BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian & Subyek Penelitian

1. Deskripsi Obyek Penelitian

Organisasi pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate Cabang Yogyakarta memiliki sekretariat di Potorono, Banguntapan, Bantul. PSHT Cabang Yogyakarta terdiri dari 4 ranting, yaitu Ranting Bantul, Ranting Kota Yogyakarta, Ranting Gunungkidul dan Ranting Kulonprogo. Peneliti menggunakan PSHT Ranting Bantul. PSHT Ranting Bantul memiliki sekretariat di Mangir, Sendangsari, Pajangan, Bantul.

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa membagikan kuesioner kepada siswa putih dan pelatih. Subyek pada penelitian ini adalah siswa putih, namun pada pelaksanaannya siswa putih mengisi kuesioner pada variabel dimensi komitmen dan OCB sedangkan pelatih mengisi variabel kinerja dari siswa putih. Alasan utama peneliti menjadikan siswa putih sebagai subyek penelitian karena siwa putih merupakan siswa tertua menurut tingkatan sabuk di dalam PSHT atau siswa yang telah hampir menyelesaikan tahap latihan kemudian akan menjadi Pendekar Tingkat I. Pengambilan data dilakukan pada acara Tes Jago dan Malam Pengesahan pada tanggal 20 dan 22 September 2018.

2. Hasil Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti membagikan secara langsung kuesioner kepada siswa putih dan pelatih. Adapun kuesioner yang digunakan berjumlah 122. Kuesioner yang telah dibagikan peneliti yang berjumlah 122 kembali semua dan tidak ada yang rusak, sehingga peniliti dapat menggunakan 122 kuesioner untuk kemudian diolah lagi.

Tabel 4. 1
Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	122 kuesioner
Kuesioner yang terkumpul	122 kuesioner
Kuesioner yang rusak	0 kuesioner
Kuesioner yang digunakan	79 kuesioner
Response rate	64,75%

Awalnya peneliti menggunakan dua obyek penelitian yaitu PSHT Ranting Bantul dan Ranting Kota Yogyakarta dengan menyebar kuesioner sebanyak 122 pada Tes Jago dan Malam Pengesahan, kemudian menggunakan AMOS sebagai alat analisis. Namun ketika peneliti mengolah data, terdapat lebih dari 20 outlier. Peneliti sudah mencoba untuk tetap menggunakan AMOS dengan cara mengecek ulang input data dengan skor kuesioner dan membuang outlier. Namun kenyataannya peneliti tidak bisa mempertahankan untuk terus menggunakan AMOS karena terlalu banyak outlier sehingga peneliti memutuskan untuk menggunakan satu obyek saja yaitu PSHT Ranting Bantul karena pada PSHT Ranting Kota Yogyakarta banyak terdapat outlier dan menjadikan *Path Analysis* sebagai alat analisis dengan jumlah kuesioner sebanyak 79.

3. Deskripsi Subyek Penelitian

a) Usia Responden

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	16-20 tahun	57	72,15%
2	21-25 tahun	14	17,72%
3	26-30 tahun	2	2,53%
4	31-35 tahun	4	5,06%
5	36-40 tahun	1	1.27%
6	Lebih dari 40 tahun	1	1,27%
Total		79	100%

Sumber : Lampiran 2 Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa siswa putih PSHT Ranting Bantul terdiri dari berbagai usia. Usia siswa putih PSHT Ranting Bantul yang mayoritas berada direntang 16-20 tahun dengan presentase 72,15%. Hal ini dikarenakan pada usia 16-20 tahun merupakan usia dimana kondisi masih mampu untuk melakukan kegiatan fisik berupa pencak silat, disamping itu pada usia ini semangat untuk mancari jati diri relatif tinggi. Jadi mayoritas siswa putih PSHT Ranting Bantul berada pada rentang usia 16-20 tahun.

b) Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-Laki	66	83,54%
2	Perempuan	13	16,46%
Total		79	100%

Sumber : Lampiran 2 Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa siswa putih PSHT Ranting Bantul mayoritas terdiri dari siswa laki-laki dengan presentase sebesar 83,54%. Hal ini dikarenakan latihan fisik pada tingkat putih PSHT Ranting Bantul tergolong berat dikarenakan siswa putih merupakan siswa tertua dalam tingkatan sabuk sehingga secara mental dan fisik sudah teruji. Jadi mayoritas siswa putih PSHT Ranting Bantul adalah laki-laki.

c) Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	40	50,63%
2	SMP	39	49,37%
Total		79	100%

Sumber : Lampiran 2 Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa mayoritas siswa putih PSHT Ranting Bantul memiliki pendidikan terakhir SMA dengan presentase sebesar 50,63%. Hal ini dikarenakan sebagian besar siswa putih PSHT Ranting Bantul setelah lulus SMA sederajat memilih untuk melanjutkan bekerja atau sedang menyelesaikan pendidikan S1. Jadi mayoritas siswa putih PSHT Ranting Bantul memiliki pendidikan terakhir berupa SMA.

d) Pekerjaan Responden

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Jumlah	Presentase (%)
1	Pelajar	33	41,77%
2	Mahasiswa	24	30,38%
3	Karyawan Swasta	8	1,27%
4	Buruh	8	5,06%
5	Wiraswasta	4	10,13%
6	Wirausaha	1	1,27%
7	Polisi	1	10,13%
Total		79	100%

Sumber : Lampiran 2 Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas pekerjaan dari siswa putih PSHT Ranting Bantul berupa pelajar dengan presentase sebesar 41,77%. Hal ini dikarenakan PSHT Ranting Bantul sedang berusaha mengembangkan organisasi dengan merekrut generasi muda untuk dijadikan atlit. Jadi mayoritas siswa putih PSHT Ranting Bantul memiliki pekerjaan berupa pelajar.

e) Rayon Latihan Responden

Tabel 4. 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Rayon Latihan

No	Rayon Latihan	Jumlah	Presentase (%)
1	Banguntapan	2	2,53%
2	Bantul Kota	6	7,59%
3	DKC	7	8,86%
4	Mangir	9	11,39%
5	Mangunan	10	12,66%
6	Pleret	4	5,06%
7	Pondok Krapyak	9	11,39%
8	Pundong	10	12,66%
9	UMBY	14	17,72%
10	UMY	2	2,53%
11	UPY	6	7,59%
Total		79	100%

Sumber : Lampiran 2 Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa siswa putih PSHT Ranting Bantul terbanyak berasal dari rayon latihan UMBY dengan presentase sebesar 17,72%. Hal ini dikarenakan siswa putih dari UMBY berasal dari 2 unit latihan yakni UMBY kampus 1 berada di Jalan Wates dan kampus 3 berada di Condong Catur, jadi unit latian UMBY memiliki siswa putih terbanyak di PSHT Ranting Bantul.

