

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek dan Subyek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Sekretariat Kepengurusan Organisasi Muhammadiyah di Yogyakarta yaitu Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) dan Pimpinan Wilayah Aisyiyah (PWA) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) serta Pimpimam Daerah Muhammadiyah (PDM) dan Pimpinan Daerah Aisyiyah (PDA) pada masing-masing kabupaten/kota di Daerah Istimewa Yogyakarta. PWM berlokasi di Jl. Gedongkuning No.130B, Rejowinangun, Kec. Kotagede, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan PWA berlokasi di Notoprajan, Ngampilan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Kemudian untuk kantor PDM dan PDA tersebar pada masing-masing kabupaten/kota, yakni Kabupaten Kulonprogo, Kabupaten Gunungkidul, Kabupaten Bantul, Kabupaten Sleman dan Kota Yogyakarta.

Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai PWM, PWA & PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta yang melaksanakan tugas dan fungsinya pada kantor PWM, PWA & PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah pegawai pada setiap kantor berbeda-beda, dapat berkisar sekitar 3 sampai dengan 15 pegawai untuk setiap kantor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, di mana teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel sejumlah populasi yang ada.

B. Analisis Deskripsi Data Responden

1. Rincian Pendistribusian Kuesioner

Pada penelitian ini, distribusi dan pengumpulan kuesioner dilaksanakan pada bulan November sampai dengan bulan Desember 2019. Cara pendistribusian kuesioner dilaksanakan dengan memberikan secara langsung kepada responden pada masing-masing kantor.

Tabel 4.1

Rincian Pendistribusian Kuesioner

NO	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Kuesioner yang didistribusikan	70	100%
2.	Kuesioner kembali	64	91%
3.	<i>Outlier</i>	17	27%
4.	Kuesioner yang dapat diolah	47	73%

Sumber: Lampiran 1 Data Diri Responden

Berdasarkan tabel di atas, diketahui kuesioner yang didistribusikan sejumlah 70 kuesioner, dan kuesioner yang dikembalikan kepada peneliti sejumlah 64 kuesioner. Terdapat 6 kuesioner yang tidak kembali tanpa alasan yang jelas. Kemudian, dari 64 kuesioner yang kembali, terdapat 17 kuesioner yang mengalami *outlier*, sehingga kuesioner yang dapat diolah dengan baik adalah sebanyak 47 kuesioner.

2. Karakteristik Responden

Berdasarkan isian tertulis pada data responden, responden kemudian dianalisis menurut karakteristik individu responden yaitu: jenis kelamin, usia, unit kerja, masa kerja, dan pendidikan terakhir.

a) Karakteristik Responden berdasarkan Usia

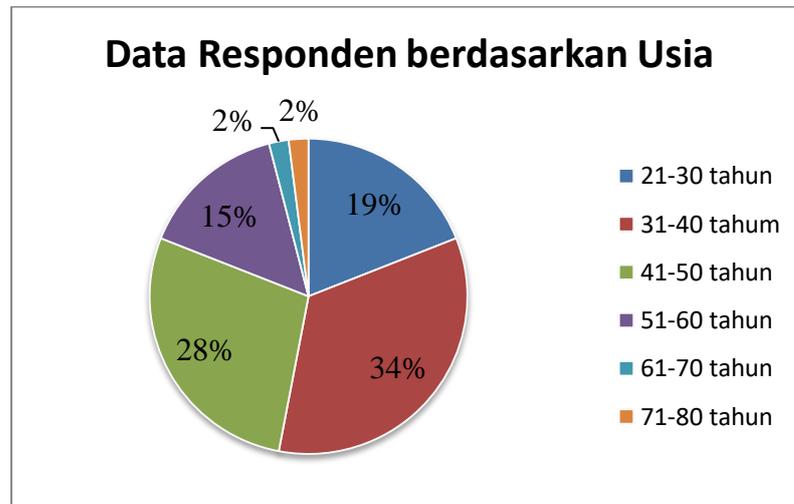
Tabel 4.2

Data Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
21-30 tahun	9	19%
31-40 tahun	16	34%
41-50 tahun	13	28%
51-60 tahun	7	15%
61-70 tahun	1	2%
71-80 tahun	1	2%

Sumber: Lampiran 1 Data Diri Responden

Dari tabel di atas, dapat diketahui responden yang berusia di antara rentang usia 21 s/d 30 tahun sebanyak 9 pegawai, responden dengan usia di antara rentang usia 31 s/d 40 sebanyak 16 pegawai, responden dengan usia di antara rentang usia 41 s/d 50 sebanyak 13 pegawai, responden dengan usia di antara rentang usia 51 s/d 60 sebanyak 7 pegawai, responden dengan usia di antara rentang usia 61 s/d 70 sebanyak 1 pegawai, serta responden dengan usia di antara rentang usia 71 s/d 80 sebanyak 1 pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa mayoritas responden berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun dengan presentase 34%.



