

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Profil Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu universitas swasta terkemuka di Indonesia yang telah menjadi tujuan utama untuk melanjutkan jenjang pendidikan tinggi di Indonesia. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan kampus terpadu yang beralamat di Jalan Brawijaya, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Bukti Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan universitas terkemuka dapat dilihat dari akreditasi “A” yang berhasil diperoleh pada tahun 2013 dan dapat dipertahankan pada tahun 2017 dengan SK BAN PT No. 5237/5K/BAN-PT/Akred/PT/XII/2017.

Lahirnya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak dapat dipisahkan dari organisasi sosial keagamaan Muhammadiyah yang didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan di Yogyakarta pada tahun 1912. Muhammadiyah pada awal berdiri hadir sebagai gerakan pembaruan atas kondisi masyarakat yang terbelakang, miskin serta kehidupan beragama yang belum baik, dalam perkembangan Muhammadiyah telah dianggap berhasil mempersegarkan paham keagamaan di lingkungan umat Islam, sehingga mampu mendobrak kebekuan dan menawarkan

pembaruan melalui pendidikan dengan memperkenalkan sistem pendidikan modern.

Sistem pendidikan modern yang diinisiasi Muhammadiyah merupakan loncatan pemikiran yang maju pada jamannya atas upaya menjawab tantangan yang semakin besar dan perubahan jaman. Oleh karena itu Muhammadiyah melalui amal usaha perserikatan berupaya mendirikan tempat belajar-mengajar dari tingkat pendidikan dasar hingga perguruan tinggi guna mencapai misi pendidikan Muhammadiyah. Keberhasilan Muhammadiyah dalam menerapkan sistem pendidikan modern yang berhasil membangun generasi terpelajar muslim yang mampu menghadapi jaman baru dengan kepribadian yang kokoh merupakan keberhasilan dalam mencapai misi pendidikan Muhammadiyah, keberhasilan Muhammadiyah dalam menerapkan sistem pendidikan modern mendorong sekelompok kecil aktivis Muhammadiyah memandang perlu segera didirikan Universitas Muhammadiyah dikota perjuangan sekaligus kota kelahiran Muhammadiyah untuk pertama kalinya.

Niat mendirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) pada akhirnya dapat terwujud setelah Prof. Dr.Kahar Muzakir dalam berbagai kesempatan mendorong segera didirian Universitas Muhammadiyah. Ketika Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pengajaran meresmikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Yogyakarta pada 18 November 1960, secara eksplisit piagam pendirian

mencantumkan FKIP sebagai bagian Universitas Muhammadiyah. Baru pada bulan Maret 1981, melalui perjuangan keras para aktivis Muhammadiyah seperti Drs. Mustafa Kamal Pasha, Drs. M. Alfian Darmawan, Hoemam Zainal, SH, Brigjen TNI (Purn) Drs. H. Bakri Syahud, K.H. Ahmad Azhar Basyir, M.A, Ir.H.M. Dasron Hamid, M.Sc, H.M. Daim Saleh, Dr. M Amien Rais, M.A, H.Mh.Marwadi, Drs. H. Hasan Basri, Drs. H, Abdul Rosyad Sholehm H. Zubeir Kohar, Ir. H.A. Basit Wahid serta didukung oleh Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah saat itu, K.H.A.R Fakhruddin dan Ketua Wilayah Muhammadiyah DIY, H.M. Muchlas Abror, secara resmi di dirikanlah UMY yang kemudian berkembang saat ini.

Setelah lebih dari 35 tahun berdiri Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah berkembang pesat menjadi salah satu universitas terkemuka di Indonesia. Keberhasilan yang diraih UMY saat ini tidak diperoleh dengan mudah diperlukan pengorbanan untuk melewati masa-masa sulit yang melelahkan dan proses pendewasaan yang panjang. Saat ini UMY telah memiliki 8 fakultas yaitu Fakultas Agama Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik dan Fakultas Pendidikan Bahasa. Keberhasilan yang diperoleh saat ini tidak membuat Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berpuas diri, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) mendapatkan prioritas utama dalam

pengembangan UMY hal tersebut dilakukan mengingat peran SDM yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu , setiap tahun UMY mengirimkan sekitar 30 orang tenaga pengajar untuk mengikuti studi lanjut S2 dan S3 baik didalam maupun diluar negeri kegiatan tersebut dilaksanakan semata-mata untuk selalu meningkatkan kualitas UMY.

## **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.

### **3. Budaya Organisasi**

Adapun 9 budaya organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai berikut:

- a. Amanah dan Tanggung Jawab
- b. Kebersamaan
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Keadilan
- f. Mawas Diri
- g. Tulus Dan Iklas
- h. Kepedulian
- i. Profesional

### **4. Subyek Penelitian**

Tenaga kerja yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat dibagi menjadi dua kategori yang pertama yaitu tenaga pendidik atau lebih dikenal dengan dosen dan yang kedua yaitu tenaga kependidikan atau non akademik (administrasi). Berdasarkan status kepegawaian tenaga kependidikan di UMY terbagi menjadi dua kategori yang pertama tenaga kependidikan tidak tetap (honorar, kontrak universitas, karyawan temporer) dan yang kedua tenaga tetap

kependidikan (administrasi) yang diangkat oleh Badan Pembina Harian (PBH). Dalam penelitian ini peneliti memilih tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas sebagai responden penelitian berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan pada latar belakang penelitian di atas. Responden tenaga kependidikan tetap penelitian ini sebanyak 103 responden terdiri dari 8 fakultas yang ada di UMY, data karyawan tersebut diperoleh dari biro sumber daya manusia UMY.