f) Lama Latihan Responden

Tabel 4. 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Latihan

No	Lama Latihan	Jumlah	Presentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	12	15,19%
2	1-2 tahun	59	74,68%
3	Lebih dari 2 tahun	8	10,13%
Total		79	100%

Sumber : Lampiran 2 Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa mayoritas siswa putih PSHT Ranting Bantul memiliki masa latihan selama 1-2 tahun dengan tingkat presentase 74,68%. Hal ini dikarenakan pada tiap tingkatan sabuk minimal siswa harus menempuh latihan selama 3 bulan. Namun ada kebijakan dari beberapa unit latihan dimana pada tingkatan sabuk hijau diharuskan menempuh latihan selama setahun, jadi mayoritas siswa putih PSHT Ranting Bantul mayoritas memiliki lama latihan selama 1-2 tahun.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kualitas instrumen ini digunakan untuk mengetahui apakah penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel atau belum.

a) Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi dengan kata lain uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah sudah sesuai antara pertanyaan dengan variabel yang akan diukur. Adapun kriteria pengujian validitas yang dinyatakan valid adalah apabila nilai Signifikan>0,05 dan

dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikan< 0,05. Berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen:

1) Variabel Komitmen Afektif

Tabel 4. 8
Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif

Item Pertanyaan	*Pearson Correlation*	*Sig (2-tailed)*	Keterangan
Senang berlatih	0,404	0,000	Valid
Masalah organisasi	0,511	0,000	Valid
Bukan bagian organisasi	0,430	0,000	Valid
Tdk keterikatan emosional	0,625	0,000	Valid
Makna mendalam	0,597	0,000	Valid
Tdk makna mendalam	0,523	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 Uji Validitas Variabel

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 79 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai komitmen afektif adalah valid karena dilihat dari signifikan <0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

2) Variabel Komitmen Berkelanjutan

Tabel 4. 9
Uji Validitas Variabel Komitmen Berkelanjutan

Item Pertanyaan	*Pearson Correlation*	*Sig (2-tailed)*	Keterangan
Kesulitan keluar	0,645	0,000	Valid
Merasa berlebihan	0,598	0,000	Valid
Bertahan karena ingin	0,523	0,000	Valid
Memiliki alternatif lain	0,529	0,000	Valid
Terbatsnya alternatif	0,473	0,000	Valid
Besarnya pengorbanan	0,251	0,026	Valid

Sumber : Lampiran 3 Uji Validitas Variabel

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 79 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai komitmen berkelanjutan adalah valid karena dilihat dari signifikan <0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

3) Variabel Komitmen Normatif

Tabel 4. 10
Uji Validitas Variabel Komitmen Normatif

Item Pertanyaan	*Pearson Correlation*	*Sig (2-tailed)*	Ket
Tdk memiliki kewajiban	0,547	0,000	Valid
Tdk benar keluar	0,585	0,000	Valid
Merasa bersalah	0,575	0,000	Valid
Layak menerima kesetiaan	0,575	0,000	Valid
Kewajiban tetap tinggal	0,511	0,000	Valid
Berhutang pada organisasi	0,610	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 Uji Validitas Variabel

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 79 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai komitmen normatif adalah valid karena dilihat dari signifikan <0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

4) Variabel *Organizatinal Citizenship Behavior*

Tabel 4. 11
Uji Validitas Variabel OCB

Item Pertanyaan	*Pearson Correlation*	*Sig (2-tailed)*	Ket
Siap membantu rekan	0,381	0,001	Valid
Membantu rekan absen	0,462	0,000	Valid
Membantu tugas berlebih	0,375	0,001	Valid
Membantu rekan kesulitan	0,452	0,000	Valid
Membantu anggota baru	0,440	0,000	Valid
Mencegah masalah rekan	0,554	0,000	Valid
Menghindari ada masalah	0,426	0,000	Valid
Menjaga sikap	0,416	0,000	Valid
Tdk menyalahgunakan hak	0,400	0,000	Valid
Menyadari dampak perilaku	0,370	0,001	Valid
Mengikuti pengumuman	0,401	0,000	Valid
Mengikuti perubahan	0,462	0,000	Valid
Kehadiran diatas norma	0,424	0,000	Valid
Tdk libur berlebih	0,469	0,000	Valid
Taat aturan	0,499	0,000	Valid
Bersungguh-sungguh	0,554	0,000	Valid
Adanya *feedback*	0,399	0,000	Valid
Mengeluh hal sepele	0,315	0,005	Valid
Fokus pada salah	0,442	0,000	Valid
Membesar-besarkan masalah	0,496	0,000	Valid
Selalu mencari kesalahan	0,349	0,002	Valid
Mencari perhatian	0,486	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 Uji Validitas Variabel

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 79 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai *Organizatinal Citizenship Behavior* adalah valid karena dilihat dari signifikan <0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

5) Varibel Kinerja

Tabel 4. 12
Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	*Pearson Correlation*	*Sig (2-tailed)*	Ket
Giat	0,355	0,001	Valid
Berinisiatif	0,417	0,000	Valid
Pengetahuan & keterampilan	0,423	0,000	Valid
Pemahaman tugas	0,312	0,005	Valid
Teliti	0,406	0,000	Valid
Akurat	0,389	0,000	Valid
Pencapaian target	0,395	0,000	Valid
Paham pada aturan	0,623	0,000	Valid
Patuh pada aturan	0,607	0,000	Valid
Kerjasama	0,584	0,000	Valid
Hubungan baik antar anggota	0,526	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 Uji Validitas Variabel

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 79 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai kinerja adalah valid karena dilihat dari signifikan <0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukan sejauh mana stabilitas dan konsistensin dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Menurut Guilford (1956) dalam (Sugiharni & Setiasih, 2018) reliabilitas dibagi menjadi 5 kategori yakni:

Tabel 4. 13
Kategori Tingkat Reliabilitas

Batas	Kategori Reliabilitas
0,80 < 1,00	Reliabilitas sangat tinggi
0,60 < 0,80	Reliabilitas tinggi
0,40 < 0,60	Reliabilitas sedang
0,20 < 0,40	Reliabilitas rendah.
-1,00 < 0,20	Tidak reliabel

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas instrumen, sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpa*
Komitmen Afektif	0,454
Komitmen Berkelanjutan	0,423
Komitmen Normatif	0,574
Organizational Citizenship Behavior	0,791
Kinerja	0,628

Sumber : Lampiran 4 Uji Reliablilitas Variabel

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel, namun memiliki tingkat reliabel yang berbeda. Variabel komitmen afektif memiliki nilai *Cronbach's Alpa* sebesar 0,454 dengan tingkat reliabilitas sedang. Variabel komitmen berkelanjutan memiliki nilai *Cronbach's Alpa* sebesar 0,423 dengan tingkat reliabilitas sedang. Variabel komitmen normatif memiliki nilai *Cronbach's Alpa* sebesar 0,574 dengan tingkat reliabilitas sedang. Variabel *organizational citizenship behavior* memiliki nilai *Cronbach's Alpa* sebesar 0,791 dengan tingkat reliabilitas tinggi. Variabel kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpa* sebesar 0,628 dengan tingkat reliabilitas tinggi. Jadi dapat disimpulkan item pernyataan dalam kuesioner yang digunakan sudah konsisten.

2. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, yang memberikan gambaran mengenai responden penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kinerja. Berikut adalah cara untuk menentukan besarnya interval dalam statistik deskriptif :

$$i = \frac{\text{jarak atau range}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Range = angka terbesar-angka terkecil.

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Banyaknya kelas = 5

Besarnya interval (i) adalah :

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$i = \frac{4}{5}$$

$$i = 0{,}8$$

Dengan demikian, didapat keterangan sebagai berikut :

Tabel 4. 15
Kategori Interprestasi Variabel Indikator

Nilai Skor	Kategori
1,00-1,80	Sangat Rendah
1,81-2,60	Rendah
2,61-3,40	Cukup
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi

a) Variabel Komitmen Afektif

Tabel 4. 16
Uji Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Afektif

Item Pertanyaan	**N**	***Min***	***Max***	***Mean***	***Std. Deviasi***
Senang berlatih	79	3	5	4,30	0,585
Masalah organisasi	79	3	5	4,27	0,639
Bukan bagian organisasi	79	3	5	4,72	0,504
Tdk keterikatan emosional	79	3	5	4,13	0,729
Makna mendalam	79	3	5	4,39	0,586
Tdk makna mendalam	79	3	5	4,34	0,574
Mean		**4,35**			

Sumber: Lampiran 5 Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 4.16 menjelaskan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel komitmen afektif. Variabel komitmen afektif menunjukkan jumlah rata-rata 4,35 dengan skor minimum 3 dan maksimum ada di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen afektif yang dimiliki siswa putih PSHT Ranting Bantul adalah sangat tinggi.

b) Komitmen Berkelanjutan

Tabel 4. 17
Uji Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Berkelanjutan

Item Pertanyaan	N	*Min*	*Max*	*Mean*	*Std. Deviasi*
Kesulitan keluar	79	1	5	4,13	0,827
Merasa berlebihan	79	1	5	4,05	0,799
Bertahan karena ingin	79	3	5	4,24	0,582
Memiliki alternatif lain	79	1	5	4,01	0,912
Terbatasnya alternatif	79	2	5	3,74	0,724
Besarnya pengorbanan	79	2	5	4,08	0,644
Mean		**4,04**			

Sumber: Lampiran 5 Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 4.17 menjelaskan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel komitmen berkelanjutan. Variabel komitmen berkelanjutan menunjukkan jumlah rata-rata 4,04 dengan skor minimum 1 dan maksimum ada di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen berkelanjutan yang dimiliki siswa putih PSHT Ranting Bantul adalah tinggi.

c) Komitmen Normatif

Tabel 4. 18
Uji Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Normatif

Item Pertanyaan	N	*Min*	*Max*	*Mean*	*Std. Deviasi*
Tdk memiliki kewajiban	79	3	5	4,30	0,667
Tdk benar keluar	79	1	5	4,11	0,697
Merasa bersalah	79	3	5	4,45	0,615
Layak menerima kesetiaan	79	2	5	4,16	0,807
Kewajiban tetap tinggal	79	3	5	4,49	0,617
Berhutang pada organisasi	79	3	5	4,45	0,636
Mean		**4,32**			

Sumber: Lampiran 5 Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 4.18 menjelaskan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel komitmen normatif. Variabel komitmen normatif menunjukkan jumlah rata-rata 4,32 dengan skor minimum 1 dan maksimum ada di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen normatif yang dimiliki siswa putih PSHT Ranting Bantul adalah sangat tinggi.

d) *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 4. 19
Uji Statistik Deskriptif Variabel OCB

Item Pertanyaan	N	*Min*	*Max*	*Mean*	*Std. Deviasi*
Siap membantu rekan	79	2	5	4,00	0,554
Membantu rekan absen	79	3	5	4,05	0,638
Membantu tugas berlebih	79	2	5	3,88	0,697
Membantu rekan kesulitan	79	2	5	4,46	0,637
Membantu anggota baru	79	3	5	4,44	0,571
Mencegah masalah rekan	79	3	5	4,26	0,614
Menghindari ada masalah	79	2	5	4,05	0,782
Menjaga sikap	79	3	5	4,17	0,615
Tdk menyalahgunakan hak	79	3	5	4,31	0,689
Menyadari dampak perilaku	79	2	5	4,30	0,704
Mengikuti pengumuman	79	2	5	4,02	0,678
Mengikuti perubahan	79	3	5	4,12	0,647
Kehadiran diatas norma	79	2	5	3,74	0,759
Tdk libur berlebih	79	2	5	3,75	0,771
Taat aturan	79	3	5	3,97	0,640
Bersungguh-sungguh	79	3	5	3,96	0,668
Adanya *feedback*	79	3	5	4,50	0,617
Mengeluh hal sepele	79	2	5	4,17	0,812
Fokus pada salah	79	2	5	3,93	0,882
Membesar-besarkan masala	79	2	5	4,24	0,835
Selalu mencari kesalahan	79	2	5	4,44	0,763
Mencari perhatian	79	1	5	4,10	0,928
Mean		**4,13**			

Sumber: Lampiran 5 Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 4.19 menjelaskan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan jumlah rata-rata 4,13 dengan skor minimum 1 dan maksimum ada di angka 5, hal ini menunjukkan

bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* yang dimiliki siswa putih PSHT Ranting Bantul adalah tinggi.

e) Kinerja

Tabel 4. 20
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	N	*Min*	*Max*	*Mean*	*Std. Deviasi*
Giat	79	3	5	4,24	0,511
Berinisiatif	79	2	5	4,16	0,705
Pengetahuan & keterampilan	79	2	5	3,79	0,648
Pemahaman tugas	79	2	5	4,05	0,696
Teliti	79	3	5	4,10	0,671
Akurat	79	2	5	4,08	0,581
Pencapaian target	79	2	5	4,20	0,563
Paham pada aturan	79	2	5	4,12	0,822
Patuh pada aturan	79	3	5	4,17	0,796
Kerjasama	79	3	5	4,43	0,592
Hubungan baik antar anggota	79	3	5	4,50	0,574
Mean		**4,16**			

Sumber: Lampiran 5 Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 4.20 menjelaskan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel kinerja. Variabel kinerja menunjukkan jumlah rata-rata 4,16 dengan skor minimum 2 dan maksimum ada di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang dimiliki siswa putih PSHT Ranting Bantul adalah tinggi.

C. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antar variabel. Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti:

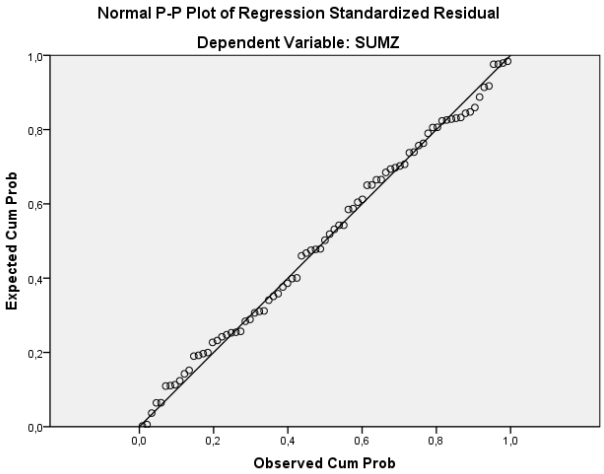
1. Persamaan 1

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui bahwa data yang diperoleh mampu dijadikan sumber pengujian dan menarik kesimpulan yang benar, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi yaitu data terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan grafik plot dan uji *Kolmogrov-Smirnov test*. Berikut hasil uji normalitas:



Gambar 4. 1
Grafik Normal P-Plot Persamaan 1

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan bawa titik-titik dalam grafik mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi mempunyai data yang berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas tersebut juga didukung dengan *Kolmogrov-Smirnov test.* Berikut hasil pengujian dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov test*:

Tabel 4. 21
Uji Normalitas Persamaan 1

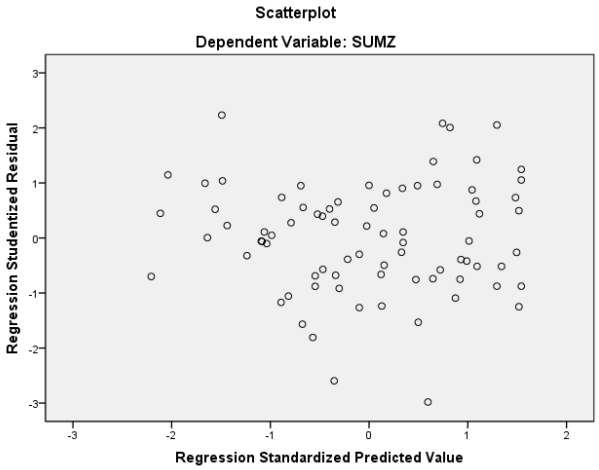
Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Asymp. Sig. (2 tailed)	0,995	>0,05	Normal

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui nilai signifikansi uji *Kolmogrov-Smirnov test* (K-S) adalah 0,995, dimana suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari *alpha* 0,05. Sehingga 0,995 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terjadi kesamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* dan uji glejser. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:



Gambar 4. 2
Grafik Scatterplot Persamaan 1

Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa grafik tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas tersebut juga didukung dengan uji *glejser*. Berikut hasil pengujian:

Tabel 4. 22
Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Komitmen Afektif	0,354	>0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Berkelanjutan	0,699	>0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Normatif	0,062	>0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing masing-masing variabel independen lebih besar dari alpha 0,05. Variabel komitmen afektif memiliki nilai signifikansi sebesar 0,354, variabel komitmen berkelanjutan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,699 dan variabel komitmen normatif memiliki

nilai signifikansi sebesar 0,062. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Untuk menguji dalam model regresi apakah ada korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas multikolinieritas ketika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflasi Factor (VIF)* < 10. Berikut hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4. 23
Uji Multilolinieritas Persamaan 1

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Afektif	0,719	1,390	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Berkelanjutan	0,811	1,233	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Normatif	0,775	1,290	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan bahwa VIF maisng-masing variabel memiliki nilai < 10 dan nilai *tolerance* masing-masing variabel > 0,1. Variabel komitmen afektif memiliki nilai VIF sebesar 1,390 dan nilai *tolerance* sebesar 0,719. Variabel komitmen berkelanjutan memiliki nilai VIF sebesar 1,233 dan nilai *tolerance* sebesar 0,811. Variabel komitmen normatif memiliki nilai VIF sebesar 1,290 dan nilai *tolerance* sebesar 0,775. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pada data masing-masing variabel indipenden tidak terjadi multikolinieritas.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh perubahan variabel indipenden. Berikut hasil uji hipotesis:

Tabel 4. 24
Hasil Uji Hipotesis Persamaan 1

Variabel	*Standardized Coefficient*	t	Sig.
	Beta		
Komitmen Afektif	0,239	2,268	0,026
Komitmen Berkelanjutan	-0,034	-0,347	0,729
Komitmen Normatif	0,502	4,948	0,000

Sumber: Lampiran 7 Regresi Berganda

a) Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.24 nilai signifikansi komitmen afektif terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,026 < 0,05 dengan β sebesar 0,239. Hal tersebut berarti komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b) Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.24 nilai signifikansi komitmen berkelanjutan terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,729 > 0,05 dengan β sebesar -0,034. Hal tersebut berarti komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak.

c) Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 4.24 nilai signifikansi komitmen normatif terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,000 < 0,05 dengan β sebesar 0,502. Hal tersebut berarti komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk menguji kemampuan vatiabel indipenden dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen, dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (*Adj* R^2). Hasil *Adjusted R Square* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 25
Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

R Square	Adjusted R Square	Presentase
0,401	0,377	37,70%

Sumber: Lampiran 7 Regresi Berganda

Pada tabel 4.25 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi *Adjusted R Square* sebesar 0,377 atau 37,7% . Hal tersebut berarti mengindikasikan bahwa kontribusi variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebesar 37,7 % dan sisanya 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji.