Gambar 4.2

Deskripsi Responden berdasarkan Usia

b) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

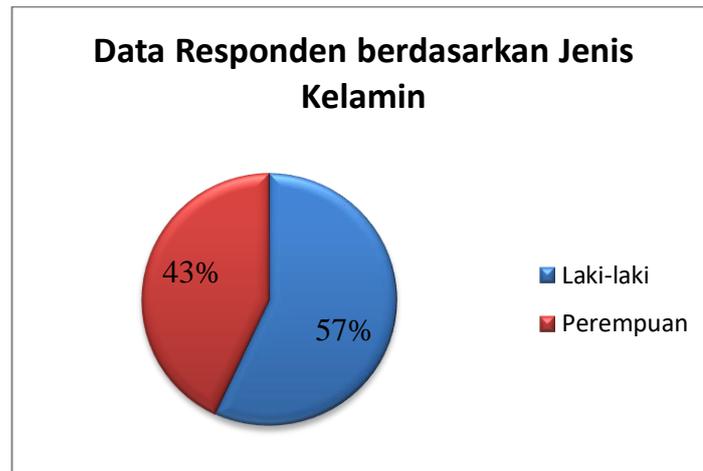
Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	27	57%
Perempuan	20	43%

Sumber: Lampiran 1 Data Diri Responden

Dari tabel di atas, diketahui banyaknya responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah 27 pegawai sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan terdapat 20 pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi responden penelitian adalah laki-laki dengan presentase 57%.



Gambar 4.3

Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

c) Karakteristik Responden berdasarkan Unit Kerja

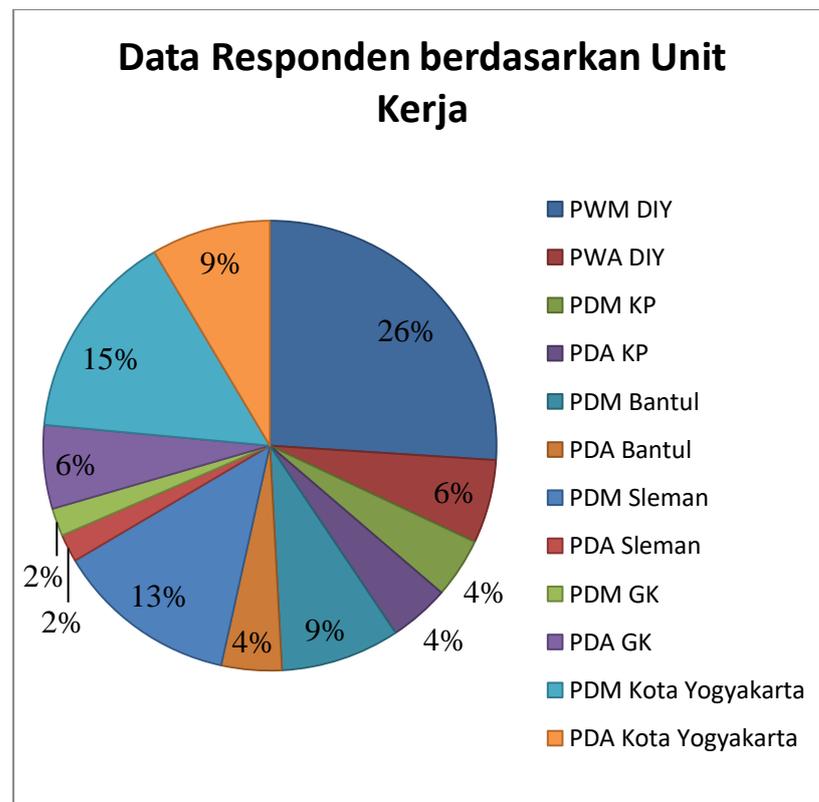
Tabel 4.4

Karakteristik Responden berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja / Kantor	Jumlah	Presentase
PWM DIY	12	26%
PWA DIY	3	6%
PDM Kulonprogo	2	4%
PDA Kulonprogo	2	4%
PDM Bantul	4	9%
PDA Bantul	2	4%
PDM Sleman	6	13%
PDA Sleman	1	2%
PDM Gunungkidul	1	2%
PDA Gunungkidul	3	6%
PDM Kota Yogyakarta	7	15%
PDA Kota Yogyakarta	4	9%

Sumber: Lampiran 1 Data Diri Responden

Dari tabel di atas, diketahui jumlah responden pada unit kerja PWM DIY adalah sebanyak 12 pegawai, responden pada unit kerja PWA DIY sebanyak 3 pegawai, kemudian responden pada unit kerja PDM Kabupaten Kulonprogo sebanyak 2 pegawai, PDA Kabupaten Kulonprogo 2 pegawai, PDM Kabupaten Bantul sebanyak 4 pegawai, PDA Kabupaten Bantul 2 pegawai, PDM Kabupaten Sleman 6 pegawai, PDA Kabupaten Sleman 1 pegawai, PDM Gunungkidul 1 pegawai, PDA Gunungkidul 3 pegawai, PDM Kota Yogyakarta 7 pegawai, dan PDA Kota Yogyakarta 4 pegawai. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berasal dari unit kerja PWM DIY yang berjumlah 12 pegawai dengan presentase 26%.



