

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek dan Subyek Penelitian**

##### **1. Obyek Penelitian**

Obyek dalam penelitian ini adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu perguruan tinggi swasta kampus terpadu yang berlokasi di Jl. Ringroad Selatan Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta didirikan pada tanggal 1 maret 1981. Pada saat ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah terakreditasi A dan sudah masuk kategori *QS Stars* internasional. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah mendapatkan bintang 5 untuk *Facilities*, *Social Responsibilities*, dan *Inclusiveness*. Namun Universitas Muhammadiyah Yogyakarta masih mendapatkan bintang 4 untuk *Teaching* dan bintang 3 untuk *Employability*. Terdapat banyak fakultas yaitu ekonomi dan bisnis, hukum, pertanian, teknik, agama islam, kedokteran dan ilmu keperawatan, pendidikan bahasa, serta ilmu sosial dan ilmu politik. Dalam proses berkembangnya Universitas Muhammadiyah yogyakarta telah menerapkan *e-learning* sebagai sarana pembelajaran yang mudah dan praktis baik bagi para mahasiswa maupun dosen pengajar. Penerapan *e-learning* pada awalnya digunakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Fakultas Pertanian yang dimulai sejak tahun 2006, menurut ketua BSI Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Kendala yang

dihadapi dalam penerapan *e-learning* berupa kurangnya sosialisasi program kepada civitas akademika baik kepada mahasiswa maupun dosen yang mengajar sehingga *e-learning* tidak sepenuhnya berjalan maksimal dalam penerapannya di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## 2. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

### a. Jenis Kelamin

Informasi mengenai jenis kelamin dalam penelitian ini merupakan salah satu hal yang penting untuk mengetahui persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Tabel 4.1 berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	90	59.6%
2	Perempuan	61	40.4%
<b>Total</b>		151	100%

Sumber : Lampiran 1 data diolah 2017

Hasil berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, sebagian besar termasuk dalam kategori responden laki-laki yaitu sebanyak 90 responden (59,6%).

## **b. Umur**

Informasi mengenai umur responden dalam penelitian ini merupakan salah satu hal yang penting untuk mengetahui persentase jumlah responden berdasarkan umur. Tabel 4.2 berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan umur.

**Tabel 4.2**  
**Kategori Umur Responden**

<b>No</b>	<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1	20-30 Tahun	26	17.2%
2	31-40 Tahun	45	29.8%
3	41-50 Tahun	56	37.1%
4	> 50 Tahun	24	15.9%
<b>Total</b>		151	100%

Sumber : Lampiran 2 data diolah 2017

Hasil berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan umur dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah berumur antara 41-50 tahun sebanyak 56 (37,1%) diikuti dengan usia responden yang berumur 31 - 40 tahun sebanyak 45 (29,8%) kemudian responden berumur 20-30 tahun sebanyak 26 (17,2%) dan berumur >50 tahun sebanyak 24 (15,9%).

## **c. Lama Bekerja**

Informasi mengenai lama bekerja dalam penelitian ini merupakan salah satu hal yang penting untuk mengetahui persentase jumlah responden

berdasarkan lama bekerja. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan lama bekerja.

**Tabel 4.3**  
**Kategori Lama Bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	< 2 Tahun	18	11.9%
2	2-5 Tahun	34	22.5%
3	> 5-10 Tahun	22	14.6%
4	> 10-15 Tahun	13	8.6%
5	> 15 Tahun	64	42.4%
<b>Total</b>		151	100%

Sumber : Lampiran 3 data diolah 2017

Hasil berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah >15 tahun sebanyak 64 (42,4%) diikuti dengan lama bekerja responden 2-5 tahun sebanyak 34 (22,5%) kemudian >5-10 tahun sebanyak 22 (14,6%) dan <2 tahun sebanyak 18 (11,9%) serta yang terakhir >10-15 tahun sebanyak 13 (8,6%) .

#### **d. Jabatan Akademik**

Informasi mengenai jabatan akademik dalam penelitian ini merupakan salah satu hal yang penting untuk mengetahui persentase jumlah

responden berdasarkan jabatan akademik. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan jabatan akademik.

