

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah berdirinya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Muhammadiyah adalah sebuah gerakan keagamaan dan merupakan suatu fenomena modern yang didirikan oleh KH. Ahmad Dahlan di Yogyakarta pada tahun 1912. Ciri kemoderannya terlihat dari 3 hal pokok, seperti:

1. Bentuk gerakannya yang terorganisasi.
2. Aktifitas pendidikan yang mengacu pada model sekolah modern untuk ukuran jamannya.
3. Pendekatan Teknologis yang digunakan dalam mengembangkan aktifitas organisasi terutama amal usahanya.

Muhammadiyah sejak awal kehadirannya sebagai gerakan Islam dakwah dan *tadjud*, memberikan perhatian yang paling utama kepada pengembangan SDM. Hal ini dapat dilihat dari kiprahnya di bidang pendidikan, kesehatan dan tabligh, Oleh karena itu sangat mudah dipahami bahwa 84 tahun setelah didirikannya Muhammadiyah mengalami pertumbuhan yang spektakuler diberbagai amal usahanya, khususnya dibidang pendidikan. Di dalam pendidikan tinggi misalnya, Muhammadiyah saat ini

mempunyai 24 Universitas, 5 instuti, 52 sekolah tinggi, 34 akademi, dan 3 politeknik.

Perhatian utama kepada pengembangan SDM inilah yang juga mendorong para aktifis Muhammadiyah meng-ikhtiar-kan berdirinya universitas di "Ibu kota" Muhammadiyah, Yogyakarta. Niat untuk mendirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) telah ada sejak lama. Prof. Dr. Kahar Muzakkir dalam berbagai kesempatan melemparkan gagasan perlu didirikannya Universitas Muhammadiyah. Ketika Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pengajaran meresmikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Yogyakarta pada tanggal 18 November 1960, secara eksplisit piagam pendiriannya mencantumkan FKIP sebagai bagian dari Universitas Muhammadiyah. Barulah pada Maret 1981, melalui perjuangan yang keras beberapa aktifis Muhammadiyah seperti Drs. H. Mustafa Kamal Pasha, Drs. M. Alfian Darmawam, Hoemam Zainal, S.H., Brigjen. TNI. (Purn.) Drs. H. Bakri Syahid, K.H.Ahmad Azhar Basir, M.A., Ir.H.M.Dasron Hamid, M.Sc., H.M. Daim Saleh, Drs.M.Amien Rais, H.M.H Mawardi, Drs.H.Hasan Basri, Drs.H.Abdul Rosyad Sholeh, Zuber Kohari, Ir.H.Basit Wahid, serta didukung oleh Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah saat itu, K.H. A.R. Fakhruddin dan Ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah DIY H. Mukhlas Abror, secara resmi didirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang kemudian berkembang hingga saat ini.

Pada awal berdirinya, rektor UMY dipercayakan kepada Brigjen. TNI (Purn) Drs. H. Bakri Syahid, yang saat itu sudah selesai masa tugasnya sebagai Rektor IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Rektor periode berikutnya dipercayakan kepada Ir.H.M. Dasron Hamid, M.Sc. Akan tetapi karena proses permintaan ijin menteri belum selesai, maka ditunjuk seorang sesepuh Muhammadiyah, H.M.H Mawardi, menjadi rektor. Setelah turun ijin menteri, ditetapkan kembali Ir.H.M. Dasron Hamid, M.Sc. menjadi rektor UMY. Perkembangan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Setelah melewati masa-masa yang sulit dan melelahkan, UMY kini telah memiliki 7 fakultas, yaitu : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Agama Islam, Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik, dan Fakultas Kedokteran.

Peningkatan kualitas SDM pengelola mendapat prioritas utama dalam pengembangan UMY. Oleh karena itu, setiap tahun UMY mengirimkan sekitar 20 hingga 30 tenaga pengajar untuk mengikuti studi lanjut, S2 dan S3, baik di dalam maupun di luar negeri.