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Jumlah Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
Kuesioner disebar	103	
Kuesioner kembali	79	76%
Kuesioner yang tidak di diisi secara lengkap	3	3%
Kuesioner yang dapat diolah	77	74%

Sumber: data primer diolah, 2018

Kuesioner yang telah disebar peneliti sebanyak 103 dari 8 fakultas di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang digunakan sebagai obyek penelitian ini. namun yang berhasil terkumpul kembali sebanyak 79 kuesioner. Sedangkan kuesioner yang layak diolah lebih lanjut hanya sebanyak 77 kuesioner, hal tersebut dikarenakan sebanyak 3 kuesioner tidak diisi secara lengkap oleh responden sehingga kuesioner tersebut tidak dapat diolah lebih lanjut. Dari 77 kuesioner yang berhasil dikumpulkan terdiri dari dua kelompok responden yang pertama yaitu 8 responden diantaranya ialah pimpinan kepala tata

usaha (KTU) dan 68 responden lainnya adalah tenaga kependidikan administrasi.

## 5. Gambaran Umum Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari reponden, gambaran umum responden ini dapat memberikan beberapa informasi secara sederhana tentang tentang keadaan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini digambarkan melalui usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Gambaran Umum Responden**

<b>Keterangan Responden</b>		<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase</b>
Usia	21-30 tahun	2	3%
	31-40 tahun	7	9%
	41-50 tahun	41	53%
	51-60 tahun	13	17%
	Yang tidak diisi	14	18%
Jenis Kelamin	Pria	59	77%
	Wanita	8	10%
	Yang tidak diisi	10	13%
Pendidikan Terakhir	SMA	49	64%
	Diploma	2	3%
	S1	11	14%
	Yang tidak diisi	15	19%
Masa Kerja	<5 tahun	3	3%
	5-10 tahun	7	9%
	11-20 tahun	12	16%

	21-30 tahun	44	57%
	31-40 tahun	4	5%
	Yang tidak diisi	7	9%

Sumber: data primer yang diolah,2018

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa tenaga kependidikan laki-laki lebih banyak dibandingkan wanita, usia tenaga kependidikan rata-rata paling banyak mulai dari 41 tahun sampai dengan 50 tahun, masa kerja tenaga kependidikan rata-rata mulai dari 21 sampai dengan 30 tahun. Pendidikan terakhir tenaga kependidikan rata-rata lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA).

## B. Data Deskriptif Penelitian

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), varian, maksimum, minimum dan standar deviasi atas data sampel yang digunakan (Ghozali, 2011):

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini

Dengan kriteri perhitungan  $\frac{5-1}{5} = 0,8$

1-1,8 = Sangat Rendah

1,8-2,6 = Rendah

3,4-4,2 = Tinggi

2,6-3,4 = Cukup

4,2-5 = Sangat tinggi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi intrinsik dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:



**Tabel 4.3**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik**

No	Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean	Median
1	Hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya	77	2	5	3,70	4
2	Peluang karir yang luas di organisasi ini merupakan motivasi saya dalam bekerja	77	2	5	3,51	3
3	Pimpinan memberikan <i>reward</i> atau penghargaan apabila saya bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan organisasi	77	1	5	3,58	3
4	Penghargaan atau <i>reward</i> yang diberikan pimpinan merupakan salah satu yang memotivasi saya dalam bekerja	77	1	5	3,59	3
5	Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, sehingga saya tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya	77	2	5	3,86	4
6	Setiap kali saya melakukan pekerjaan saya termotivasi untuk berprestasi	77	2	5	3,92	4
7	Atasan memberikan keleluasaan saya dalam bekerja dengan tidak selalu mengawasi	77	2	5	3,85	4
8	Saya merasa bersemangat dalam bekerja apabila tidak selalu diawasi atasan	77	2	5	3,72	4
9	Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah yang memotivasi saya dalam bekerja	77	2	5	3,83	4
10	Bekerja di UMY membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang	77	3	5	3,96	4
					<b>3,75</b>	

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan data deskriptif responden dalam penilaian variabel motivasi intrinsik. Dapat diketahui data diatas memiliki skor minimum sebesar 1 dan maksimum 5, dengan nilai total rata-rata adalah 3,75. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik termasuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi**

No	Pertanyaan	N	Min	Mk	Mean	Median
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	77	2	5	3,81	4
2	Saya merasa masalah yang terjadi di UMY menjadi permasalahan saya juga	77	2	5	3,67	4
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga besar UMY	77	2	5	4,10	4
4	Saya sulit meninggalkan UMY ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	77	1	5	3,31	3
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan UMY	77	1	5	3,25	3
6	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	77	1	5	3,36	3
7	Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan UMY saat ini, bahkan bila hal itu menguntungkan	77	2	5	3,75	4
8	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi umy	77	1	5	3,56	3
9	UMY ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	77	1	5	3,80	4
					3,62	

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan data deskriptif responden dalam penilaian variabel komitmen organisasi. Dapat diketahui data diatas memiliki skor minimum sebesar 1 dan maksimum 5, dengan nilai total rata-rata adalah 3,62. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi termasuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel OCB**