**Tabel 4.4**  
**Kategori Jabatan Akademik Responden**

No	Jabatan Akademik	Frekuensi	Presentase
1	Belum Punya	47	31.1%
2	Asisten Ahli	35	23.2%
3	Lektor	43	28.5%
4	Lektor Kepala	26	17.2%
5	Profesor	-	-
<b>Total</b>		151	100%

Sumber : Lampiran 4 data diolah 2017

Hasil berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan akademik dosen di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk kategori belum punya sebanyak 47 orang (31,1%) diikuti dengan lektor sebanyak 43 orang (28,5%) kemudian asisten ahli 35 orang (23,2%) dan terakhir lektor kepala 26 orang (17,2%).

## **B. Uji Kualitas Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Uji validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Indikator dikatakan

*valid* jika nilai signifikansi dari korelasi ( $r$ )  $<0,05$ . Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel.

**a. Validitas Pembelajaran Organisasi**

Sebuah data dikatakan *valid* jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, atau taraf signifikansi  $<0,05$ . Hasil pengujian validitas pembelajaran organisasi dapat dilihat melalui Tabel 4.5 dibawah ini.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Pembelajaran Organisasi**

<b>NO</b>	<b>Sig. Hasil</b>	<b>Sig. Syarat</b>	<b>Keterangan</b>
PO1	0,000	0,05	Valid
PO2	0,000	0,05	Valid
PO3	0,000	0,05	Valid
PO4	0,000	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 5 data diolah 2017

Pada Tabel 4.5 tersebut terlihat masing-masing nilai *sig. (2 tailed)* bernilai 0,000 untuk pertanyaan nomor 1 sampai dengan pertanyaan nomor 4, sehingga  $0,000 < 0,05$  dalam masing-masing item pertanyaan pada variabel pembelajaran organisasi dinyatakan *valid*.

**b. Validitas Inovasi Organisasi**

Sebuah data dikatakan *valid* jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, atau taraf signifikansi  $<0,05$ . Hasil pengujian validitas inovasi organisasi dapat dilihat melalui Tabel 4.6 dibawah ini.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Inovasi organisasi**

No	Sig. Hasil	Sig. Syarat	Keterangan
IO1	0,000	0,05	Valid
IO2	0,000	0,05	Valid
IO3	0,000	0,05	Valid
IO4	0,000	0,05	Valid
IO5	0,000	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 6 data diolah 2017

Pada Tabel 4.6 tersebut terlihat masing-masing nilai *sig. (2 tailed)* bernilai 0,000 untuk pertanyaan nomor 1 sampai dengan pertanyaan nomor 5, sehingga  $0,000 < 0,05$  sehingga masing-masing item pertanyaan pada variabel inovasi organisasi dinyatakan *valid*.

**c. Validitas Kinerja Organisasi**

Sebuah data dikatakan *valid* jika nilai signifikansi lebih kecil dari *alpha*, atau taraf signifikansi  $< 0,05$ . Hasil pengujian validitas kinerja organisasi dapat dilihat melalui Tabel 4.7 dibawah ini.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Organisasi**

No	Sig Hasil	Sig Syarat	Keterangan
KO1	0,000	0,05	Valid
KO2	0,000	0,05	Valid
KO3	0,000	0,05	Valid
KO4	0,000	0,05	Valid

Sumber : Lampiran 7 data diolah 2017

Pada Tabel 4.7 tersebut terlihat masing-masing nilai *sig. (2 tailed)* bernilai 0,000 untuk pertanyaan nomor 1 sampai dengan pertanyaan nomor 4, sehingga  $0,000 < 0,05$  sehingga masing-masing *item* pertanyaan pada variabel kinerja organisasi dinyatakan *valid*.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrument penelitian di waktu yang berbeda. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,6$ . Hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Nilai kritis</b>	<b>Keterangan</b>
Pembelajaran Organisasi	0,617	0,6	Reliabel
Inovasi Organisasi	0,738	0,6	Reliabel
Kinerja Organisasi	0,775	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran 8 data diolah 2017

Hasil dari Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel adalah  $>0,6$  yang berarti instrumen dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### **A. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)**

Penelitian ini menganalisis pengaruh pembelajaran organisasi, inovasi organisasi, dan kinerja organisasi (implementasi *e-learning* pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). Diketahui ada tiga hipotesis pada penelitian ini, untuk menganalisis hipotesis tersebut digunakan alat analisis berupa analisis regresi linier sederhana, uji t (parsial) dan uji analisis jalur (*Path Analysis*).