## **2. Visi, Misi dan Tujuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)**

### **a. Visi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)**

Perumusan visi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta didasarkan pada kenyataan bahwa Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta di samping merupakan lembaga pendidikan tinggi, juga amal usaha dari suatu gerakan *amar ma'ruf nahi munkar*. Oleh karena itu visi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dirumuskan sebagai berikut:

1. Menjadi univeritas yang berorientasi ke masa depan bertumpu pada upaya penguatan iman dan taqwa kepada Allah S.W.T serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dapat menjadi pusat keunggulan yang merupakan kebanggaan warga Muhammadiyah, umat islam, dan Bangsa Indonesia.
2. Berorientasi ke masa depan di dalam rumusan visi UMY mengandung makna bahwa UMY dalam pengembangan sumber daya manusia mengantisipasi keberbagai tantangan kedepan, yang strategis. Dalam konteks ini dua titik tumpu utama dijaikan andalan proses antisipasi, yaitu upaya penguatan iman dan taqwa kepada Allah S.W.T serta penguasaan ilmu dan teknologi.

Dua titik tumpu tersebut tidak dapat dilihat secara dikotomis; penguatan iman dan taqwa kepada Allah S.W.T sebagai suatu soal dan penguasaan ilmu ddan teknologi sebagai soal yang lain. Implikasi dari pandangan non dikotomis ini ialah upaya penguasaan ilmu an teknologi berjalan secara terpadu dengan penguatan ilmu dan taqwa kepada Allah S.W.T.

Sebagai pusat keunggulan, UMY menempatkan kekuatan iman dan taqwa sebagai landasan sekaligus dunia cita yang ingin dicapai melalui berbagai upaya pendidikan yang diselenggarakan, disamping penguasaan, pengembangan, dan pengalaman ilmu pengetahuan dan teknologi. Titik pusat keunggulan, terletak pada dua konstruksi penting yaitu, pertama konsep ilmu yang non-dikotomis, dan kedua kelembagaan serta kinerja yang profesional yang bertumpu pada "kesungguhan (jihad)", "keikhlasan", dan "*ukhkuwah ilamiyah*".

**b. Misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)**

Berkaitan dengan misi "*rahmatan lil'alam*", serta kedudukan sebagai sebuah lembaga pendidikan tinggi yang menjadi amal usaha Persyarikatan Muhammadiyah, dirumuskan misi UMY sebagai berikut:

"Pengembangan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, UMY dapat berperan aktif di dalam proses pembangunan bangsa maupun pencerahan umat manusia, serta dapat melahirkan sarjana yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi di atas landasan iman dan taqwa yang kokoh, sehingga menjadi insan yang mandiri, berwawasan luas, sadar akan keberadaannya dan bermanfaat bagi masyarakat Indonesia yang majemuk, ikhlas dan sungguh-sungguh dan dalam melaksanakan tugas "*amar ma'ruf nahi munkar*".

**c. Tujuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)**

Berdasarkan visi dan misi di atas, dirumuskan tujuan yang ingin dicapai UMY, tujuan UMY merupakan derivasi dari visi dan misi UMY :

- 1) Menguasai, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dijiwai oleh nilai islam serta relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa.
- 2) Mengembangkan kehidupan bermasyarakat akademik yang ditopang oleh nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, kesungguhan, inovatif, kritis-konstruktif, terbuka, tanggap terhadap perubahan.
- 3) Memperluas wawasan dan memperkokoh nilai kemanusiaan, *akhlakul karimah*, dan etika, yang bersumberkan ajaran Islam, serta memupuk keikhlasan melaksanakan *amar ma'ruf nahi munkar*.

Disamping mengembangkan tiga tujuan umum UMY sebagaimana disebutkan diatas, dalam hubungannya dengan upaya peningkatan kualitas output, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) mengarahkan segenap proses pendidikannya bagi tujuan khusus sebagai berikut:  
"Mewujudkan sarjana Muslim yang berakhlak mulia, cakap, percaya pada diri sendiri, serta berguna bagi masyarakat dan negara".

## B. Data Responden

Dalam penelitian mengenai analisis pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, kuesioner yang disebar pada tanggal 25 Maret 2009 sebanyak 70 kuesioner dengan acuan *probability sampling* dan metode samplingnya menggunakan cara probabilitas kompleks dengan pengambilan sampel acak berstrata disproporsial, yang disebar pada karyawan *administratif* yang berada di fakultas dan bagian yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dari sumber salah satu karyawan yang bekerja di UMY di bagian Biro SDM menyebutkan Jumlah karyawan tetap *administratif* berjumlah kurang lebihnya sekitar 244 orang, sedangkan untuk karyawan kontraknya berjumlah kurang lebihnya sekitar 70 orang.

