

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta didirikan berawal dari suatu gerakan sosial keagamaan, yaitu Muhammadiyah. Pada tahun 1992 Muhammadiyah didirikan di kota Yogyakarta oleh KH. Ahmad Dahlan. Seiring dengan berjalannya waktu, Muhammadiyah mengalami kemajuan yang sangat, pesat terutama dibidang pendidikan. Sebelumnya rencana mendirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah ada sejak lama, sehingga Prof. Dr. Kahar Muzakkir memberikan usulan untuk mendirikan Universitas yang berjalur Muhammadiyah.

Kemudian Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pengajaran meresmikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) pada tanggal 18 November 1960. Setelah diresmikannya Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) para aktivis Muhammadiyah seperti Drs. M. Alfian

Darmawan, Drs. H. Mustafa Kamal Pasha, Brigjen. TNI. (Purn) Drs. H. Bakri Syahid, Hoeman Zainal, S.H., Ir.H.H Marwadi, K.H. Ahmad Azhar Basri, M.A., Drs.H. Hasan Basri, Ir.H. Basit Wahid, Zuber Kohari, dan Drs.H. Abdul Rosyad Sholeh. Mereka ini yang telah berjuang dengan gigih dan berusaha keras untuk mencari mahasiswa dan dukung oleh K.H. A.R Fachrudin yang pada saat itu menjabat sebagai Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah, serta H. Mukhlas Abror yang merupakan Ketua Pimpinan Muhammadiyah wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan resmi mendirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tanggal 1 Maret 1981.

Brigjen. TNI (Purn) Drs. H. Bakri Syahid merupakan orang yang diberikan kepercayaan buat mengemban tugas sebagai rektor pertama Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Setelah masa jabatan Brigjen. TNI (Purn) Drs. H. Bakri Syahid sebagai rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah habis, kemudian jabatan rektor periode selanjutnya diserahkan kepada Ir. H. M. Darson Hamid, M.Sc.

Akan tetapi Ir. H. M. Darson Hamid, M.Sc jabatannya sebagai rektor sempat tertunda pada saat itu karena adanya proses permintaan ijin menteri yang belum selesai. Sehingga H.M.H Marwadi menjabat sebagai rektor sementara Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada saat itu.

Setelah permintaan ijin menteri turun, maka ditetapkanlah Ir. H. M. Darson Hamid, M.Sc menjabat sebagai rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta kini telah memiliki 9 Fakultas untuk program sarjana, yaitu:

1. Fakultas Agama Islam
2. Fakultas Teknik
3. Fakultas Kedokteran
4. Fakultas Pertanian
5. Fakultas Ekonomi
6. Fakultas Hukum
7. Fakultas Isipol
8. Program Pascasarjana
9. Internasional Program

## **2. Visi Misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

### **a. Visi**

Menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu dan teknologi dengan berlandaskan Nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat.

### **b. Misi**

- 1) Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah
- 2) Meningkatkan harakat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban.
- 3) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara professional.
- 4) Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya.
- 5) Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

### 3. Tujuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

#### a. Tujuan Umum

Terwujudnya sarjana muslim yang berakhlak mulia, percaya diri, cakap, mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berguna bagi umat, bangsa dan kemanusiaan.

#### b. Tujuan Khusus

- 1) Melaksanakan program pendidikan Ahli Madya, Sarjana, Pascasarjana, dan Profesi yang menghasilkan lulusan memenuhi kebutuhan dunia kerja baik nasional maupun internasional.
- 2) Menguasai, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dijiwai oleh nilai kemanusiaan, akhlakul kharimah dan etika yang bersumber pada ajaran Islam serta memupuk ke-Ikhlasan, melaksanakan *amar ma'ruf nahi munkar* yang relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa.