No	Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean	Median
1	Saya memiliki sikap untuk membantu rekan kerja saya yang kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan, setelah tugas yang diberikan kepada saya telah selesai.	77	2	5	3,93	4
2	Saya memiliki sikap untuk menghargai kesalahan yang dilakukan rekan kerja saya dalam bekerja secara team, dengan memberikan solusi dalam menyelesaikan pekerjaannya	77	2	5	3,96	4
3	Saya akan melakukan pekerjaan lain yang sekiranya harus dikerjakan tanpa disuruh oleh atasan terlebih dahulu	77	2	5	3,89	4
4	Saya tidak melanggar peraturan atau SOP yang telah dibuat UMY walaupun atasan tidak memantau pekerjaan saya.	77	2	5	4,03	4
5	Saya bisa memberikan toleransi terhadap UMY seperti dalam hal keterlambatan memberikan gaji, karena UMY telah memberikan saya berbagai fasilitas yang cukup dalam bekerja.	77	1	5	3,50	3
6	Saya melakukan setiap tugas yang diberikan oleh UMY dengan bersungguh sungguh	77	3	5	4,15	4
7	Saya harus menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya.	77	2	5	4,18	4
8	Saya bisa memaafkan dengan tulus dan ikhlas apabila rekan kerja saya berbuat salah terhadap saya.	77	2	5	3,94	4
9	Secara pribadi saya akan selalu mendukung pengembangan yang dilakukan oleh UMY.	77	3	5	4,14	4
10	Saya siap melaksanakan pengembangan yang dilakukan oleh UMY tanpa paksaan oleh atasan.	77	2	5	3,94	4
					3,96	

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan data deskriptif responden dalam penilaian variabel OCB. Dapat diketahui data diatas memiliki skor minimum sebesar 1 dan maksimum 5, dengan nilai total rata-rata adalah 3,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel OCB termasuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean	Median
1	Saya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan standar kualitas yang telah diatur organisasi.	77	2	5	3,90	4
2	Saya sangat memperhatikan kualitas yang saya hasilkan dalam bekerja.	77	2	5	3,94	4
3	Saya tidak telat dalam memulai bekerja dan saat selesai bekerja setiap harinya.	77	2	5	3,85	4
4	Saya selalu berusaha bekerja untuk memenuhi target yang ditetapkan organisasi.	77	2	5	3,92	4
5	Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam waktu singkat	77	3	5	3,79	4
6	Saya melaksanakan jadwal kerja sesuai peraturan yang berlaku	77	2	5	3,98	4
7	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya tanpa banyak dijelaskan pimpinan atau rekan kerja	77	2	5	3,85	4
8	Saya berinisiatif melakukan pekerjaan lain bila sudah selesai mengerjakan sebuah pekerjaan	77	2	5	3,93	4
9	Saya tidak tergantung pada rekan kerja dalam melakukan suatu pekerjaan	77	2	5	3,87	4
10	Saya mempunyai kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam melakukan pekerjaan saya	77	2	5	3,97	4
					3,90	

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan data deskriptif responden dalam penilaian variabel kinerja karyawan. Dapat diketahui data diatas

memiliki skor minimum sebesar 2 dan maksimum 5, dengan nilai total rata-rata adalah 3,90. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi.

Dari empat tabel analisis deskriptif diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik, komitmen organisasi, OCB dan variabel kinerja memiliki rata-rata nilai yang termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, komitmen organisasi, OCB dan kinerja yang dimiliki tenaga kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta termasuk dalam kategori baik.

### **C. Uji Kualitas Instrumen**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep-konsep yang akan diukur pada objek penelitian. Peneliti menggunakan *Content (Face) Validity* untuk melihat aspek didalam instrumen dan diseleksi agar sesuai dengan situasi dan kondisi obyek yang akan diukur. Langkah selanjutnya instrumen diujivaliditasnya menggunakan *Construct Validity* yaitu membuktikan item-item tersebut menunjukkan seberapa baik menggambarkan konsep tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada karyawan yang bekerja di bagian pengajaran dan pascasarjana di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Intrinsik	X1-1	0,714	0,000	Valid
Motivasi Intrinsik	X1-2	0,857	0,000	Valid
Motivasi Intrinsik	X1-3	0,704	0,000	Valid
Motivasi Intrinsik	X1-4	0,819	0,000	Valid
Motivasi Intrinsik	X1-5	0,595	0,001	Valid
Motivasi Intrinsik	X1-6	0,708	0,000	Valid
Motivasi Intrinsik	X1-7	0,600	0,000	Valid
Motivasi Intrinsik	X1-8	0,546	0,002	Valid
Motivasi Intrinsik	X1-9	0,547	0,000	Valid
Motivasi Intrinsik	X1-10	0,645	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *Person Corelation* variabel motivasi intrinsik menunjukkan nilai semua item mendapatkan hasil Signifikansi  $<0,05$  (Sekaran, 2006). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam instrumen motivasi intrinsik dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>R</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen Organisasi	X2-1	0,770	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	X2-2	0,638	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	X2-3	0,485	0,007	Valid
Komitmen Organisasi	X2-4	0,707	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	X2-5	0,700	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	X2-6	0,818	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	X2-7	0,524	0,003	Valid
Komitmen Organisasi	X2-8	0,442	0,014	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	R	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	X2-9	0,498	0,005	Valid

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *Person Corelation* variabel komitmen organisasional menunjukkan nilai semua item mendapatkan hasil Signifikansi  $<0,05$  (Sekaran, 2006). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam instrumen komitmen organisasi dinyatakan valid.