Gambar 4.4

Deskripsi Responden berdasarkan Unit Kerja

d) Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

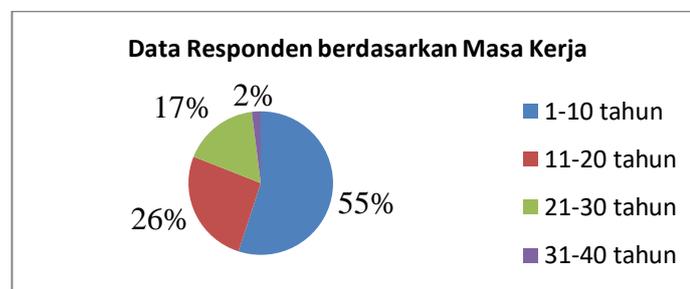
Tabel 4.5

Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja / Lamanya Bekerja	Jumlah	Presentasae
1-10 tahun	26	55%
11-20 tahun	12	26%
21-30 tahun	8	17%
31-40 tahun	1	2%

Sumber: Lampiran 1 Data Diri Responden

Dari tabel di atas, diketahui jumlah responden dengan masa kerja antara 1 s/d 10 tahun adalah 26 pegawai, jumlah responden dengan masa kerja antara 11 s/d 20 tahun adalah 12 pegawai, jumlah responden dengan masa kerja antara 21 s/d 30 tahun adalah 8 pegawai, serta jumlah responden dengan masa kerja antara 31 s/d 40 tahun adalah 1 pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja yang berkisar antara 1 sampai dengan 10 tahun dengan presentase 55%.

**Gambar 4.5.**

Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

e) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

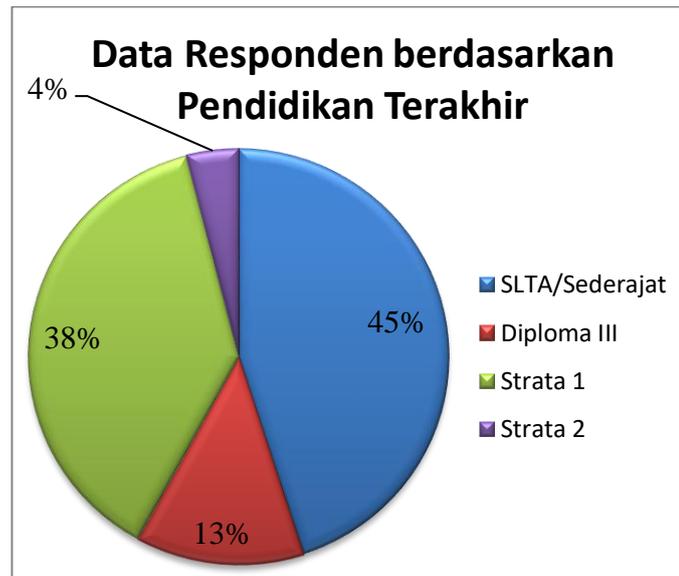
Tabel 4.6

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SLTA/Sederajat	21	45%
Diploma III	6	13%
Strata 1	18	38%
Strata 2	2	4%

Sumber: Lampiran 1 Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari tabel di atas, diketahui jumlah responden dengan pendidikan terakhir berupa SLTA atau sederajat adalah 21 pegawai, jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir berupa Diploma III adalah 6 pegawai, jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir berupa Strata 1 adalah 18 pegawai, serta tingkat pendidikan terakhir Strata 2 sebanyak 2 pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menempuh tingkat pendidikan terakhir berupa SLTA atau Sederajat dengan presentase 45%.



Gambar 4.6

Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

3. Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menjelaskan deskripsi data yang berupa nilai minimum, maksimum, *mean* (rata-rata), dan standar deviasi. Hasil pengukuran uji analisis deskriptif ini dapat diklasifikasikan dalam beberapa interval kelas seperti berikut ini:

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

Maka, didapat :

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

Berdasarkan interval di atas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diberikan oleh responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Interpretasi dari Nilai Kelas-kelas Interval

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Adapun hasil dari perhitungan analisis deskriptif dari masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut:

1. Variabel Kepribadian Proaktif

Tabel 4.8

Analisis Deskriptif Variabel Kepribadian Proaktif

NO	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1	Saya terus mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.	3	5	4,38	0,534
2	Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.	3	5	4,38	0,534
3	Saya memiliki inisiatif untuk mengerjakan tugas-tugas saya.	3	5	4,19	0,495

Lanjutan Tabel 4.8					
4	Ketika saya memiliki masalah dalam pekerjaan, saya berusaha menyelesaikannya dengan segera.	3	5	4,36	0,568
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas saya sebelum batas waktu yang ditentukan.	3	5	4,17	0,564
6	Jika rekan kerja saya dalam masalah, saya mencoba membantu menyelesaikannya.	3	5	4,13	0,494
Rata-rata				4,26	

Sumber: Lampiran 4 Uji Analisis Deskriptif

Berdasarkan tabel di atas, responden memberikan penilaian tentang variabel kepribadian proaktif dengan rata-rata nilai 4,26. Merujuk pada tabel 4.7, nilai tersebut berarti bahwa pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tingkat kepribadian proaktif yang sangat tinggi.