- 3) Menciptakan iklim akademik yang dapat menumbuhkan pemikiran-pemikiran terbuka, kritis-konstruktif dan inovatif.
- 4) Menghasilkan karya ilmiah dan penelitian yang menjadi rujukan pada tingkat nasional dan internasional.
- 5) Menyediakan sistem layanan yang memuaskan bagi pemangku kepentingan/stakeholders.
- 6) Mengembangkan kehidupan masyarakat akademik yang ditopang oleh nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi kebenaran, kejujuran, keadilan, tanggap terhadap perubahan dan kesungguhan.
- 7) Mengembangkan jaringan kerjasama dengan berbagai institusi nasional maupun internasional untuk memajukan pendidikan, manajemen, penelitian, dan pelayanan.
- 8) Menyediakan sumber daya dan potensi universitas yang dapat diakses oleh perguruan tinggi, industri, lembaga-lembaga pemerintah maupun swasta, dan

masyarakat luas yang mendukung upaya-upaya pembangunan bidang agama Islam, ekonomi, sosial, hukum, politik, kesehatan, teknologi, dan budaya di Indonesia.

- 9) Menghasilkan lulusan yang memiliki integritas kepribadian dan moralitas yang islami dalam konteks kehidupan individual maupun sosial.

## B. Deskripsi Data Responden

### 1. Rincian Pendistribusian Kuisisioner

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan cara mendistribusikan kuisisioner kepada responden karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Adapun rincian pendistribusian kuisisioner penelitian yang ditampilkan pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Rincian Pendistribusian Kuisisioner**

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuisisioner yang di distribusikan	200 kuisisioner
2	Kuisisioner yang diterima	146 kuisisioner
3	Kuisisioner yang dapat diolah	137 kuisisioner

Sumber: Data primer kuisisioner penelitian

## **2. Karakteristik Responden**

Berdasarkan isian tertulis pada data responden, selanjutnya responden dianalisis menurut karakteristik individu responden yaitu: jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Aspek-aspek tersebut merupakan karakteristik responden yang penting yang dapat dikaitkan dengan variabel penelitian. Karakteristik responden kemudian di analisa dengan menggunakan statistika deskriptif (descriptive statistic) menggunakan program SPSS yaitu: tabulasi silang (cross tab), distribusi frekwensi dan analisis nilai indek. Statistika deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna (Sholiha dan Salamah, 2015).

### **a. Tabulasi silang Jenis Kelamin dengan Usia**

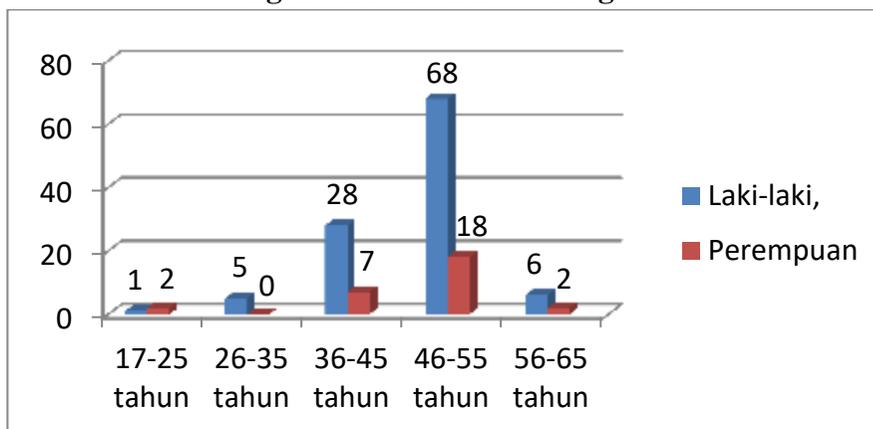
Hasil analisis tabulasi silang antara jenis kelamin dengan usia responden yang disajikan dalam tabel dan diagram berikut:

**Tabel 4.2**  
**Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Usia**

JENIS_KELAMIN * USIA Crosstabulation							
Count		USIA					Total
		17-25thn	26-35thn	36-45thn	46-55thn	56-65thn	
JENIS_	Laki-Laki	1	5	28	68	6	108
KELAMIN	Perempuan	2	0	7	18	2	29
Total		3	5	35	86	8	137

Sumber: Lampiran 2

**Gambar 4.1**  
**Diagram Jenis Kelamin dengan Usia**



Sumber: Lampiran 2

Dari hasil tabulasi silang diatas dapat diuraikan sebagai berikut, responden yang berusia 17 sampai 25 tahun berjumlah 3 orang dengan rincian 1 orang laki-laki dan 2 orang perempuan. Responden yang berusia 26 sampai 35 tahun berjumlah 5 orang dengan rincian 5 orang laki-laki. Responden yang berusia 36

sampai 45 tahun berjumlah 35 orang dengan rincian 28 orang laki-laki dan 7 orang perempuan. Responden yang berusia 46 sampai 55 tahun berjumlah 86 orang dengan rincian 68 orang laki-laki dan 18 orang perempuan. Responden yang berusia 56 sampai 65 tahun berjumlah 8 orang dengan rincian 6 orang laki-laki dan 2 orang perempuan.