**Tabek 4.9**

**Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Variabel	Item Pertanyaan	R	Sig	Keterangan
OCB	X3-1	0,528	0,003	Valid
OCB	X3-2	0,550	0,002	Valid
OCB	X3-3	0,466	0,009	Valid
OCB	X3-4	0,415	0,022	Valid
OCB	X3-5	0,511	0,004	Valid
OCB	X3-6	0,606	0,000	Valid
OCB	X3-7	0,814	0,000	Valid
OCB	X3-8	0,457	0,011	Valid
OCB	X3-9	0,434	0,017	Valid
OCB	X3-10	0,738	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *Person Corelation* variabel OCB menunjukkan nilai semua item mendapatkan hasil Signifikansi  $<0,05$  (Sekaran, 2006). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam instrumen OCB dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Item Pertanyaan	R	Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1-1	0,425	0,019	Valid
Kinerja Karyawan	Y1-2	0,511	0,004	Valid
Kinerja Karyawan	Y1-3	0,609	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1-4	0,705	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1-5	0,563	0,001	Valid
Kinerja Karyawan	Y1-6	0,511	0,004	Valid
Kinerja Karyawan	Y1-7	0,655	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1-8	0,666	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1-9	0,480	0,007	Valid
Kinerja Karyawan	Y1-10	0,713	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *Person Correlation* variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai semua item mendapatkan hasil Signifikansi  $<0,05$  (Sekaran, 2006). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam instrumen kinerja karyawan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Reliabilitas juga menguji bagaimana item tersebut dapat digunakan kapanpun dan dimanapun. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *conbach's alpha* (koefisien alpha cronbach's) dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai alpha cronbach's



>0,06 (Sekaran, 2006). Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Intrinsik	0,766	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,755	Reliabel
OCB	0,733	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,743	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai *cronbach.s alpha* seluruh variabel independen dan dependen yang diujikan memiliki nilai diatas atau lebih dai 0,06 (Sekaran, 2006). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel motivasi intrinsik, komitmen organisasi, OCB dan kinerja karyawan dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dapat dikatakan reliabel..

#### **D. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik *path analisis* dan hasil pada tahap-tahap berikut.

##### **4. Path tahap pertama**

*Path* analisis tahap pertama menggunakan alat regresi linier berganda yaitu untuk menguji pengaruh lebih dari 1 (satu) variabel independen terhadap variabel dependen. *Path* analisis tahap pertama ini untuk menguji variabel independen motivasi intrinsik, komitmen

organisasi yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sebelum melakukan pengujian regresi, perlu melakukan uji asumsi klasik sebagai persyaratan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas. Berikut ini masing-masing uji asumsi klasik yang dilakukan:

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance tidak kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasiantar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10. Hasil uji multikolonieritas untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

Variabel	Tolerance	Vif	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0,923	1,084	Non Multikol
Komitmen Organisasi	0,923	1,084	Non Multikol

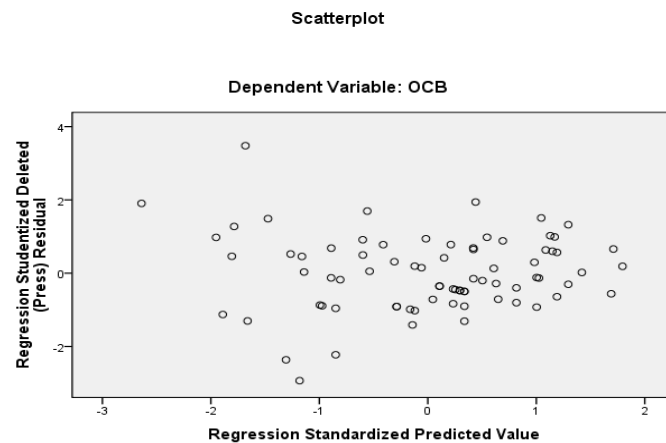
Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel bebas menunjukkan nilai kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang

nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2011). Jadi dapat disimpulkan tidak terdapat multikolonieritas antar variabel bebas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homoskedastisitas, dan jika jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas, pengujisn dalam penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* dan uji glejser. Pengujian Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Variabel tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011). Untuk memperkuat uji heteroskedastisitas pada penelitian ini juga menggunakan uji glejser dengan melihat probabilitas sikonifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05 dengan hasil pengujian sebagai berikut:



**Gambar 4.1**

**Diagram Scatterplot**

Diagram diatas menunjukkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Hasil tersebut cukup baik dalam persamaan regresi ini.

Pengujian heteroskedastisitas dengan uji glejser dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan.</b>
Motivasi intrinsik	0,001	Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,060	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 variabel bebas motivasi intrinsik memiliki nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang berarti variabel motivasi intrinsik terjadi heteroskedastisitas, sedangkan variabel

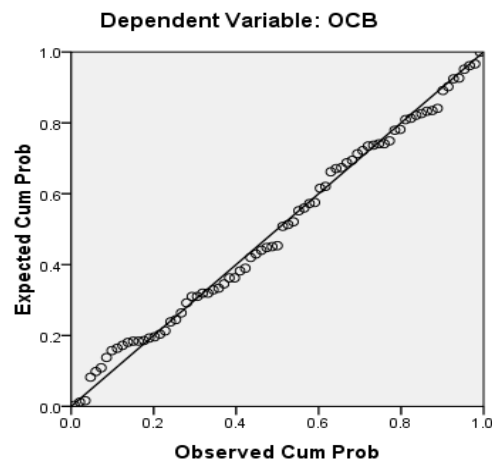
komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi  $0,06 > 0,05$  yang berarti variabel komitmen organisasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Selain itu uji normalitas dilakukan untuk menghindari bias dalam pehitungannya. Uji asumsi normalitas dilakukan dengan menggunakan gambar *P-Plot* dan menggunakan uji statistik *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov*.

Suatu variabel dapat dikatakan terdistribusi normal jika titik-titik yang mendekati garis dan mengikuti garis diagonal, serta memiliki signifikansi lebih besar dari *alpha* 0,05 (Ghozali, 2011). Uji normalitas grafik *P-plot* dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4.2****Diagram *P-Plot***

Berdasarkan gambar diatas dapat diketehu titik-titik pada gambar tersebut mendekati dan mengikuti garis diagonal yang ada. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian yaitu motivasi intrinsik dan komitmen organisasi berdistribusi normal.

Uji normalitas *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas**  
*One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test*

<b>Asym.sig (2-tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
0,690	Berdistribusi normal

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji normalitas menunjukkan angka 0,690 yang nilainya lebih besar dari 0,05 yang artinya seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal.