2. Variabel Keadilan Organisasi

Tabel 4.9

Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Organisasi

NO	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Keadilan Distributif					
1	Adanya penghargaan sesuai dengan kontribusi yang diberikan pegawai.	2	5	3,79	0,778
2	Terdapat pemberian kompensasi yang adil untuk setiap pegawai.	2	5	4,02	0,571
Keadilan Prosedural					
3	Semua pegawai diperlakukan sama sesuai bidang dan tugas yang dibebankan.	2	5	4,02	0,571
4	Tidak ada diskriminasi atau perlakuan tidak etis di antara pegawai pada perserikatan.	2	5	4,21	0,623

Lanjutan Tabel 4.9					
5	Setiap pengambilan keputusan pada perserikatan didasarkan pada informasi yang akurat.	3	5	4,19	0,576
6	Setiap pegawai memiliki kesempatan memberikan pendapat dalam pengambilan keputusan sesuai bidangnya.	3	5	4,13	0,536
7	Terdapat suatu proses musyawarah untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.	2	5	4,13	0,647
Keadilan Interaksional					
8	Terdapat norma di tempat kerja.	2	5	4,15	0,589
9	Antar pegawai memperlakukan pegawai lain dengan bermartabat, sopan santun, dan menghormati.	3	5	4,34	0,562
10	Adanya penyampaian informasi yang relevan kepada pegawai.	3	5	4,11	0,477
11	Adanya keadilan atas informasi yang disampaikan kepada seluruh pegawai.	3	5	4,13	0,494
Rata-rata				4,11	

Sumber: Lampiran 4 Uji Analisis Deskriptif

Pada tabel 4.9, diketahui responden memberikan penilaian tentang variabel keadilan organisasi dengan rata-rata nilai 4,11. Merujuk pada tabel 4.7, nilai tersebut bermakna bahwa pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tingkat keadilan organisasi yang tinggi.

3. Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja

Tabel 4.10

Analisis Deskriptif Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja

NO	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
1	Saya merasa memiliki harapan yang tinggi tentang kehidupan selama saya menjadi bagian	2	5	3,98	0,707

NO	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
	Perserikatan Muhammadiyah.				
Lanjutan Tabel 4.10					
2	Nilai-nilai spiritual dalam perserikatan memengaruhi keputusan yang saya buat.	3	5	4,04	0,509
3	Saya menganggap diri saya memiliki spiritualitas (pemaknaan tentang kehidupan dan pekerjaan) yang tinggi setelah saya menjadi bagian dari Perserikatan Muhammadiyah.	2	5	3,81	0,537
4	Ibadah adalah bagian penting dari hidup saya.	4	5	4,70	0,462
5	Saya mengalami ketentraman spiritual dalam pekerjaan saya.	3	5	4,19	0,495
6	Bekerja pada Perserikatan Muhammadiyah ini meningkatkan semangat hidup saya.	3	5	4,17	0,564
7	Pekerjaan yang saya lakukan selaras dengan apa yang saya anggap penting dalam hidup.	3	5	3,77	0,476
8	Adanya kemanfaatan antara pekerjaan saya dan kebaikan sosial yang lebih besar (kemaslahatan umat).	3	5	4,11	0,521
9	Saya memahami bahwa pekerjaan saya memiliki arti penting bagi kehidupan saya.	3	5	4,09	0,408
10	Saya merasa menjadi bagian penting dari Perserikatan Muhammadiyah	2	5	3,74	0,642
11	Saya mendapatkan banyak pengalaman selama bekerja dan menghasilkan perkembangan pada diri saya.	3	5	4,15	0,510
12	Adanya penghargaan dan pengakuan selama saya bekerja.	2	5	3,77	0,666
Rata-rata				4,04	

Sumber: Lampiran 4 Uji Analisis Deskriptif

Berdasarkan tabel di atas, responden memberikan penilaian tentang variabel spiritualitas di tempat kerja dengan rata-rata nilai 4,04. Merujuk pada tabel 4.7, nilai tersebut menunjukkan bahwa pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di

Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tingkat spiritualitas di tempat kerja yang tinggi.

4. Variabel Komitmen Organisasional

Tabel 4.11
Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

NO	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Komitmen Afektif					
1	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya dengan menjadi bagian dari Perserikatan Muhammadiyah.	3	5	3,85	0,589
2	Saya bangga menjadi bagian dari Perserikatan Muhammadiyah.	3	5	4,26	0,488
3	Saya merasa masalah perserikatan adalah bagian dari masalah saya sendiri.	2	5	3,51	0,804
4	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga di Perserikatan Muhammadiyah ini.	3	5	4,19	0,537
5	Saya merasa terikat secara emosional dengan Perserikatan Muhammadiyah ini.	1	5	3,96	0,806
6	Perserikatan Muhammadiyah memiliki banyak arti bagi pribadi saya.	3	5	4,19	0,537
Komitmen Berkelanjutan					
7	Saya merasa sangat sulit untuk meninggalkan Perserikatan Muhammadiyah ini.	3	5	4,00	0,659
8	Saya merasa rugi jika saya meninggalkan Perserikatan Muhammadiyah ini.	3	5	4,19	0,711
9	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perserikatan ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan memerlukan banyak pengorbanan pribadi sedangkan organisasi lain mungkin tidak cocok dengan keseluruhan manfaat yang saya miliki di sini.	3	5	3,96	0,509

NO	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Lanjutan Tabel 4.11					
Komitmen Normatif					
10	Saya selalu berupaya mempertahankan keanggotaan saya pada Perserikatan Muhammadiyah.	3	5	4,09	0,583
Rata-rata				4,02	

Sumber: Lampiran 4 Uji Analisis Deskriptif

Berdasarkan tabel di atas, responden memberikan penilaian tentang variabel komitmen organisasional dengan rata-rata nilai 4,02. Merujuk pada tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi.