Berdasarkan hasil tabulasi silang diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah berusia 46 sampai 55 tahun dimana sebagian besar adalah jenis kelamin laki-laki.

b. Tabulasi silang Jenis Kelamin dengan Pendidikan

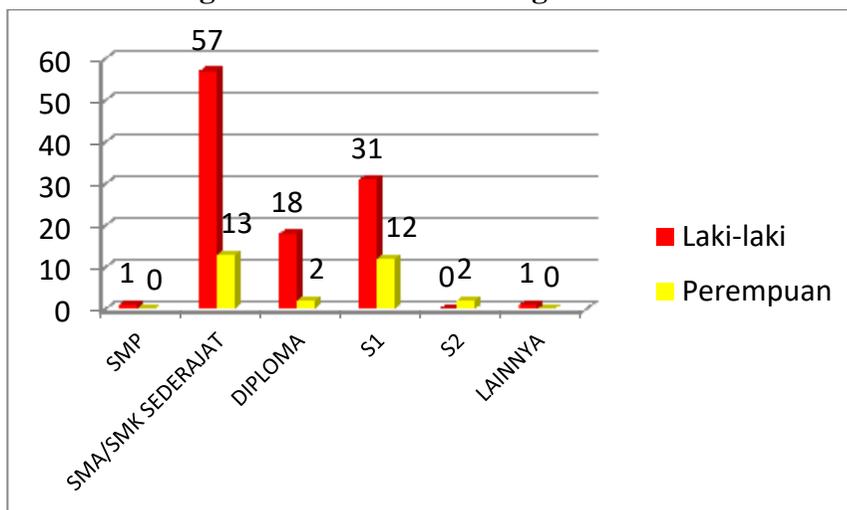
Hasil analisis tabulasi silang antara jenis kelamin dengan pendidikan responden yang disajikan dalam tabel dan diagram berikut:

**Tabel 4.3**  
**Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Pendidikan**

JENIS_KELAMIN * PENDIDIKAN Crosstabulation								
Count		PENDIDIKAN						Total
		SMP	SMA/ SMKSED ERAJAT	DIPLOMA	S1	S2	Lainnya	
JENIS_ KELAMIN	Laki-Laki	1	57	18	31	0	1	108
	Perempuan	0	13	2	12	2	0	29
Total		1	70	20	43	2	1	137

Sumber: Lampiran 2

**Gambar 4.2**  
**Diagram Jenis Kelamin dengan Pendidikan**



Sumber: Lampiran 2

Dari hasil tabulasi silang diatas dapat diuraikan sebagai berikut, responden yang berpendidikan terakhir SMP berjumlah 1 orang dengan rincian 1 orang laki-laki. Responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK SEDERAJAT berjumlah 70

orang dengan rincian 57 orang laki-laki dan 13 orang perempuan. Responden yang berpendidikan terakhir DIPLOMA berjumlah 20 orang dengan rincian 18 orang laki-laki dan 2 orang perempuan. Responden yang berpendidikan terakhir S1 berjumlah 43 orang dengan rincian 31 orang laki-laki dan 12 orang perempuan. Responden yang berpendidikan terakhir S2 berjumlah 2 orang dengan rincian 2 orang perempuan. Responden lainnya berjumlah 1 orang dengan rincian 1 orang laki-laki.

Berdasarkan hasil tabulasi silang diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berpendidikan terakhir SMA/SMK SEDERAJAT dimana sebagian besar adalah jenis kelamin laki-laki.