Setelah melekukan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya yang dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t dan uji koefisien determinasi.

**TABEL 4.15**  
**Rangkuman Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Variabel</b>	<b>Standardized Coefficients Beta</b>	<b>Sig</b>
Motivasi Intrinsik	0,435	0,000
Komitmen Organisasi	0,215	0,038

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui persamaan regresi yang tersentuk adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = a + 0,435 X_1 + 0,215 X_2 + e$$

Dari persamaan koefisien regresi di atas maka dapat dijelaskan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif terhadap *Organization Citizensip Behavior* (OCB), komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap *Organization Citizensip Behavior* (OCB).

Hasil uji t dan koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji signifikansi parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara langsung (parsial) variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel motivasi intrinsik dan komitmen organisasi terhadap *Organization Citizensip Behavior* (OCB) tenaga kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Uji t dilakukan nilai *p value* (sig) dengan taraf signifikansi  $\alpha=0,05$ . Uji dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari motivasi intrinsik dan komitmen organisasi mempunyai



pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan tingkat fakultas. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.16**  
**Rangkuman Uji T**

<b>Variabel</b>	<i>Unstandarized Coefficients</i>	<i>Standarrized Coefficients</i>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Intrinsik	0,295	0,435	0,000	Positif signifikan
Komitmen organisasi	0,164	0,215	0,038	Positif signifikan

Sumber: data primer diolah, 2018

**1) Hipotesis 1: Pengaruh motivasi intrinsik terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)***

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui  $p$  value  $0,000 < \alpha = 0,05$  serta koefisien regresi sebesar 0,435. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Sehingga berdasarkan hasil tersebut hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terbukti kebenarannya.

**2) Hipotesis 2: Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)***

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui  $p$  value  $0,038 < \alpha = 0,05$  serta koefisien regresi sebesar 0,215. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Sehingga berdasarkan hasil tersebut hipotesis penelitian yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terbukti kebenarannya.

b. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

**TABEL 4.17**

**Uji Koefisien Determinasi**

<b>R</b>	<b><i>R<sup>2</sup></i></b>	<b><i>Adjusted R<sup>2</sup></i></b>	<b>Std. Error</b>
0,536	0,287	0,268	2,612,283

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.17 nilai korelasi majemuk (R) antara variabel motivasi intrinsik, komitmen organisasi sebesar 0,536. Sedangkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R<sup>2</sup>*=0,268 menunjukkan motivasi intrinsik dan komitmen organisasi mempengaruhi perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 26,8% dan sisanya sebesar 73,2% perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki tenaga tetap kependidikan di pengaruhi oleh variabel lain diluar motivasi intrinsik dan komitmen organisasi.

## 2. *Path* tahap dua

*Path* nalisis tahap dua menggunakan alat regresi linier berganda yaitu untuk menguji pengaruh lebih dari 1 (satu) variabel independen terhadap variabel dependen. *Path* nalisis tahap dua ini menguji variabel independen motivasi intrinsik, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dengan melakukan regresi tahap dua akan didapat nilai koefisien beta yang terstandar guna menghitung *path analysis*. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda perlu melakukan uji asumsi klasik sebagai persyaratan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Berikut ini masing-masing uji asumsi klasik yang dilakukan:

### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10. Hasil uji multikolinieritas untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

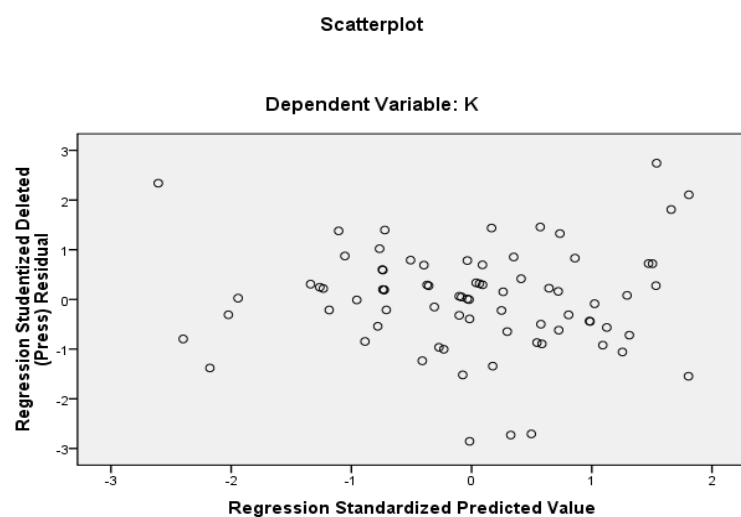
Variabel	Tolerance	Vif	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0,741	1.349	Non Multikol
Komitmen Organisasi	0,870	1,149	Non Multikol
OCB	0,713	1,403	Non Multikol

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel bebas menunjukkan nilai kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2011). Jadi dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

b. Uji Heterokedastistas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homoskedastisitas, dan jika jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas, pengujian dalam penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* dan uji glejser. Pengujian Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Model tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak terdapat pola

yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011). Untuk memperkuat uji heteroskedastisitas pada penelitian ini juga menggunakan uji glejser dengan melihat probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 0,05 dengan hasil pengujian sebagai berikut:



**GAMBAR 4.3**

### Diagram Scatterplot

Diagram diatas menunjukkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam persamaan regresi ini.