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	Nilai Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kepribadian Proaktif (X1)	KP1	0,760	0,000	Valid
	KP2	0,832	0,000	Valid
	KP3	0,772	0,000	Valid
	KP4	0,830	0,000	Valid
	KP5	0,838	0,000	Valid
	KP6	0,475	0,005	Valid
Keadilan Organisasi (X2)	KDO1	0,818	0,000	Valid
	KDO2	0,851	0,000	Valid
	KDO3	0,738	0,000	Valid
	KDO4	0,729	0,000	Valid
	KDO5	0,904	0,000	Valid
	KDO6	0,805	0,000	Valid
	KDO7	0,739	0,000	Valid
	KDO8	0,764	0,000	Valid
	KDO9	0,821	0,000	Valid
	KDO10	0,838	0,000	Valid
	KDO11	0,761	0,000	Valid

Variabel	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	Nilai Sig. (2-tailed)	Keterangan
Lanjutan Tabel 4.12				
Spiritualitas di Tempat Kerja (X3)	STK1	0,427	0,013	Valid
	STK2	0,488	0,004	Valid
	STK3	0,776	0,000	Valid
	STK4	0,560	0,001	Valid
	STK5	0,805	0,000	Valid
	STK6	0,746	0,000	Valid
	STK7	0,835	0,000	Valid
	STK8	0,725	0,000	Valid
	STK9	0,485	0,004	Valid
	STK10	0,794	0,000	Valid
	STK11	0,556	0,001	Valid
	STK12	0,733	0,000	Valid
Komitmen Organisasional (Y)	KMO1	0,808	0,000	Valid
	KMO2	0,767	0,000	Valid
	KMO3	0,759	0,000	Valid
	KMO4	0,556	0,001	Valid
	KMO5	0,806	0,000	Valid
	KMO6	0,825	0,000	Valid
	KMO7	0,810	0,000	Valid
	KMO8	0,854	0,000	Valid
	KMO9	0,693	0,000	Valid
	KMO10	0,752	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Instrumen

Butir-butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05. Berdasarkan pada hasil uji validitas variabel kepribadian proaktif, persepsi keadilan organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan komitmen organisasional, dimana diperoleh nilai Pearson Correlation $\geq 0,25$ serta nilai Sig. (2-tailed) < 0,05, maka data pada butir-butir pernyataan keempat variabel penelitian dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kepribadian Proaktif (X1)	0,839	Reliabel
Keadilan Organisasi (X2)	0,940	Reliabel
Spiritualitas di Tempat Kerja (X3)	0,886	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,921	Reliabel

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan data uji reliabilitas di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan reliabel karena nilai Cronbach Alpha $> 0,6$, sehingga data dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolonieritas

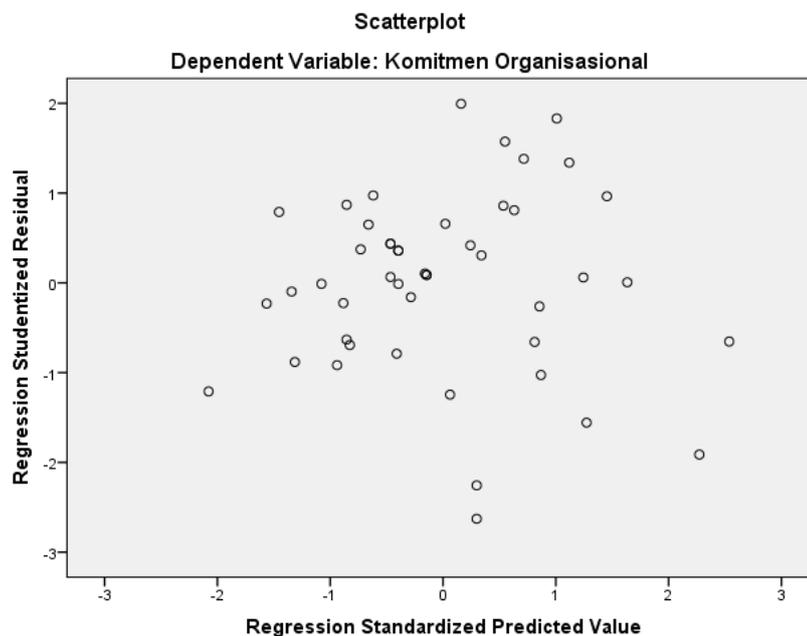
Variabel	Tolerance	VIF
Kepribadian Proaktif	0,654	1,530
Keadilan Organisasi	0,680	1,471
Spiritualitas di Tempat Kerja	0,791	1,264

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas di atas, didapat nilai *tolerance* variabel kepribadian proaktif sebesar 0,654, kemudian nilai *tolerance* TB variabel persepsi keadilan organisasi sebesar 0,680, serta nilai *tolerance* variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 0,791 yang berarti bahwa pada model regresi penelitian tersebut tidak terdapat masalah multikolonieritas, karena nilai *tolerance* pada masing-masing variabel *independent* mendekati 1. Kemudian, untuk nilai

VIF pada model tersebut diperoleh sebagai berikut: VIF pada variabel kepribadian proaktif sebesar 1,530, VIF pada variabel keadilan organisasi sebesar 1,471 dan VIF pada variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 1,264. Berdasarkan hasil VIF tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolonieritas karena nilai VIF yang diperoleh adalah di sekitar angka 1 dan/atau kurang dari 10.