#### c. Tabulasi silang Usia dengan Pendidikan

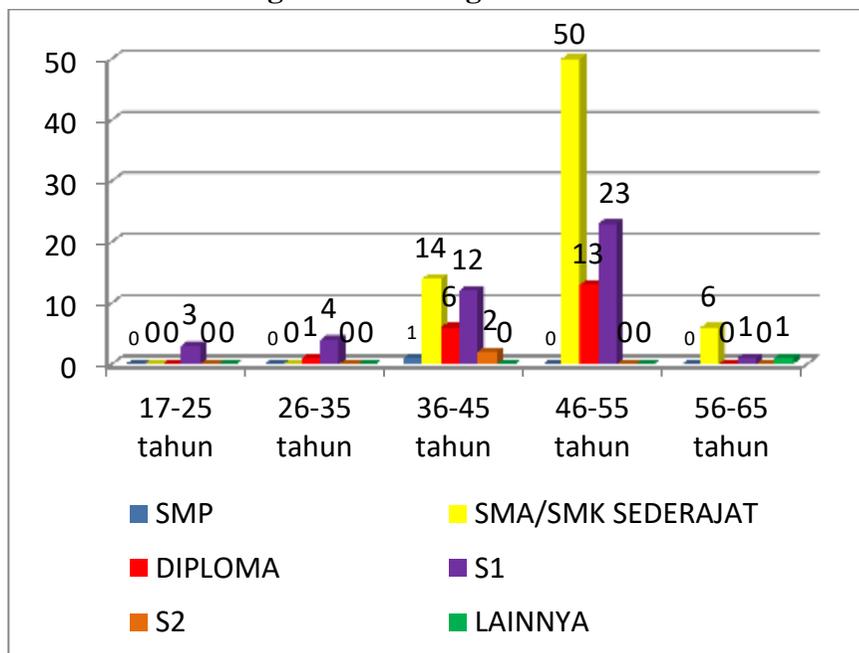
Hasil analisis tabulasi silang antara usia dengan pendidikan yang disajikan dalam tabel dan diagram berikut:

**Tabel 4.4**  
**Tabulasi Silang Usia dengan Pendidikan**

USIA * PENDIDIKAN Crosstabulation								
Count		PENDIDIKAN						Total
		SMP	SMA/ SMKSED ERAJAT	DIPLOMA	S1	S2	Lainnya	
USIA	17-25thn	0	0	0	3	0	0	3
	26-35thn	0	0	1	4	0	0	5
	36-45thn	1	14	6	12	2	0	35
	46-55thn	0	50	13	23	0	0	86
	56-65thn	0	6	0	1	0	1	8
Total		1	70	20	43	2	1	137

Sumber: Lampiran 2

**Gambar 4.3**  
**Diagram Usia dengan Pendidikan**



Sumber: Lampiran 2

Dari hasil tabulasi silang diatas dapat diuraikan sebagai berikut, responden yang berpendidikan terakhir SMP yang berusia 36 sampai 45 tahun sebanyak 1 orang. Responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK SEDERAJAT berusia 36 sampai 45 tahun sebanyak 14 orang dan berusia 46 sampai 55 tahun sebanyak 50 orang. Responden yang berpendidikan terakhir DIPLOMA berusia 26 sampai 35 tahun sebanyak 1 orang, berusia 36 sampai 45 tahun sebanyak 6 orang, dan berusia 46 sampai 55 tahun sebanyak 13 orang. Responden yang berpendidikan terakhir S1 berusia 17 sampai 25 tahun sebanyak 3 orang, berusia 26 sampai 35 tahun sebanyak 4 orang, berusia 36 sampai 55 tahun sebanyak 23 orang, dan berusia 56 sampai 65 tahun sebanyak 1 orang. Responden yang berpendidikan terakhir S2 berusia 36 sampai 45 tahun sebanyak 2 orang. Responden lainnya yang berusia 56 sampai 65 tahun sebanyak 1 orang.

Berdasarkan hasil tabulasi silang diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berusia 46 sampai 55 tahun yang berpendidikan SMA/SMK SEDRAJAT.

### 3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pernyataan pada kuesioner. Pada teknik analisis ini seluruh item yang diteliti dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata dan persentase dari skor jawaban responden (Sekaran and Bougie, 2013).