Pengujian heteroskedastisitas dengan uji glejser dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini:

**TABEL 4.19**  
**Analisis Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan.</b>
Motivasi intrinsic	0,840	Tidak terjadiheteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,517	Tidak terjadiheteroskedastisitas
OCB	0,090	Tidak terjadiheteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2018

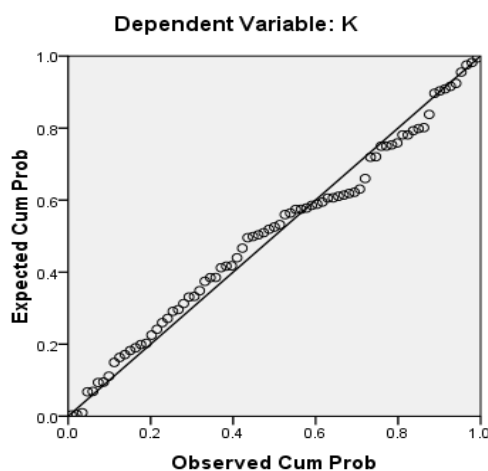
Berdasarkan tabel 4.19 seluruh variabel bebas memiliki nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data pada masing-masing variabel penelitian bersistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Selain itu uji normalitas dilakukan untuk menghindari bias dalam pehitungannya. Uji asumsi normalitas dilakukan dengan menggunakan gambar *P-Plot* dan menggunakan uji *statistik non- parametrik Kolmogrov-Smirnov*.

Suatu variabel dapat dikatakan terdistribusi normal jika titik-titik yang mendekati garis dan mengikuti garis diagonal, serta memiliki signifikansi lebih besar dari *alpha* 0,05 (Ghozali, 2011). Uji normalitas grafik *P-plot* dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**GAMBAR 4.4**  
Diagram Uji Normalitas *P-Plot*

Berdasarkan gambar diatas dapat diketehu titik-titik pada gambar tersebut mendekati dan mengikuti garis diagonal yang ada. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian yaitu motivasi intrinsik dan komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdistribusi normal.

Uji normalitas *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**TABEL 4.20**  
**Uji Normalitas**  
*One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test*

Asym.sig (2-tailed)	Keterangan
0,917	Berdistribusi normal

Sumber data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji normalitas menunjukan angka 0,917 yang nilainya lebih besar dari 0,05, artinya seluruh variabel

yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya yang dilakukan yaitu *path* analisis tahap dua untuk mendapatkan nilai koefisien serta uji hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t dan uji koefisien determinasi

**TABEL 4.21**

**Rangkuman Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Variabel</b>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<b>Sig</b>
Motivasi Intrinsik	0,239	0,025
Komitmen Organisasi	0,095	0,330
OCB	0,442	0,000

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui persamaan regresi yang tersentuk adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = a + 0,239X_1 + 0,095X_2 + 0,442X_3 + e$$

Dari persamaan koefisien regresi di atas maka dapat dijelaskan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja



karyawan, komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan *Organization Citizensip Behavior* (OCB) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t dan koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Signifikan Partial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara langsung (parsial) variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel motivasi intrinsik dan komitmen organisasi terhadap *Organization Citizensip Behavior* (OCB) tenaga kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Uji t dilakukan nilai *p value* (sig) dengan taraf signifikansi  $\alpha=0,05$ . Uji dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan tingkat fakultas. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.22**  
**Rangkuman Uji T**

<b>Variabel</b>	<i>Unstandarized Coefficients</i>	<i>Standarrized Coefficients</i>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi intrinsik	0,183	0,239	0,025	Positif signifikan
Komitmen organisasi	0,082	0,095	0,330	Positif tidak signifikan

<b>Variabel</b>	<i>Unstandarized Coefficients</i>	<i>Standarrized Coefficients</i>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
OCB	0,500	0,442	0,000	Positif Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2018

**1) Hipotesis 3: Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui  $p\ value\ 0,025 < \alpha = 0,05$  serta koefisien regresi sebesar 0,239. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan hasil tersebut hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terbukti kebenarannya.

**2) Hipotesis 4: Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui  $p\ value\ 0,330 < \alpha = 0,05$  serta koefisien regresi sebesar 0,095. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sehingga berdasarkan hasil tersebut hipotesis penelitian yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak terbukti kebenarannya.

**3) Hipotesis 5: Pengaruh *Organization Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui  $p$  value  $0,000 < \alpha = 0,05$  serta koefisien regresi sebesar 0,442. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Organization Citizenship Behavior (OCB)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan hasil tersebut hipotesis penelitian yang menyatakan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terbukti kebenarannya.

b. Uji Koefisien Determinan (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

**TABEL 4.23**  
**Uji Koefisien Determinasi**

<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	<b>Std. Error</b>
0,638	0,407	0,383	2,60840

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.17 nilai korelasi majemuk (R) antara variabel motivasi intrinsik, komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior (OCB)* sebesar 0,638. Sedangkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R<sup>2</sup>* = 0,383 menunjukkan motivasi intrinsik, komitmen organisasi dan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* mempengaruhi kinerja tenaga tetap kependidikan tingkat fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 38,3%

dan sisanya sebesar 61,7%. Jadi kinerja tenaga tetap kependidikan di pengaruhi oleh variabel lain diluar motivasi intrinsic, komitmen organisasi dan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

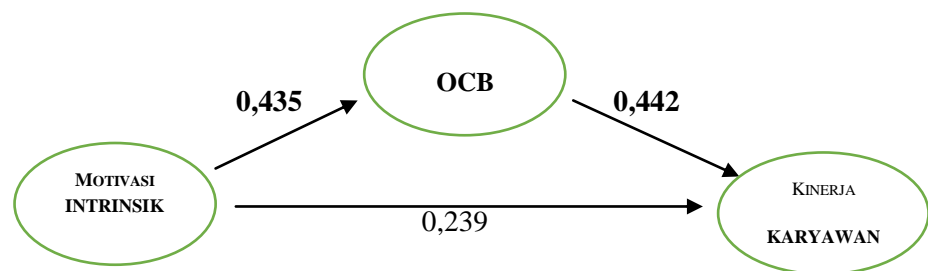
## 6. PENGUJIAN PENGARUH TIDAK LANGSUNG

Setelah melakukan *path analysis* tahap pertama dan *path analysis* tahap kedua telah diperoleh koefisien standar yang dibutuhkan. Selanjutnya untuk dapat menjawab hipotesis enam dan tujuh harus dilakukan pengujian pengaruh tidak langsung terlebih dahulu. Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan cara menghitung koefisien standar yang ada. Variabel mediasi dapat diterima apabila total pengaruh tidak langsung dapat melebihi koefisien pengaruh secara langsung, apabila pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding dengan pengaruh langsung maka mediasi ditolak.

