kemudian penelitian sejenis oleh Joko Susilo dkk (2016) dan Tree & Suryoko (2016) menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.