2. Uji Heteroskedastisitas



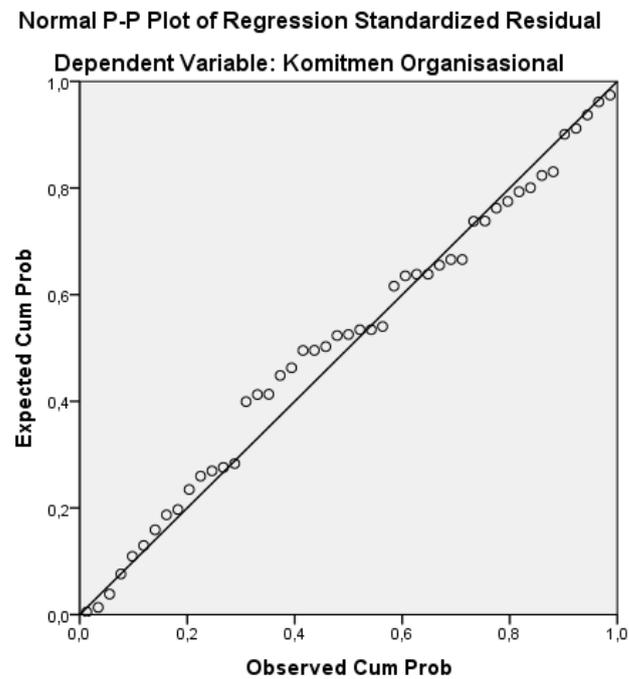
Grafik 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedistisitas pada model regresi tersebut, sehingga model layak digunakan.

3. Uji Normalitas

Melihat grafik Regresi



Grafik 4.2

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menandakan bahwa model regresi layak digunakan.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik untuk model regresi berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh normal dan layak untuk digunakan. Hal ini berarti model regresi layak digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional berdasarkan pada variabel independennya (kepribadian proaktif, persepsi keadilan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja).

E. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisa regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kepribadian proaktif (X1), keadilan organisasi (X2), dan spiritualits di tempat kerja (X3) terhadap komitmen organisasional (Y) pada pegawai PWM, PWA & PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Sig. T	T	Sig. F	F	<i>Adjusted R Square</i>
Komitmen Organisasional (Y)	-7,003	0,303	-1,042	0,000	17,527	0,519
Kepribadian Proaktif (X1)	0,269	0,039	2,126	0,000	17,527	0,519
Keadilan Organisasi (X2)	0,304	0,018	2,450	0,000	17,527	0,519
Spiritualitas di Tempat Kerja (X3)	0,363	0,003	3,152	0,000	17,527	0,519

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1) Persamaan Regresi Linear Berganda

Dari tabel hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat, maka persamaan untuk model pada penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = -7,003 + 0,269 X1 + 0,304 X2 + 0,363 X3 + e$$

Keterangan :

Y = komitmen organisasional

X1 = kepribadian proaktif

X2 = persepsi keadilan organisasi

X3 = spiritualitas di tempat kerja

2) Uji t

Uji parsial t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel independen berupa kepribadian proaktif, keadilan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil pengujian yang dinyatakan pada tabel 4.9, dapat dilihat bahwa nilai (Sig. t) pada hubungan antara kepribadian proaktif dengan komitmen organisasional adalah sebesar 0,039, sedangkan nilai β adalah 0,269. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai (Sig. t) lebih kecil dari 0,05 serta nilai β bernilai positif, maka berarti bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional (hipotesis 1 diterima).

Pada hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasional, didapatkan hasil berupa nilai (Sig. t) sebesar 0,018 atau lebih dari 0,05, serta nilai β adalah 0,304 yang bernilai positif. Hal ini berarti bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional (hipotesis 2 diterima).

Kemudian, pada hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasional, didapatkan hasil nilai (Sig. t) sebesar

0,003 atau lebih kecil dari 0,05, dan nilai β sebesar 0,363 bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional (hipotesis 3 diterima).

3) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan antara variabel-variabel independen berupa kepribadian proaktif, keadilan organisasi dan spiritualitas di tempat kerja terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel 4.9, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 17,527 dan nilai (Sig. F) sebesar 0,000. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai (Sig. F) lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel kepribadian proaktif, keadilan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

4) Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.9, diketahui nilai *Adjusted R Square* pada hubungan kepribadian proaktif, keadilan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 0,519 yang berarti bahwa variabel komitmen organisasional dipengaruhi oleh kepribadian proaktif, keadilan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja sebesar 51,9% dan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang ada pada penelitian ini.

Tabel 4.16
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

NO	Hipotesis	Keterangan
H1	Kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya : kepribadian proaktif dapat meningkatkan komitmen organisasional.	Diterima
H2	Keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya : keadilan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasional.	Diterima
H3	Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya : spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional.	Diterima

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Komitmen

Organisasional

Kepribadian proaktif adalah kepribadian di mana seorang pegawai memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan serta meningkatkan kualitas pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan kesadaran akan tanggung jawab pada pekerjaan yang dilaksanakannya, serta tentang bagaimana rasa keinginan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. PWM, PWA & PDM, PDA sebagai lembaga Pimpinan Muhammadiyah dan Aisyiyah tentunya memiliki peranan yang besar terhadap keberlangsungan program dan kegiatan Organisasi Muhammadiyah. Oleh karena itu,

diharapkan para pegawainya memiliki inisiatif dan semangat kerja yang tinggi untuk mendukung kemajuan organisasi.