Pengujian pengaruh tidak langsung (*mediasi/intervening*) dapat dilakukan jika pengaruh antar variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) adalah signifikan. Jika pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen tidak signifikan maka pengujian efek mediasi tidak dapat dilanjutkan (Baron dan Kenny dalam Ghazali 2011).

### a. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Tahap Pertama

Analisis jalur pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)* memiliki diagram analisis jalur sebagai berikut:



**GAMBAR 4.1**

#### Diagram Jalur

Hasil perhitungan pengaruh mediasi hipotesis enam ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

**TABEL 4.24**

#### Perhitungan Pengaruh Mediasi

Hubungan antar variable	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total pengaruh
Motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan	0,239	$0,435 \times 0,442 = 0,192$	$0,239 + 0,192 = 0,431$

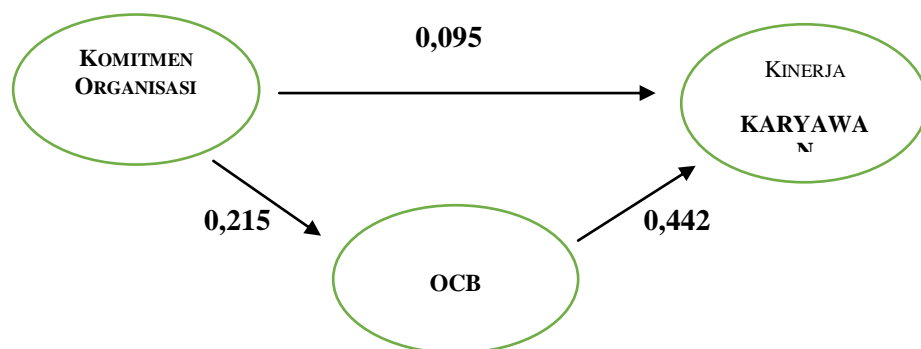
1. Pengujian hipotesis 6: pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan tabel 4.24 dihasilkan total pengaruh sebesar 0,431 lebih besar dari pada pengaruh langsung sebesar 0,239.

Sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)* terbukti benar.

#### b. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Tahap Dua

Analisis jalur pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)* memiliki diagram analisis jalur sebagai berikut:



**GAMBAR 4.6**

#### Diagram Jalur

Hasil perhitungan pengaruh mediasi hipotesis tujuh ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

**TABEL 4.25**

#### Perhitungan Pengaruh Mediasi

Hubungan antar variable	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total pengaruh
Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	0,095	$0,215 \times 0,442 = 0,095$	$0,095 + 0,095 = 0,190$

2. Pengujian hipotesis 7: pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

Berdasarkan tabel 4.23 dihasilkan total pengaruh sebesar 0,190 lebih besar dari ada pengaruh langsung sebesar 0,095. Sehingga hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)* terbukti benar.

Dari hasil diatas maka uji analisis jalur tidak dapat dilanjutkan. Kondisi tersebut sesuai dengan prosedur Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali, (2011) yang menyatakan pengujian mediasi (intervening) dapat dilakukan jika pengaruh antar variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) adalah signifikan, jika pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) tidak signifikan maka pengujian efek mediasi tidak dapat dilanjutkan.

## **E. Pembahasan**

### **a. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.**

Hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk variabel motivasi intrinsik sebesar 0,435

dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima karena pengaruh hubungan antar variabel terjadi secara positif dan signifikan.

Dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik tenaga kependidikan tingkat fakultas pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif yang memiliki nilai interpretasi sebesar 3,75, ketika tenaga kependidikan memiliki motivasi yang berasal dari dalam diri individu maka tenaga kependidikan tersebut akan berusaha bekerja sebaik mungkin tanpa adanya paksaan kondisi ini menimbulkan hal-hal positif yang dapat menghadirkan perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, hal ini dapat dilihat pada analisis statistik deskriptif OCB yang memiliki angka interpretasi sebesar 3,96 yang termasuk dalam kategori tinggi.

Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik akan bekerja sebaik mungkin tanpa adanya paksaan guna mencapai tujuan yang diinginkan, perilaku tersebut mendorong karyawan bekerja melebihi tanggung jawab sebenarnya dengan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa mengharapkan imbalan.



Dengan adanya motivasi intrinsik yang dimiliki tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat memunculkan perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, perilaku tersebut memiliki pengaruh positif terhadap organisasi dikarenakan karyawan mau bekerja melebihi tanggung jawab sebenarnya.

Soentoro (2013) motivasi dapat mempengaruhi perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dikarenakan karyawan merasa dihargai yang dapat menimbulkan motivasi dari dalam diri karyawan, sehingga akan berpengaruh terhadap sikap mereka yang mau melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab pekerjaannya, namun perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* tidak dapat terjadi apabila karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Widyastuti dan Palupiningdyah (2015), Danendara dan Mujiyati (2016), Anwar (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*

**b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)***

Hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan pengujian

hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,215 dan nilai signifikansi  $0,038 < 0,05$  yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima karena pengaruh hubungan antar variabel terjadi secara positif dan signifikan.