Kuesioner disebar di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tanggal 25 Maret 2009, yang terdiri dari beberapa bagian yaitu: Rumah Tangga sebanyak 7 orang, Biro Keuangan sebanyak 8 orang, *Bloding Manager* sebanyak 3 orang, BHK sebanyak 3 orang, Penataan Gedung sebanyak 3 orang, BPH sebanyak 4 orang, Rektorat sebanyak 3 orang, Biro Admisi sebanyak 2 orang, Biro SDM sebanyak 4 orang, LP3 sebanyak 3 orang, Puskom sebanyak 2 orang, Biro Akedemik sebanyak 4 orang, Biro Kemahasiswaan sebanyak 2 orang, Driver sebanyak 2 orang, Fakultas Hukum sebanyak 6 orang, TU FAI sebanyak 4 orang, Pengajaran FAI sebanyak 2 orang, TU Fakultas Ekonomi sebanyak 4 orang, Pengajaran Fakultas Ekonomi sebanyak 3 orang, dan Prodi Manajemen sebanyak

1 orang. Data terkumpul pada tanggal 11 April 2009. Berikut adalah tabel yang menjelaskan tingkat pengembalian kusioner :

**TABEL 4.1**  
Populasi dan Tingkat pengembalian sampel

Jumlah Kuesioner yang dibagi	70
Jumlah kusioner yang dikembalikan	58
Jumlah kusioner yang tidak kembali	12
Jumlah kusioner yang tidak dapat diolah	8
Jumlah kusioner yang dapat diolah	50
Responden rate ( $58/70 \cdot 100\%$ )	82,85%

Sumber : Lampiran 2 data kusioner

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 70 kusioner yang disebar, ada 58 kusioner yang kembali (responden rate 82,85%). Dari 58 kusioner terdapat 8 kusioner yang tidak dapat diolah karena pengisian kusioner yang tidak lengkap. Dengan demikian jumlah kusioner yang dapat diolah dan dianalisis sebanyak 50 kusioner. Responden rate sebesar 82,85% merupakan tingkat pengembalian yang memuaskan. Dari 50 kusioner tersebut diperoleh data karakteristik responden sebagai berikut :



**TABEL 4.2**  
Karakteristik responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin	Pria	39	78%
	Wanita	11	22%
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
Pendidikan Terakhir	SMA	20	40%
	D3	6	12%
	S1	24	48%
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
Masa Kerja	0 – 10 th	10	20%
	11– 20 th	34	68%
	21 – 26 th	6	12%
	<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Lampiran 2 data kuisioner

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden pria sebanyak 39 orang atau sebesar 78% sedangkan responden wanita sebanyak 11 orang atau sebesar 22%. Kemudian jumlah pendidikan akhir untuk lulusan SMA sebanyak 20 orang atau sebesar 40%, D3 sebanyak 6 orang atau sebesar 12%, sedangkan S1 sebanyak 24 orang atau sebesar 48%. Dan untuk masa kerja dari 0-10 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 20%, 11-20 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 68% dan 21-26 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 12%. Jadi responden penelitian ini adalah karyawan UMY berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang sebagian besar responden adalah laki-laki, sedangkan tingkat pendidikan mulai dari SMA hingga S1 dan sebagian besar responden berpendidikan tingkat SMA. Masa kerja responden mulai dari 0 – 26 tahun dengan mayoritas responden memiliki masa kerja 11 – 20 tahun.

### C. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian Instrumen penelitian sangat diperlukan dengan tujuan untuk mengukur kualitas data sebelum dilakukan pengujian hipotesis, untuk melakukan pengujian instrumen penelitian, data dianalisis dengan bantuan software SPSS 12.0. adapun hasilnya sebagai berikut:

#### 1. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan setelah kuesioner disebar kepada responden penelitian dengan menggunakan analisis faktor. Adapun hasil pengujian validitas dapat disajikan sebagai berikut:

##### a. Variabel Etika Kerja Islam

Berdasarkan hasil uji validitas variabel etika kerja Islam, didapatkan nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) sebesar 0,846 sehingga dikatakan baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Dan semua item pertanyaan yang digunakan memiliki nilai *loading factor* di atas 0,5 yang berarti seluruh item pertanyaan layak digunakan dalam analisis selanjutnya (Ghozali, 2007). Adapun nilai *loading factor* variabel etika kerja Islam dapat dilihat pada tabel 4.3.