Jawaban responden akan dikelompokkan secara deskriptif statistik dengan mengkategorikan berdasarkan perhitungan interval untuk menentukan masing-masing variabel. Jawaban responden terhadap item-item pernyataan dalam variabel penelitian akan diketahui melalui nilai indeks. Dimana nilai indeks tersebut diperoleh dari angka rentang skala (RS), adapun rumus untuk menghitung rentang skala (RS) yang dikemukakan oleh Simamora (2002) yaitu sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{b} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

- Dimana:** RS = Rentang Skala.
- m = Angka maksimal dari poin skala dalam kuesioner.
- n = Angka minimum dari poin skala dalam kuesioner.
- b = Jumlah poin skala dalam kuesioner.

Hasil dari perhitungan rentang skala tersebut akan digunakan sebagai dasar interpretasi penilaian rata-rata untuk setiap indikator pada variabel penelitian. Penilaian tersebut dimuat dalam bentuk indeks rata-rata yang telah dimodifikasi dari Simamora (2002), yaitu sebagai berikut:

1. Nilai indeks antara 1,00-1,79 dikategorikan sangat buruk.
2. Nilai indeks antara 1,80-2,59 dikategorikan buruk.
3. Nilai indeks antara 2,60-3,39 dikategorikan sedang.
4. Nilai indeks antara 3,40-4,19 dikategorikan baik.
5. Nilai indeks antara 4,20-5,00 dikategorikan baik sekali.

Berdasarkan pengelompokan kategori di atas, nilai mean digunakan untuk menginterpretasikan variabel yang ditentukan dari setiap jawabannya.

### 1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Islamic Organizational Culture*

Pada variabel *Islamic Organizational Culture* terdapat 5 indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur seberapa besar tanggapan responden terhadap variabel *islamic organizational culture*, indikator yang diukur adalah : kejujuran, tanggung jawab, keteladanan, kreatif inovatif dan ketelitian dalam bekerja. Di bawah ini adalah data yang menunjukkan frekuensi dan persentase jawaban responden serta nilai *mean* dari masing-masing indikator :

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Mengenai *Islamic Organizational Culture***

No	Indikator	Frekuensi dan Persentase						Jumlah	Mean	Kriteria
		F	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1.	IOC1 Kejujuran	F	0	0	1	45	91	137	4,66	Sangat Baik
		F%	0%	0%	0,7%	32,8 %	66,4 %	100%		
2.	IOC2 Tanggung jawab	F	0	0	0	53	84	137	4,61	Sangat Baik
		F%	0%	0%	0%	36,7 %	61,3 %	100%		
3.	IOC3 Keteladanan	F	0	0	17	85	35	137	4,13	Baik
		F%	0%	0%	12,4 %	62%	25,5 %	100%		
4.	IOC4 Kreatif inovatif	F	0	0	11	96	30	137	4,14	Baik
		F%	0%	0,7%	8%	70,1 %	21,9 %	100%		
5.	IOC5 Ketelitian	F	0	0	4	83	50	137	4,34	Sangat Baik
		F%	0%	0%	2,9%	60,6 %	36,5 %	100%		
<b>Rata-rata Total</b>									<b>4,38</b>	Sangat Baik

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel indeks deskripsi *islamic organizational culture* di atas menunjukkan bahwa frekuensi jawaban yang banyak muncul adalah pada rentang 4 dan 5 dengan persentase 32,8% sampai 66,4%. Pada indikator IOC1 dan IOC2 misalnya, mempunyai persentase terbesar 66,4% pada skala 5 dan pada indikator IOC3, IOC4 dan IOC 5 mempunyai persentase terbesar 70,1% pada skala 4.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa *islamic organizational culture* berdasarkan subjek yang diteliti yaitu tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta cenderung sangat baik, hal tersebut di buktikan dengan nilai *mean* pada keseluruhan indikator sebesar 4,38 (sangat tinggi), ini artinya organisasi telah mampu menyampaikan nilai *islamic organizational culture* kepada karyawan yang dalam organisasi dengan sangat baik. Karyawan telah menerapkan nilai kejujuran dengan sangat baik, karyawan telah memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka dengan sangat baik, karyawan juga telah memiliki jiwa keteladanan yang patut dicontoh dengan baik, karyawan memiliki keinginan untuk terus berkreasi dan

berinovasi, serta karyawan telah melakukan pekerjaan dengan ketelitian yang sangat baik.