Dalam penelitian ini telah diuji keterkaitan antara kepribadian proaktif dengan komitmen organisasional, dan telah diperoleh hasil bahwa ketika pegawai menerapkan kepribadian proaktif dalam pekerjaannya, maka akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai tersebut. Ketika para pegawai memiliki inisiatif mencari cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya, maka hal tersebut dapat menandakan bahwa para pegawai memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa para pegawai PWM, PWA & PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta telah menerapkan kepribadian proaktif, dan hal tersebut akan meningkatkan komitmen organisasionalnya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ghitulescu, (2018), Thomas dkk., (2010), dan Crant (2000) yang menyatakan bahwa kepribadian proaktif memiliki efek positif dan terkait signifikan dengan komitmen organisasional.

Penelitian ini menghasilkan temuan yang sedikit berbeda dengan permasalahan awal pada latar belakang penelitian, yang mana disebutkan bahwa para pegawai kurang bersikap proaktif dalam bekerja, tetapi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki mereka adalah tinggi. Tingkat komitmen organisasional yang tinggi tercermin

dari kesetiaan pegawai pada organisasi, yang mana berdasarkan observasi pada tahapan penelitian, diketahui banyak pegawai yang telah bekerja dan menjadi anggota persyarikatan selama bertahun-tahun. Selain itu, tingginya komitmen organisasional juga terlihat dari kesetiaan para anggota Organisasi Muhammadiyah, yang walaupun telah memiliki profesi atau pekerjaan yang lebih tinggi tetapi masih tetap bertahan menjadi anggota organisasi dan ikut serta dalam pelaksanaan program-program Muhammadiyah sesuai dengan bidang yang dikuasainya.

Hasil dari penelitian ini, yakni diperoleh dari kesimpulan pada jawaban kuesioner yang diberikan responden, diketahui bahwa sebagian pegawai merasa dirinya telah berperilaku proaktif. Menurut pendapat salah satu pegawai PDA Sleman, yakni Ibu Nunung, beliau menuturkan bahwa bekerja pada persyarikatan memang sangat dituntut untuk berperilaku proaktif. Tuntutan ini memang tidak secara langsung diberikan oleh pihak pimpinan kepada para pegawai, namun, tuntutan ini dapat dilihat dari banyaknya peran yang harus diemban oleh pegawai yang bekerja pada PDA. Berbeda dengan PWM, PWA dan PDM yang mana sudah terdapat SOP dan standar kehadiran serta aturan bekerja yang jelas, pada PDA sendiri pegawai merasa belum terdapat SOP yang jelas beserta dengan standar kehadiran dan aturan bekerja yang tertulis. Namun, walaupun demikian, para pegawai PDA justru merasa bahwa mereka harus memiliki inisiatif sendiri karena

mereka merasa bahwa bekerja pada Persyarikatan Muhammadiyah tidaklah hanya semata-mata bekerja untuk mendapatkan imbalan berupa gaji ataupun yang lain, tetapi lebih kepada kenyamanan dalam bekerja dan kebahagiaan karena telah turut andil dalam upaya kemaslahatan umat. Pemaknaan pekerjaan inilah yang mendorong para pegawai khususnya pada pegawai PDA untuk memiliki inisiatif dalam bekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat kepribadian proaktif yang dimiliki oleh pegawai dapat mencerminkan tingginya tingkat komitmen organisasional yang mana jika kepribadian proaktif meningkat, maka komitmen organisasionalnya juga meningkat. Kepribadian proaktif akan mempengaruhi komitmen organisasional, jika para pegawai memiliki kepribadian proaktif, maka mereka akan selalu berupaya meningkatkan kualitas pekerjaannya, ingin selalu terlibat pada kegiatan-kegiatan dalam persyarikatan, serta memiliki keinginan untuk memprakarsai peningkatan prosedur atau program yang menunjang kemajuan persyarikatan. Individu yang proaktif lebih mungkin merasakan peningkatan atas rasa kepemilikan pekerjaan dan signifikansi tugas yang tinggi, sehingga proaktif dapat mengarah pada peningkatan komitmen organisasional.

2. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Keadilan organisasi adalah cerminan sejauh mana orang memandang bahwa mereka telah diperlakukan secara adil di tempat

kerja, baik secara distribusional, prosedural maupun interaksional. Pegawai yang merasa dirinya telah diperlakukan secara adil tentunya akan memberikan upaya terbaiknya terhadap organisasi, termasuk akan dapat mempengaruhi komitmen mereka dalam bekerja dan dalam keanggotaan organisasi.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda, didapatkan hasil bahwa keadilan organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil yang telah disebutkan, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Wibawa, (2019), Sanhaji, Soetjipto, & Suharto, (2016), dan Putra & Riana, (2017) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, yang berarti bahwa semakin seorang pegawai merasa dirinya diperlakukan adil maka komitmen organisasionalnya akan semakin tinggi. Keadilan yang dirasakan oleh para pegawai biasanya berkaitan dengan apakah upaya yang mereka lakukan atau berikan kepada organisasi sebanding dengan apa yang mereka dapatkan dari organisasi.