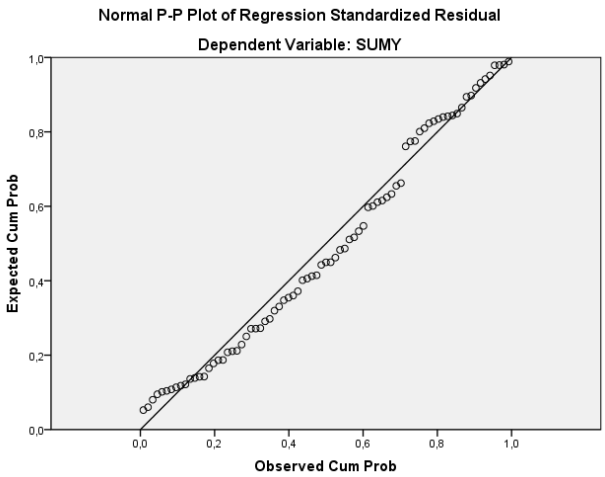
2. Persamaan 2

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui bahwa data yang diperoleh mampu dijadikan sumber pengujian dan menarik kesimpulan yang benar, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi yaitu data terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan grafik plot dan uji *Kolmogrov-Smirnov test*. Berikut hasil uji normalitas:



Gambar 4. 3
Grafik Normal P-Plot Persamaan 2

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bawa titik-titik dalam grafik mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi mempunyai data yang berdistribusi normal.

Hasil dari uji normalitas tersebut juga didukung dengan *Kolmogrov-Smirnov test*. Berikut hasil pengujian dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov test*:

Tabel 4. 26
Uji Normalitas Persamaan 2

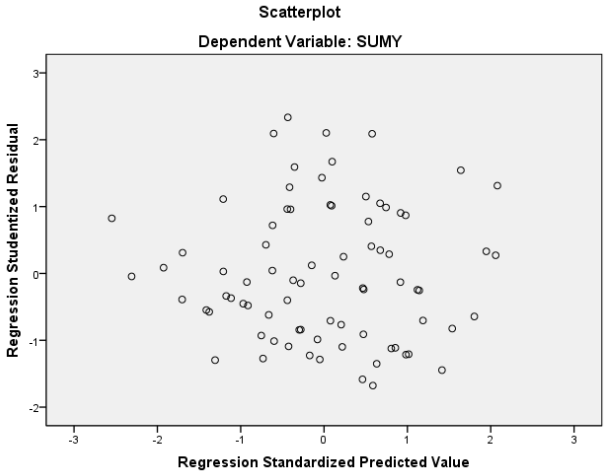
Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Asymp. Sig. (2 tailed)	0,824	>0,05	Normal

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui nilai signifikansi uji *Kolmogrov-Smirnov test* (K-S) adalah 0,824, dimana suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari *alpha* 0,05. Sehingga 0,824 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terjadi kesamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* dan uji glejser. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:



Gambar 4. 4
Grafik Scatterplot Persamaan 2

Dari gambar 4.4 dapat dilihat bahwa grafik tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas tersebut juga didukung dengan uji *glejser*. Berikut hasil pengujian:

Tabel 4. 27
Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Komitmen Afektif	0,147	>0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Berkelanjutan	0,731	>0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Normatif	0,572	>0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
OCB	0,431	>0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing masing-masing variabel independen lebih besar dari alpha 0,05. Variabel komitmen afektif memiliki nilai signifikansi sebesar 0,147, variabel komitmen berkelanjutan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,731, variabel komitmen normatif memiliki nilai signifikansi sebesar 0,572 dan variabel OCB memiliki nilai

signifikansi sebesar 0,431. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Untuk menguji dalam model regresi apakah ada korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas multikolinieritas ketika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflasi Factor (VIF)* < 10. Berikut hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4. 28
Uji Multikolinearitas Persamaan 2

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Afektif	0,673	1,485	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Berkelanjutan	0,810	1,235	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Normatif	0,584	1,771	Tidak terjadi multikolinieritas
OCB	0,599	1,669	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan tabel 4.28 menunjukkan bahwa VIF maisng-masing variabel memiliki nilai < 10 dan nilai *tolerance* masing-masing variabel > 0,1. Variabel komitmen afektif memiliki nilai VIF sebesar 1,485 dan nilai *tolerance* sebesar 0,673. Variabel komitmen berkelanjutan memiliki nilai VIF sebesar 1,235 dan nilai *tolerance* sebesar 0,810. Variabel komitmen normatif memiliki nilai VIF sebesar 1,771 dan nilai *tolerance* sebesar 0,584. Variabel OCB memiliki nilai VIF sebesar 1,669 dan nilai *tolerance* sebesar 0,599 Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pada data masing-masing variabel indipenden tidak terjadi multikolinieritas.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh perubahan variabel indipenden. Berikut hasil uji hipotesis:

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis Persamaan 2

Variabel	*Standardized Coefficient*	t	Sig.
	Beta		
Komitmen Afektif	0,379	3,066	0,003
Komitmen Berkelanjutan	-0,338	-2,997	0,004
Komitmen Normatif	-0,298	-2,245	0,028
OCB	0,285	2,175	0,033

Sumber: Lampiran 7 Regresi Berganda

a) Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 4.29 nilai signifikansi *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja sebesar 0,033 < 0,05 dengan β sebesar 0,285. Hal tersebut berarti *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

b) Hipotesis 5

Berdasarkan tabel 4.29 nilai signifikansi komitmen afektif terhadap kinerja sebesar 0,003 < 0,05 dengan β sebesar 0,379. Hal tersebut berarti komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima.

c) Hipotesis 6

Berdasarkan tabel 4.29 nilai signifikansi komitmen berkelanjutan terhadap kinerja 0,004 < 0,05 dengan β sebesar -0,338. Hal tersebut berarti komitmen berkelanjutan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam ditolak.

d) Hipotesis 7

Berdasarkan tabel 4.29 nilai signifikansi komitmen normatif terhadap kinerja sebesar 0,028 < 0,05 dengan β sebesar -0,298. Hal tersebut berarti komitmen normatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk menguji kemampuan vatiabel indipenden dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen, dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (*Adj* R^2). Hasil *Adjusted R Square* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 30
Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

R Square	Adjusted R Square	Presentase
0,239	0,197	19,7%

Sumber: Lampiran 7 Regresi Berganda

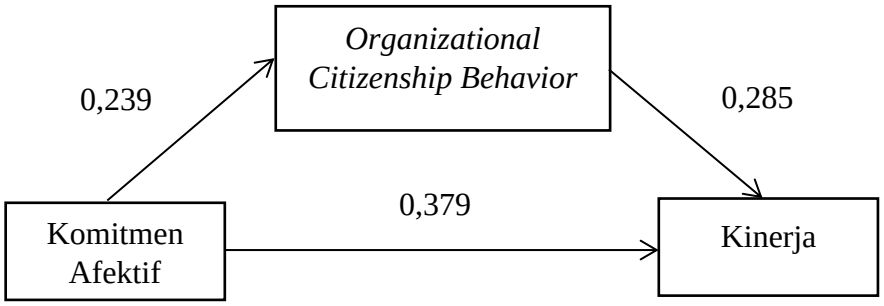
Pada tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi *Adjusted R Square* sebesar 0,197 atau 19,7% . Hal tersebut berarti

mengindikasikan bahwa kontribusi variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, *organizational citizenship behavior* mempengaruhi kinerja sebesar 19,7 % dan sisanya 80,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji.