#### **1. Analisis Hipotesis 1**

##### **a. Hasil Regresi Linier Sederhana**

Dalam penelitian ini, dalam menganalisis regresi linear sederhana penulis menggunakan seri program statistik SPSS 15. SPSS adalah suatu program *software* komputer yang digunakan untuk mengolah data baik

parametrik maupun non parametrik, seperti ditunjukkan pada Tabel 4.9 berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Hipotesis 1**

Variabel	B	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	6.422				
Pembelajaran Organisasi	0.816	0.653	10.515	0.000	Signifikan
R square	0.426				

Sumber : Lampiran 9 data diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas menyajikan perhitungan regresi linier sederhana. Hasil koefisien beta menunjukkan positif 0,653 dan signifikan. Hal ini berarti bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi organisasi.

**b. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variable pembelajaran organisasi terhadap inovasi organisasi.”

**c. Koefisien Determinasi (*r square*)**

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*r<sup>2</sup>square*) = 0,426, artinya variabel bebas secara bersama–sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 42,6% sisanya sebesar 57,4%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

## 2. Analisis Hipotesis 2

### a. Hasil Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, dalam menganalisis regresi linear sederhana penulis menggunakan seri program statistik SPSS 15. SPSS adalah suatu program *software* komputer yang digunakan untuk mengolah data baik parametrik maupun non parametrik, seperti ditunjukkan pada Tabel 4.10 berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Hipotesis 2**

Variabel	B	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	5.451				
Pembelajaran Organisasi	0.660	0.562	8.286	0.000	Signifikan
R square	0.315				

Sumber : Lampiran 10 data diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas menyajikan perhitungan regresi linier sederhana. Hasil koefisien beta menunjukkan positif 0,562 dan signifikan. Hal ini berarti bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi.

### b. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa

“Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variable pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi.”

**c. Koefisien Determinasi (*r square*)**

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*r<sup>2square</sup>*) = 0,315, artinya variabel bebas secara bersama–sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 31,5% sisanya sebesar 68,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

**3. Analisis Hipotesis 3**

**a. Hasil Regresi Linier Sederhana**

Dalam penelitian ini, dalam menganalisis regresi linear sederhana penulis menggunakan seri program statistik SPSS 15. SPSS adalah suatu program *software* komputer yang digunakan untuk mengolah data baik parametrik maupun non parametrik, seperti ditunjukkan pada Tabel 4.11 berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Hipotesis 3**

Variabel	B	beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	3.908				
Inovasi Organisasi	0.620	0.661	10.746	0.000	Signifikan
R square	0.437				

Sumber : Lampiran 11 data diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas menyajikan perhitungan regresi linier sederhana. Hasil koefisien beta menunjukkan positif 0,661 dan signifikan. Hal ini berarti bahwa inovasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi.

**b. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variable inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi.”

**c. Koefisien Determinasi (*r square*)**

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*r<sup>2</sup>square*) = 0,437, artinya variabel bebas secara bersama–sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 43,7% sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

**B. Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Berdasarkan Lampiran 14 uji sobel menunjukkan hasil pengujian signifikansi dimana nilai z yang dihasilkan memiliki nilai 168,783. Angka tersebut lebih besar dari 1,96 ( $168,783 > 1,96$ ). Hasil analisis tersebut

menjelaskan bahwa secara tidak langsung ada pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi melalui inovasi organisasi.