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pegawai PWM, PWA & PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta telah merasa bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi tempat mereka

bekerja. Walaupun beberapa pegawai ada yang memberikan jawaban pada item pernyataan variabel keadilan organisasi dengan angka yang rendah, namun data hasil pengisian menunjukkan bahwa pegawai mempersepsikan bahwa mereka sudah diperlakukan adil. Hal ini tentu berbeda dengan fenomena awal yang diduga berdasarkan keterangan pengamatan dari Ketua PWM yakni Bapak Gita Danupranata, Drs., M.M., yang menyatakan bahwa kompensasi atau imbalan dari persyarikatan kurang memenuhi persepsi keadilan organisasi para pegawai, karena imbalan yang ada belum sebanding dengan SDM profesional, seperti pada kantor Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ataupun yang lainnya. Tetapi, berdasarkan keterangan dari salah seorang pegawai pada PDA Sleman, yakni Ibu Nunung, beliau menyatakan bahwa tingkat kompensasi yang didapatkan memang masih belum dapat dikatakan adil jika dibandingkan dengan *effort* yang beliau berikan selama bekerja pada persyarikatan. Walaupun demikian, beliau mengaku merasa senang dan nyaman dan memiliki kepuasan tersendiri saat bekerja pada persyarikatan, bahkan beliau juga menyatakan bahwa beliau merasa menjadi bagian penting pada persyarikatan dan bangga menjadi anggota sekaligus pegawai pada persyarikatan. Hal ini menunjukkan tingkat komitmen organisasional yang beliau miliki adalah tinggi.

Tingginya komitmen organisasional tersebut dapat disebabkan oleh variabel lain selain keadilan organisasi, yaitu seperti kaitannya

dengan spiritualitas di tempat kerja, spiritualitas *leadership* dan kepuasan kerja. Spiritualitas di tempat kerja berkaitan dengan seberapa dalam seseorang memaknai pekerjaannya dalam kehidupan lebih dari sekedar mencari kemanfaatan materi. Sedangkan spiritualitas *leadership* merupakan kepemimpinan yang mengedepankan moralitas, kepekaan, yang membentuk nilai, sikap, dan kebiasaan yang membangkitkan motivasi diri sendiri dan dapat juga mempengaruhi oranglain secara instrinsik sehingga menggapai rasa spiritual dalam keberlangsungan hidup (Thayib et al., 2013:41) dalam (Sidik, 2017).

Konsep spiritual *leadership* dan atau spiritualitas di tempat kerja ditinjau dari pengertiannya adalah sesuai dengan apa yang dirasakan para pegawai saat diberi pertanyaan berupa alasan mengapa para pegawai berkomitmen tinggi pada persyarikatan, meskipun beberapa diantaranya mempersepsikan kurangnya keadilan organisasi yang bagi pegawai. Selain itu, bila ditinjau dari aspek keorganisasian, memang Persyarikatan Muhammadiyah sangat berbeda jika dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan lain yang mayoritas diantaranya berorientasi pada profit, sedangkan Muhammadiyah tidak berorientasi pada profit semata tetapi lebih kepada bagaimana membangun kemaslahatan umat serta bagaimana membangun hubungan dengan Allah SWT.

Sedangkan konsep kepuasan kerja berkaitan dengan persepsi karyawan tentang sebagaimana baiknya pekerjaan yang mereka jalani

dapat memberikan hasil atau *feedback* yang dianggap baik dan penting (Luthans, 2011). Namun, hasil atau *feedback* dalam hal ini bukanlah yang berkaitan dengan materi atau keduniawian semata, melainkan kepuasan batin dan kebahagiaan yang mereka rasakan selama menjadi bagian dari persyarikatan.

3. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Spiritualitas di tempat kerja merupakan suatu pemaknaan yang mendalam dari seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan, termasuk pada rasa memiliki tujuan dan makna pada suatu pekerjaan. Spiritualitas di tempat kerja ini berkenaan dengan rasa memiliki seseorang terhadap organisasi dan pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa seseorang dengan spiritualitas di tempat kerja yang tinggi akan lebih memiliki pemaknaan tentang kehidupan dan nilai-nilai kehidupan terhadap pekerjaan mereka. Mereka akan cenderung bekerja dengan ikhlas dan sepenuh hati sebagaimana pemaknaan bahwa menjadi anggota dalam organisasi tidak hanya berarti memiliki kewajiban untuk bekerja saja tetapi lebih kepada penghidupan nilai-nilai kehidupan pribadi maupun lingkungannya melalui organisasi tempat mereka bekerja.

Dalam penelitian ini telah diuji keterkaitan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasional, dan telah diperoleh hasil bahwa ketika pegawai memiliki spiritualitas di tempat kerja yang

tinggi dalam pekerjaannya, maka akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai tersebut. Ketika para pegawai merasa mereka menjadi bagian penting dari pekerjaannya dan mereka merasakan kemanfaatan yang lebih dari pekerjaan dalam menjadi anggota organisasi, maka dapat menandakan bahwa para pegawai memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pegawai PWM PWA & PDM PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki spiritualitas di tempat kerja sebagai sebuah pemaknaan yang mendalam tentang keanggotaannya dalam persyarikatan ataupun saat mereka bekerja untuk persyarikatan. Berdasarkan hasil penelitian, para pegawai PWM PWA & PDM PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tingkat spiritualitas di tempat kerja yang dapat dikategorikan tinggi sehingga para pegawai bekerja dengan sepenuh hati kepada persyarikatan. Selain, itu hasil dari pengukuran tingkat komitmen organisasional yang dimiliki juga tinggi, sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiono dkk., (2014), Inkai Y & Kistyanto, (2013), Prakoso dkk., (2018), Nurmayanti, Sakti, & Suparman, (2018) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.