**TABEL 4.3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Loading Factor	R	Keterangan
Etika Kerja Islam	et1	0,604	0,5	Valid
	et2	0,590	0,5	Valid
	et3	0,638	0,5	Valid
	et4	0,582	0,5	Valid
	et5	0,511	0,5	Valid
	et6	0,835	0,5	Valid
	et7	0,600	0,5	Valid
	et8	0,741	0,5	Valid
	et9	0,709	0,5	Valid
	et10	0,848	0,5	Valid
	et11	0,797	0,5	Valid
	et12	0,776	0,5	Valid
	et13	0,648	0,5	Valid

Sumber : Lampiran 3

**b. Variabel Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil uji validitas variabel komitmen organisasi, didapatkan nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) sebesar 0,811 sehingga dikatakan baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Dan seluruh item pertanyaan yang digunakan memiliki nilai *loading factor* di atas 0,5 yang berarti seluruh item pertanyaan layak digunakan dalam analisis selanjutnya (Ghozali, 2007). Adapun nilai *loading factor* variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.4.

**TABEL 4.4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Loading Factor	R	Keterangan
Komitmen Organisasi	ko1	0,713	0,5	Valid
	ko2	0,529	0,5	Valid
	ko3	0,501	0,5	Valid
	ko4	0,529	0,5	Valid
	ko5	0,765	0,5	Valid
	ko6	0,725	0,5	Valid
	ko7	0,722	0,5	Valid
	ko8	0,670	0,5	Valid
	ko9	0,638	0,5	Valid
	ko10	0,662	0,5	Valid
	ko11	0,588	0,5	Valid

Sumber : Lampiran 3

c. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepuasan kerja, didapatkan nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) sebesar 0,778 sehingga dikatakan baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Dan seluruh item pertanyaan yang digunakan memiliki nilai *loading factor* di atas 0,5 yang berarti seluruh item pertanyaan layak digunakan dalam analisis selanjutnya (Ghozali, 2007). Adapun nilai *loading factor* dapat dilihat dalam tabel 4.5.

**TABEL 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	item	Loading Factor	R	Keterangan
Kepuasan Kerja	kk1	0.536	0,5	Valid
	kk2	0.694	0,5	Valid
	kk3	0.658	0,5	Valid
	kk4	0.627	0,5	Valid
	kk5	0.615	0,5	Valid
	kk6	0.772	0,5	Valid
	kk7	0.540	0,5	Valid
	kk8	0.529	0,5	Valid
	kk9	0.744	0,5	Valid
	kk10	0.707	0,5	Valid
	kk11	0.727	0,5	Valid
	kk12	0.802	0,5	Valid
	kk13	0.853	0,5	Valid
	kk14	0.696	0,5	Valid

Sumber : Lampiran 3

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2007). Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2007). Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat disajikan sebagai berikut:

**TABEL 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standart Cronbach</i>	Keterangan
Etika Kerja Islam	0,904	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,848	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,904	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel dapat diketahui bahwa variabel etika kerja Islam menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0,904, variabel komitmen organisasi sebesar 0,848, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,904. Dengan demikian kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan masing-masing variabel > *Standart Cronbach* 0,60.

#### **D. Analisis Deskriptif**

Fungsi analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum tentang data yang digunakan dalam penelitian. Gambaran umum ini bisa menjadi acuan untuk melihat karakteristik data yang diperoleh. Hal ini sangat penting karena dengan analisis deskriptif peneliti bisa mengoreksi secara cepat data yang sudah di entri.