## **C. Pembahasan**

### **1. Pengaruh pembelajaran organisasi dengan inovasi organisasi**

Dari hasil uji parsial (uji t) yang terdapat pada Tabel 4.9 diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variable pembelajaran organisasi terhadap inovasi organisasi.” Pembelajaran organisasi dipengaruhi langsung oleh inovasi. Inovasi organisasi yang cerdas dan kreatif memiliki kapasitas yang tinggi untuk belajar secara efektif serta membangun pengetahuan baru. Output yang baik dan inovatif bergantung pada akumulasi pengetahuan sebelumnya untuk memanfaatkan pengetahuan baru. Inovasi dibutuhkan untuk mendukung peningkatan kemampuan dan kinerja organisasi sebagai pengembangan ide, sistem, dan layanan untuk kesuksesan jangka panjang. Seperti halnya dengan layanan dan sistem teknologi yang digunakan berupa *e-learning* sebagai sarana pembelajaran yang mendukung kesuksesan inovasi organisasi. Inovasi sebagai suatu ide yang baru yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan memiliki sesuatu yang unik serta sulit ditiru merupakan kemampuan perusahaan maupun organisasi untuk dapat bersaing terhadap kompetitornya (Dela Anggun Astria, 2015). Dengan adanya pembelajaran organisasi terhadap inovasi organisasi yang kemudian

memberikan dampak yang positif untuk peningkatan daya saing dalam kinerja organisasi yang secara terus menerus meningkatkan kemampuan dan pengembangan inovasi baik dalam ide maupun proses dan teknologi pada organisasi untuk kemajuan organisasi.

Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Noruzy Ali *et al.*, (2013) dan García Morales *et al.*, (2012) diketahui adanya pengaruh positif antara pembelajaran organisasi dan inovasi organisasi. Inovasi organisasi dapat belajar dan mengetahui bagaimana membuat dan menjaga tetap berkompeten. Melalui pembelajaran, organisasi dapat mengubah perilakunya dan dengan demikian memperbaharui maupun menemukan kembali teknologi serta produksi untuk menghindari penurunan kinerja dan memungkinkan organisasi untuk berinovasi berkelanjutan.

## **2. Pengaruh pembelajaran organisasi dengan kinerja organisasi**

Hasil penelitian dari uji parsial (uji t) yang terdapat pada Tabel 4.10 diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variable pembelajaran organisasi terhadap kinerja organisasi.” Pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Tujuan utama dari pembelajaran organisasi adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja dan kuantitas yang meningkatkan penjualan, mencapai banyak dukungan, menciptakan, memelihara, dan memperbesar basis

pelanggan. Selanjutnya organisasi yang belajar dan cepat dalam belajar mampu meningkatkan kemampuan strategis, memungkinkan mereka untuk mempertahankan posisi keunggulan kompetitif dan dalam meningkatkan hasil mereka (Garcia Morales *et al.*, 2012). Dengan adanya *e-learning* dapat membantu dan mempermudah proses dalam pembelajaran sehingga mempercepat proses kinerja organisasi. Sikap, perilaku, dan strategi pembelajaran organisasi merupakan panduan kinerja organisasi jangka panjang. Sementara kinerja dimasa depan akan menjadi produk dari proses pembelajaran saat ini.

Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh García Morales *et al.*, (2012) dan Noruzy Ali *et al.*, (2013) diketahui pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Setiap organisasi harus menganalisis semua produksi dan sumber daya teknologi, sumber daya yang memungkinkan pencapaian posisi berkompetitif baik di pasar. Organisasi juga harus mengembangkan kapasitas dan kompetensi untuk menghadapi perubahan dalam produksi dan teknologi di lingkungannya. Dengan demikian, organisasi memperoleh visi yang dinamis dan proaktif untuk meningkatkan kinerja organisasi, menghasilkan sendiri sumber daya dan kapasitas yang unik, berharga, sulit untuk menggantikan, dan sulit untuk meniru.

### **3. Pengaruh inovasi organisasi dengan kinerja organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial (uji t) yang terdapat pada Tabel 4.11 diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan

hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variable inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi.” Inovasi organisasi adalah jalur menuju kinerja organisasi yang lebih baik. Organisasi dengan inovasi yang lebih besar akan mencapai respon yang lebih baik dari lingkungan, memperoleh kemudahan dalam kemampuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Inovasi sebagai dimensi dari intrapreneurship memiliki pengaruh langsung pada kinerja organisasi. Dengan demikian, pengaruh positif ada antara inovasi organisasi dengan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Noruzy Ali, *et al.*, (2013) dan García Morales *et al.*, (2012) yang menunjukkan bahwa inovasi organisasi positif mempengaruhi kinerja organisasi.