3. *Path Analysis*

Path anaysis bertujuan untuk menguji apakah suatu variabel mampu memediasi variabel independent dan variabel dependent, dinyatakan mampu memediasi jika nilai perkalian nilai *Standardized Coefficient (beta*) lebih besar dari pengaruh langsung, berikut hasil uji *path analysis*:

a) Hipotesis 8



Gambar 4. 5
Diagram Jalur Hipotesis 8

Berdasarkan gambar 4.5 diatas, kita dapat menghitung pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*. Berikut data hasil uji hipotesis 8:

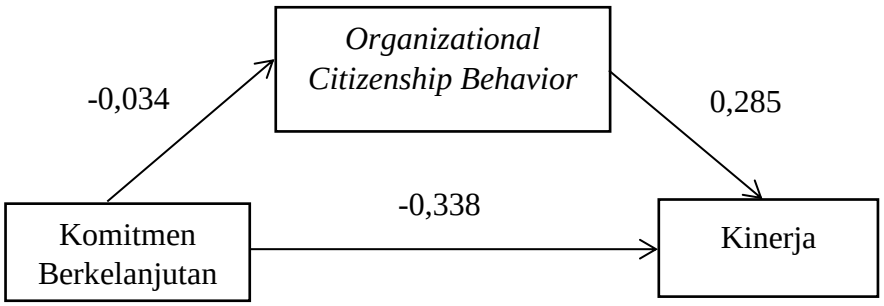
Tabel 4. 31
***Path Analysis* Hipotesis 8**

Komitmen Afektif ke Kinerja	Hubungan Langsung	Hubungan Tidak Langsung Melalui OCB	Total Pengaruh Tidak Langsung
	0,379	0,239 x 0,285 = 0,068	0,379 + 0,068 = 0,447

Sumber: Lampiran 7 Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.31, pengaruh langsung komitmen afektif terhadap kinerja sebesar 0,379 dan pengaruh hubungan tidak langsung melalui *organizational citizenship behavior* sebesar 0,068 dan secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 0,447. Pada penelitian ini peneliti menjadikan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *intervening*. Nilai pengaruh langsung 0,379 > 0,068 nilai pengaruh tidak langsung sehingga variabel *organizational citizenship behavior* tidak menjadi variabel *intervening* antara hubungan komitmen afektif dan kinerja maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedelapan ditolak.

b) Hipotesis 9



Gambar 4. 6
Diagram Jalur Hipotesis 9

Berdasarkan gambar 4.6 diatas, kita dapat menghitung pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*. Berikut data hasil uji hipotesis 9:

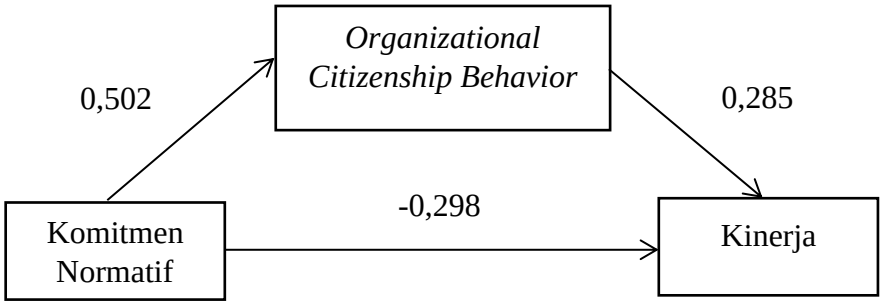
Tabel 4. 32
***Path Analysis* Hipotesis 9**

	Hubungan Langsung	**Hubungan Tidak Langsung Melalui OCB**	**Total Pengaruh Tidak Langsung**
Komitmen Berkelanjutan ke Kinerja	-0,338	-0,034 x 0,285 = -0,009	-0,338 + -0,009 = -0,347

Sumber: Lampiran 7 Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.32, pengaruh langsung komitmen berkelanjutan terhadap kinerja sebesar -0,338 dan pengaruh hubungan tidak langsung melalui *organizational citizenship behavior* sebesar -0,009 dan secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar -0,347. Pada penelitian ini peneliti menjadikan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *intervening*. Namun pada hubungan komitmen berkelanjutan terhadap *organizational citizenship behavior* tidak memiliki hubungan yang signifikan. Menurut (Baron & Kenny, 1986) pengujian efek mediasi dapat dilakukan jika pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen adalah signifikan, sehingga uji analisis jalur tidak dapat dilanjutkan dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesembilan ditolak.

c) Hipotesis 10



Gambar 4. 7
Diagram Jalur Hipotesis 10

Berdasarkan gambar 4.7 diatas, kita dapat menghitung pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*. Berikut data hasil uji hipotesis 10:

Tabel 4. 33
***Path Analysis* Hipotesis 10**

	Hubungan Langsung	**Hubungan Tidak Langsung Melalui OCB**	**Total Pengaruh Tidak Langsung**
Komitmen Normatif ke Kinerja	-0,298	0,502 x 0,285 = 0,143	-0,298 + 0,143 = -0,155

Sumber: Lampiran 7 Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.33, pengaruh langsung komitmen normatif terhadap kinerja sebesar -0,298 dan pengaruh hubungan tidak langsung melalui *organizational citizenship behavior* sebesar 0,143 dan secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar -0,155. Pada penelitian ini peneliti menjadikan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel *intervening*. Nilai pengaruh langsung -0,298 < 0,143 nilai pengaruh tidak langsung sehingga variabel *organizational citizenship behavior* menjadi

variabel *intervening* antara hubungan komitmen normatif dan kinerja maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesepuluh diterima.

D. Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh dimensi komitmen organisasi terhadap kinerja dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening di Persaudaraan Setia Hati Terate Ranting Bantul. Adapun pembahasan pengujian hipotesis yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Pengaruh Komitmen Afektif ke OCB

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah komitmen afektif berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat komitmen afektif maka tingkat *organizational citizenship behavior* siswa putih PSHT Ranting Bantul juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini menunujukan bahwa hipotesis pertama (H_1) pada penelitian ini **diterima**, dengan keterangan bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pada dasarnya jika siswa putih memiliki komitmen afektif yang tinggi maka akan mendorong *organizational citizenship behavior* menjadi tinggi pula. Dalam praktiknya hal ini telah ditunjukkan oleh siswa putih PSHT Ranting Bantul dimana siswa putih mengikuti latihan karena senang dengan apa yang ia lakukan, karena senang menghabiskan waktu di latihan siswa putih ini sebenarnya sudah diperbolehkan untuk pulang, namun siswa putih ini masih giat berlatih gerakan keatlitan ataupun seni. Selain itu sebelum

memulai latihan siswa putih dengan sukarela membersihkan tempat latihan sebelum dan sesudah latihan berlangsung. Sikap yang dimiliki siswa putih inilah mencerminkan *organizational citizenship behavior* yang tinggi karena siswa putih memiliki kehadiran diatas normal dengan berlatih secara terus menerus melebihi kewajiban yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Hammad, 2017) komitmen afektif memiliki pengaruh signifikan terhadap *OCB* karyawan BMT Amanah Kartasura dan BMT Tumang Boyolali, selain itu terdapat penelitian dari (Sevikro, 2018) komitmen afektif berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta.

2. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan ke OCB

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah komitmen berkelanjutan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat komitmen berkelanjutan maka tingkat *organizational citizenship behavior* siswa putih PSHT Ranting Bantul juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini menunujukan bahwa hipotesis kedua (H_2) pada penelitian ini **ditolak**, dengan keterangan bahwa variabel komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior.*

Secara umum tingkat komitmen berkelanjutan siswa putih PSHT Ranting Bantul cukup baik. Pada dasarnya jika komitmen berkelanjutan

tinggi maka hal ini akan mendorong *organizational citizenship behavior* menjadi tinggi pula,namun hal ini tidak berlaku pada siswa putih PSHT Ranting Bantul. Dalam praktiknya komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* siswa putih PSHT Ranting Bantul dikarenakan terdapat faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seperti kepuasan, karena di dalam latihan PSHT cenderung lebih keras dan lebih berat daripada latihan pencak silat lainnya dimana pada organisasi pencak silat mendidik siswa untuk menjadi pribadi yang matang secara fisik, mental dan rohani. Bagi siswa PSHT yang merasa senang dengan perannya di organisasi, ia akan menikmati segala proses yang ada didalamnya dan memiliki tingkatan kepuasan yang tinggi sebagai siswa putih. Selain itu budaya organisasi dapat menjadi faktor penyebab timbulnya *organizational citizenship behavior* karena budaya yang dimiliki PSHT berupa rasa persaudaraan yang kuat, sehingga dalam latihan siswa dituntut untuk selalu peduli dengan siswa lainnya, seperti ketika ada yang kesulitan dalam menghafal dan menggerakan materi, siswa diharuskan membantu sesamanya sehingga dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dimana siswa mampu melebihi kewajiban yang dimiliki.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Kurniawan, 2015) tidak terdapat pengaruh komitmen kontinuan terhadap *organizational citizenship behavior* serta penelitian dari (Allameh, Amiri,

& Asadi, 2011) tidak ada pengaruh antara komitmen berkelanjutan terhadap *organizational citizenship behavior.*

3. Pengaruh Komitmen Normatif ke OCB

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah komitmen normatif berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat komitmen normatif maka tingkat *organizational citizenship behavior* siswa putih PSHT Ranting Bantul juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini menunujukan bahwa hipotesis ketiga (H_3) pada penelitian ini **diterima**, dengan keterangan bahwa variabel komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior.*

Secara umum tingkat komitmen normatif siswa putih PSHT Ranting Bantul sudah sangat baik. Pada dasarnya jika komitmen normatif tinggi maka hal ini akan mendorong *organizational citizenship behavior* menjadi tinggi pula. Dalam praktiknya hal ini telah ditunjukkan oleh siswa putih PSHT Ranting Bantul dengan merasa organisasi layak menerima kesetiaan darinya ditujukan dengan tetap ikut latihan karena meyakini bahwa tetap latihan adalah hal yang benar karena sebentar lagi akan menyelesaikan tahap latian dengan status siswa. Dengan adanya komitmen normatif ini menyebabkan siswa putih memiliki *organizational citizenship behavior* dimana ia percaya bahwa jika ia bersungguh-sungguh dalam latihan ia akan

menjadi Pendekar Tingkat 1 yang baik pula yang selalu mematuhi peraturan walaupun tidak ada yang melihat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Susilo, Minarsih, & Warso, 2016) adanya pengaruh positif dari variabel komitmen normatif terhadap *organizational behaviour citizenship* SPBU 44.502.12 Semarang dan penelitian dari (Kurniawan, 2015) terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* ke Kinerja

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* maka tingkat kinerja siswa putih PSHT Ranting Bantul juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini menunujukan bahwa hipotesis keempat (H_4) pada penelitian ini **diterima**, dengan keterangan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Secara umum tingkat *organizational citizenship behavior* siswa putih PSHT Ranting Bantul sudah baik. Pada dasarnya jika *organizational citizenship behavior* tinggi maka hal ini akan mendorong kinerja menjadi tinggi pula. Dalam praktiknya hal ini telah ditunjukkan oleh siswa putih PSHT Ranting Bantul dimana siswa putih bersungguh-sungguh dalam latihan dan selalu fokus pada hal yang positif seperti menganggap latihan

adalah hal yang menyenangkan dan bukan suatu beban sehingga hasil dari perilaku siswa tersebut menghasilkan kinerja yang baik berupa siswa putih dapat menyelesaikan tugas dan mencapai target yang dibuat oleh pelatih, seperti mengikuti Kejuaraan Pencak Silat Tingkat Pelajar dan menjadi juara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Buana, 2018) *organization citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta serta penilitian dari (Prasetyo, 2017) dengan hasil*Organization citizenship behavior (OCB)* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

5. Pengaruh Komitmen Afektif ke Kinerja

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat komitmen afektif maka tingkat kinerja siswa putih PSHT Ranting Bantul juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini menunujukan bahwa hipotesis kelima (H_5) pada penelitian ini **diterima**, dengan keterangan bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Secara umum tingkat komitmen afektif siswa putih PSHT Ranting Bantul sudah baik. Pada dasarnya jika komitmen afektif tinggi maka hal ini akan mendorong kinerja menjadi tinggi pula. Dalam praktiknya hal ini telah

ditunjukkan oleh siswa putih PSHT Ranting Bantul yang menyatakan bahwa siswa putih mengikuti latihan karena senang dengan latihan bukan mengikuti latihan karena paksaan dari orang tua, karena siswa putih senang dengan apa yang ia lakukan maka siswa putih giat dalam latihan dan memahami serta mampu menyelesaikan tugas yang dibuat pelatih seperti mampu menghafal dan menggerakan materi yang sudah diberikan tanpa mencontek gerakan siswa putih lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Asrofiah, 2016) dengan hasil komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sumber Daya Air Kabupaten Bantul, semakin baik komitmen afektif maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dan penelitian dari (Fajri, 2016) komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki seorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan BMT Marhamah Wonosobo.

6. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan ke Kinerja

Hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah komitmen berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat komitmen berkelanjutan maka tingkat kinerja siswa putih PSHT Ranting Bantul juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini menunujukan bahwa hipotesis keenam (H_6) pada penelitian ini **ditolak**, dengan keterangan

bahwa variabel komitmen berkelanjutan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Secara umum tingkat komitmen berkelanjutan siswa putih PSHT Ranting Bantul cukup baik, hal ini terjadi dikarenakan oleh beberapa faktor seperti merasa bertahan pada organisasi adalah kebutuhan yang diinginkan. Pada dasarnya jika komitmen berkelanjutan tinggi maka hal ini akan mendorong kinerja menjadi tinggi pula. Dalam praktiknya semakin tinggi komitmen berkelanjutan maka semakin rendah kinerja yang dimiliki siswa putih PSHT karena siswa putih bertahan di organisasi karena sudah banyak hal yang dikorbankan. Karena untuk menjadi siswa dengan sabuk putih bukanlah hal yang mudah untuk dicapai semua organg sehingga jika ia memutuskan untuk keluar dari latihan ia akan rugi karena sebentar lagi akan menyelesaikan tahap latihan dengan status sebagai siswa. Siswa putih lebih fokus pada proses dimana ia selalu berusaha melakukan yang terbaik dan semaksimal mungkin akan tetapi kemampuan siswa masih dibawah target yang telah dibuat pelatihnya sehingga kinerja yang dihasilkan kurang baik.

7. Pengaruh Komitmen Normatif ke Kinerja

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat komitmen normatif maka tingkat kinerja siswa putih PSHT Ranting Bantul juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini menunujukan bahwa hipotesis

ketujuh (H_7) pada penelitian ini **ditolak**, dengan keterangan bahwa variabel komitmen normatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Secara umum tingkat komitmen normatif siswa putih PSHT Ranting Bantul sudah baik, hal ini terjadi dikarenakan oleh beberapa faktor seperti merasa memiliki kewajiban untuk latihan karena sebentar lagi akan menyelesaikan tahapan latihan dengan status siswa sehingga siswa fokus pada penguasaan kemampuan dan keterampilan dalam gerakan latihan namun hal ini tidak selaras dengan gerakan seni dalam pencak silat sehingga pencapaian nya masih kurang optimal.

8. Pengaruh Komitmen Afektif ke Kinerja yang dimediasi OCB

Hipotesis kedelapan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh komitmen afektif ke kinerja yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut berarti semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi kinerja siswa putih yang dimediasi oleh OCB anggota PSHT Ranting Bantul. Hasil penelitian ini menunujukan bahwa hipotesis kedelapan (H_8) pada penelitian ini **ditolak**, dengan keterangan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel komitmen afektif ke kinerja yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*.

Komitmen afektif siswa putih PSHT Ranting Bantul ditujukan dengan merasa bahwa senang dengan menghabiskan waktu di latihan guna berlatih dan memiliki sikap dimana siswa putih berlatih melebihi tanggung jawab dan target yang diberikan kepadanya tidak menjadikan siswa putih memiliki

tingkat kinerja yang baik dapat dilihat dari segi kemampuan siswa putih dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara akurat sesuai arahan pelatihnya, kemudian *organizational citizenship behavior* tidak memediasi hubungan antara komitmen afektif dan kinerja siswa putih karena ketika siswa putih memiliki kehadiran yang sangat baik namun tidak selaras dengan komitmen afektif dan hasil dari latihan yang ia miliki.

9. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan ke Kinerja yang dimediasi OCB

Hipotesis kesembilan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh komitmen berkelanjutan ke kinerja yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut berarti semakin tinggi komitmen berkelanjutan maka semakin tinggi kinerja siswa putih yang dimediasi oleh OCB anggota PSHT Ranting Bantul. Hasil penelitian ini menunujukan bahwa hipotesis kesembilan (H_9) pada penelitian ini **ditolak**, dengan keterangan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel komitmen afektif ke kinerja yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*.

Komitmen berkelanjutan siswa putih PSHT Ranting Bantul ditujukan dengan merasa bahwa keluar dari organiasi merupakan hal yang berlebihan karena akan ada pengorbanan yang sangat besar, komitmen berkelanjutan ini tidak berpengaruh terhadap kinerja dilihat dari segi siswa putih yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam kategori cukup yang dibutuhkan dalam latihan, kemudian *organizational citizenship behavior* tidak memediasi hubungan antara komitmen berkelanjutan dan kinerja

siswa putih karena ketika siswa putih memiliki kehadiran yang sangat baik namun tidak selaras dengan komitmen berkelanjutan dan hasil dari latihan yang ia miliki.

10. Pengaruh Komitmen Normatif ke Kinerja yang dimediasi OCB

Hipotesis kesepuluh dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh komitmen normatif ke kinerja yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut berarti semakin tinggi komitmen normatif maka semakin tinggi kinerja siswa putih yang dimediasi oleh OCB anggota PSHT Ranting Bantul. Hasil penelitian ini menunujukan bahwa hipotesis kesepuluh (H_{10}) pada penelitian ini **diterima**, dengan keterangan bahwa terdapat pengaruh variabel komitmen normatif ke kinerja yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*.

Komitmen normatif siswa putih PSHT Ranting Bantul ditujukan dengan merasa bersalah bila meninggalkan organisasi, komitmen normatif ini berpengaruh terhadap kinerja yang dibuktikan dengan siswa putih giat berlatih dan memiliki inisiatif yang tinggi di dalam latihan, kemudian *organizational citizenship behavior* siswa putih dimana selalu mengikuti perubahan yang ada di dalam organisasi yang akan berdampak pada kinerja siswa putih berupa memahami dan mematuhi peraturan yang ada. Hal ini menyebabkan *organizational citizenship behavior* mampu memediasi hubungan antara komitmen normatif dan kinerja dimana ketika siswa memiliki pemikiran ia merasa tidak benar meninggalkan organisasi maka ia

akan selalu mengikuti perubahan informasi maupun peraturan di dalam organisasi sehingga siswa putih mampu mematuhi segala aturan yang ada dalam PSHT Ranting Bantul.