Dapat diketahui bahwa komitmen organisasi tenaga kependidikan tingkat fakultas pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif yang memiliki nilai interpretasi sebesar 3,62, ketika tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki komitmen terhadap organisasi maka tenaga kependidikan tersebut akan menunjukkan perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, hal ini dapat dilihat pada analisis statistik deskriptif OCB yang memiliki angka interpretasi sebesar 3,96 yang termasuk dalam kategori tinggi.

Tenaga kependidikan yang memiliki komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja akan berusaha memberikan nilai tambah dalam pekerjaannya dengan cara memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam bentuk *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Perilaku *Organization Citizenship Behavior*

(*OCB*) yang dimiliki tenaga kependidikan muncul karena seorang tenaga kependidikan tersebut sudah berkomitmen terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Tenaga kependidikan tersebut cenderung akan memberikan seluruh kemampuan terbaik yang dimiliki untuk dapat memajukan organisasi dimana mereka bekerja (Luthans, 2006). Sehingga semakin meningkatnya komitmen organisasi yang ditunjukkan tenaga kependidikan akan berdampak positif terhadap perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putrana, dkk (2016), Danendara dan Mujiati (2016), dan Sani (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

### **c. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk variabel motivasi intrinsik sebesar 0,239 dan nilai signifikansi  $0,025 < 0,05$  yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima karena pengaruh hubungan antar variabel terjadi secara positif dan signifikan.

Dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik tenaga kependidikan tingkat fakultas pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif yang memiliki nilai interpretasi sebesar 3,75, ketika tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki motivasi dari dalam diri sendiri maka karyawan akan berusaha bekerja sebaik mungkin agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara efektif dan efisien, kondisi tersebut tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat pada analisis statistik deskriptif kinerja karyawan yang memiliki angka interpretasi sebesar 3,90 yang termasuk dalam kategori tinggi.

Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi akan bekerja sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Robbin dan Judge (2007) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi intrinsik yang dimiliki tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta akan meningkatkan kinerja individu dikarenakan karyawan akan bekerja dengan semangat dan fokus dalam menyelesaikan

pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan daya dan upaya yang dimiliki.

Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dikarenakan karyawan dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi, berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Widyastuti dan Palupiningdyah (2015), Danendra dan Mujiati (2016), Maulana, dkk (2015), Apriliana, dkk (2013), Anggraini, dkk (2014), Jatmiko, dkk (2015), Sani (2013), Kiruja dan Makuru (2013), Azar dan Shafighi (2013) seluruh penelitian diatas menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **d. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,095 dan nilai signifikansi  $0,330 < 0,05$  yang berarti komitmen organisasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 ditolak karena tidak terdapat hubungan antar variabel.

Artinya, pengaruh komitmen organisasi tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap suatu organisasi belum tentu mempunyai kinerja yang baik, hal tersebut dikarenakan terdapat faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal seperti sudah lama bekerja di organisasi tersebut dan mengerjakan pekerjaan atau tugas yang sama di setiap hari dalam jangka waktu lama, kondisi tersebut membuat karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaannya sehingga membuat pekerjaannya kurang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marty dan Hudinasih (2012) dan Dirianzani, dkk (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**e. Pengaruh *Organization Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan.**

Hipotesis kelima yang diajukan pada penelitian ini adalah *Organization Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk variabel *Organization Citizenship*

*Behavior* (*OCB* sebesar 0,442 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti *Organization Citizenship Behavior* (*OCB*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima karena pengaruh hubungan antar variabel terjadi secara positif dan signifikan.

Dapat diketahui bahwa perilaku *Organization Citizenship Behavior* (*OCB*) tenaga kependidikan tingkat fakultas pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif yang memiliki nilai interpretasi sebesar 3,90, ketika tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki perilaku *Organization Citizenship Behavior* (*OCB*) maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi, hal ini dapat dilihat pada analisis statistik deskriptif *OCB* yang memiliki angka interpretasi sebesar 3,96 yang termasuk dalam kategori tinggi.

Sehingga dari hasil uji hipotesis dapat dikatakan bahwa karyawan tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki perilaku *Organization Citizenship Behavior* (*OCB*) yang berpengaruh positif terhadap kinerja yang bagus. Dengan adanya perilaku *Organization Citizenship Behavior* (*OCB*) yang ditunjukkan oleh karyawan maka produktivitas antar sesama rekan kerja akan meningkat dikarenakan munculnya perilaku saling

tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, perilaku tersebut memiliki pengaruh positif terhadap organisasi dikarenakan karyawan mau bekerja melebihi harapan organisasi. Roobibins dan Judge (2008) fakta menunjukkan organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain yang karyawannya tidak memiliki perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Danendra dan Mujiati (2016), Putrana, dkk (2016), Ticoalu (2013) dan Sani (2013) yang menyatakan *Organization Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**f. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka diperoleh hasil hipotesis 6 yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui variabel *Organization Citizenship Behavior (OCB)* sebagai mediasi. Dalam sebuah organisasi motivasi yang beradal dari dalam diri individu menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun ada juga variabel yang bisa memediasi antara



motivasi kerja dan kinerja karyawan, variabel tersebut adalah *Organization Citizenship Behavior (OCB)* pada penelitian ini ternyata variabel *Organization Citizenship Behavior (OCB)* dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan mau mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawabnya, serta terdapat perilaku saling tolong-menolong antar rekan kerja dan terdapat hubungan baik antar rekan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sani (2013), Ticoalu, (2013), Widiastuti dan palupiningdyah (2015).