Berikut adalah ringkasan hasil analisis deskriptif dari variabel etika kerja Islam, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan 50 responden :

TABEL 4.7

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Data	Min	Max	Mean	Mean skala likert (1-5)	Std deviasi
Etika Kerja Islam	50	43	65	55,16	4,24	5,651
Komitmen Organisasi	50	29	52	41,52	3,77	5,116
Kepuasan Kerja	50	33	66	52,14	3,72	7,511

Sumber : Lampiran 3

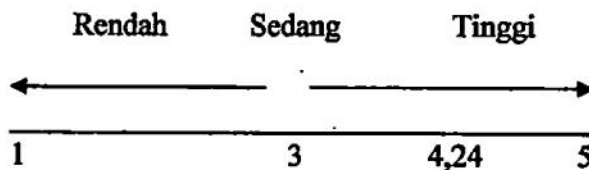
Kriteria pengujian :

- Jika nilai mean skala likert  $\geq 3$ , maka pengaruh variabel tinggi.
- Jika nilai mean skala likert  $\leq 3$ , maka pengaruh variabel rendah.

Hasil pada tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

## 1. Penilaian Responden Tentang Etika Kerja Islam

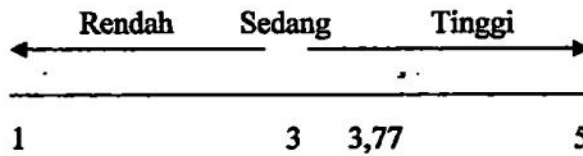
Berdasarkan jawaban responden mengenai etika kerja Islam di atas, diperoleh rata-rata keseluruhan jawaban responden untuk variabel etika kerja Islam 4,24 dengan standar ukuran deskriptinya adalah sebagai berikut:



Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat etika kerja karyawan dalam menggunakan etika kerja Islam adalah tinggi.

## 2. Penilaian Responden Tentang Komitmen Organisasi

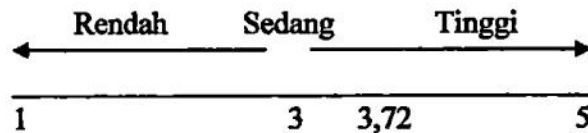
Berdasarkan jawaban responden mengenai komitmen organisasi di atas, diperoleh rata-rata keseluruhan jawaban responden untuk komitmen organisasi 3,77 dengan standar ukuran deskriptinya adalah sebagai berikut:



Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan dalam bekerja adalah tinggi

## 3. Penilaian Responden Tentang Kepuasan Kerja

Berdasarkan jawaban responden mengenai kepuasan kerja di atas, diperoleh rata-rata keseluruhan jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja 3,72 dengan standar ukuran deskriptinya adalah sebagai berikut:



Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan UMY dalam bekerja adalah tinggi.



## E. Hasil Penelitian

Pada rumusan masalah yang dikemukakan pada awal bab, peneliti mengajukan rumusan masalah bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk membuktikan hipotesis tersebut, digunakan alat analisis regresi bertingkat. Hasil regresi sebagai berikut :

### 1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil analisis ditunjukkan dalam tabel-tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**

### Hasil Regresi

#### Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.966	6.930		3.891	.000
	EKI	.264	.125	.291	2.111	.040

a. Dependent Variable: KO

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.291 <sup>a</sup>	.085	.066	4.945

a. Predictors: (Constant), EKI

Taraf signifikan sebesar 5%

### Hasil Pengujian

Berdasarkan perhitungan analisis regresi model linier didapat nilai signifikan sebesar 0,040 yang berada di bawah 0,05 nilai taraf signifikan yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

### Persamaan regresi

$$KO = 26,966 + 0,264EKI$$

### Keterangan :

KO : Komitmen Organisasi

EKI : Etika Kerja Islam

Nilai koefisien etika kerja Islam sebesar 0,264. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi dan bila etika kerja Islam mengalami peningkatan sebesar 1, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,264. Dengan adanya hubungan yang positif ini berarti bahwa etika kerja Islam dan komitmen organisasi menunjukkan hubungan yang searah

Berdasarkan hasil perhitungan nilai determinan *adjusted R Square* diperoleh hasil sebesar 0,066 atau 6,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 6,6% KO dapat dijelaskan variabel EKI, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian

## 2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil analisis ditunjukkan dalam tabel-tabel berikut :

**Tabel 4.9**

### Hasil Regresi

#### Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.208	8.843		6.356	.000
	KO	-.098	.211	-.067	-.463	.645

a. Dependent Variable: KK

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.067 <sup>a</sup>	.004	-.016	7.571

a. Predictors: (Constant), KO

Taraf signifikan sebesar 5%

### Hasil Pengujian

Berdasarkan perhitungan analisis regresi model linier didapat nilai signifikan sebesar 0,645 yang berada di atas 0,05 nilai taraf signifikan yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Persamaan regresi

$$KK = 56,208 - 0,098KO$$

Keterangan :

KK : Kepuasan Kerja

KO : Komitmen Organisasi

Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar -0,098. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja dan bila komitmen organisasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,098. Dengan adanya hubungan yang negatif ini berarti bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang tidak searah

Berdasarkan hasil perhitungan nilai determinan *adjusted R Square* diperoleh hasil sebesar -0,016 atau -1,6%. Dengan adanya nilai *adjusted R Square* yang negatif, maka nilai *adjusted R Square* dianggap nol. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi. Dengan begitu dapat dikatakan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

## F. Pembahasan

Berdasarkan hasil tabel 4.7 (halaman 54) menunjukkan hasil deskriptif bahwa rata-rata jawaban responden tentang variabel etika kerja Islam secara keseluruhan adalah 4,24. Dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini, yaitu karyawan UMY memiliki etika kerja berlandaskan syariat Islam yang

baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di UMY menjalankan peraturan dan kode etik kerja yang ditentukan oleh UMY sesuai dengan syari'ah Islam sebagai dasar berperilaku untuk bekerja, maka organisasi UMY akan mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas karena jika akal dikendalikan oleh iman akan membuat seseorang dalam bekerja tetap berpedoman pada standar etika yang diyakininya.

Hasil deskriptif dari rata-rata jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi secara keseluruhan adalah sebesar 3,77. Dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini, yaitu karyawan UMY memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi atau tempat dia bekerja (UMY). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UMY memiliki loyalitas dan tanggungjawab terhadap UMY dengan begitu karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik untuk UMY.

Hasil deskriptif dari rata-rata jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja secara keseluruhan adalah 3,72. Dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini, yaitu karyawan UMY memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UMY merasa puas dengan pekerjaan dan atau jabatannya di UMY karena mungkin jabatan dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan karyawan merasa puas dengan hal tersebut.

Dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi

Hipotesisi 1 menunjukkan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dalam taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UMY memiliki etika kerja Islam dalam bekerja untuk berkomitmen pada organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini diduga karena karyawan UMY yang memiliki nilai-nilai etika kerja Islam akan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan-aturan yang ada di UMY. Dengan menjalankan pekerjaan karyawan ikut andil dalam proses pencapaian tujuan UMY, dengan begitu karyawan ikut andil dalam berkomitmen pada UMY. Karyawan UMY masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan oleh UMY, karyawan memakai pakaian seragam UMY yang telah ditentukan oleh UMY pada saat bekerja, dan karyawan menjaga kelakuan dan sikapnya pada saat bekerja diantaranya yaitu sifat *amanah*, bertanggungjawab bersungguh-sungguh dan berbuat yang terbaik, dan meninggalkan sifat *mazmumah* seperti khianat, penipu, malas dan sebagainya. Hal ini berarti bahwa karyawan UMY menjalankan aturan-aturan yg dibuat oleh UMY dan berkomitmen untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh UMY. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sri dan Arifuddin (2003) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi.

## 2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 2 menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada taraf signifikansi 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UMY. Hal ini diduga karyawan mendapat kepuasan kerja dalam bekerja di UMY karena bekerja di lembaga yang bergerak di bidang pendidikan dan dengan bekerja di lembaga pendidikan karyawan merasa derajat sosial di masyarakat lebih tinggi. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan maksimal dan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Selain itu diduga juga karyawan memiliki kepuasan kerja karena jarak tempat bekerja dekat dengan tempat tinggal, dengan jarak tempat kerja dekat dengan tempat tinggal karyawan merasa waktu yang digunakan untuk berangkat dan pulang bekerja lebih efektif. Karyawan juga merasa puas bisa bekerja dengan keluarga di bawah naungan satu organisasi dan puas dapat bekerja dibawah naungan organisasi Muhammadiyah.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Sholikha dan Churiyah (2006) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.