## 2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Teamwork*

Pada variabel *teamwork* terdapat 5 indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur seberapa besar tanggapan responden terhadap variabel *teamwork*, indikator yang digunakan adalah : kepercayaan, harapan positif, menghargai masukan, memberikan dorongan dan membangun semangat. Di bawah ini adalah data yang menunjukkan frekuensi dan persentase jawaban responden serta nilai *mean* dari masing-masing indikator :

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Mengenai *Teamwork***

No	Indikator	Frekuensi dan Persentase						Jumlah	Mean	Kriteria
		F	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1.	T1 Kepercayaan	F	0	0	1	56	80	137	4,58	Sangat Baik
		F%	0%	0%	0,7 %	32,8 %	66,4 %	100%		
2.	T2 Harapan positif	F	0	0	3	88	46	137	4,31	Sangat Baik
		F%	0%	0%	2,2 %	64,2 %	33,6 %	100%		
3.	T3 Menghargai masukan	F	0	0	1	72	64	137	4,46	Sangat Baik
		F%	0%	0%	0,7 %	52,6 %	46,7 %	100%		
4.	T4 Memberikan dorongan	F	0	0	2	86	49	137	4,34	Sangat Baik
		F%	0%	0%	1,5 %	62,8 %	35,8 %	100%		
5.	T5 Membangun semangat	F	0	0	3	94	40	137	4,27	Sangat Baik
		F%	0%	0%	2,2 %	68,6 %	29,2 %	100%		
<b>Rata-rata Total</b>								<b>4,39</b>	<b>Sangat Baik</b>	

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel indeks deskripsi *teamwork* di atas menunjukkan bahwa frekuensi jawaban yang banyak muncul adalah pada rentang skala 4 dan 5 dengan persentase 68,6% sampai 66,4%. Pada indikator *T1* misalnya, mempunyai persentase terbesar 66,4% pada skala 5. Pada indikator *T2* mempunyai persentase sebesar 64,2% pada skala 4. Pada indikator *T3* mempunyai persentase terbesar 52,6% pada skala 4, pada indikator *T4* mempunyai persentase terbesar 62,8% pada skala 4. Dan pada indikator *T5* mempunyai persentase terbesar 68,6% pada skala 4.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa *teamwork* berdasarkan subjek yang diteliti yaitu tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta cenderung sangat baik, hal tersebut di buktikan dengan nilai *mean* pada keseluruhan indikator sebesar 4,39 (sangat tinggi), ini artinya karyawan yang ada telah mampu membentuk *teamwork* yang baik dalam organisasi ini. Karyawan telah mampu memberikan kepercayaan kepada rekan dengan sangat baik, karyawan menciptakan harapan yang condong ke arah positif dengan sangat baik, karyawan telah

mampu menerima masukan dengan sangat baik, karyawan juga mampu saling mendorong untuk kinerja yang lebih baik lagi serta karyawan mampu membangun semangat rekan setim untuk terus konsisten dan produktif dalam menyelesaikan tanggung jawab kerja.

### 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Pada variabel motivasi terdapat 8 indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur seberapa besar tanggapan responden terhadap variabel motivasi, indikator yang dipakai adalah : kemauan, daya dorong, kerelaan, membentuk keterampilan, tanggungjawab, membentuk keahlian, tujuan, dan kewajiban. Di bawah ini adalah data yang menunjukkan frekuensi dan persentase jawaban responden serta nilai *mean* dari masing-masing indikator :

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Mengenai Motivasi**

No	Indikator	Frekuensi dan Persentase						Jumlah	Mean	Kriteria
		F	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1.	M1 Kemauan	F	0	0	1	56	80	137	4,58	Sangat Baik
		%F	0%	0%	0,7%	40,9%	58,4%	100%		
2.	M2 Daya Dorong	F	0	0	13	82	42	137		
		%F	0%	0%	9,5%	59,9%	30,7%	100%	4,21	Sangat Baik
3.	M3 Kerelaan	F	0	0	1	77	59	137		
		%F	0%	0%	0,7%	56,2%	43,1%	100%	4,42	Sangat Baik
4.	M4 Membentuk Keterampilan	F	0	0	10	53	83	137		
		%F	0%	0%	7,3%	62,8%	29,9%	100%	4,23	Sangat Baik
5.	M5 Tanggung Jawab	F	0	0	1	53	83	137		
		%F	0%	0%	0,7%	38,7%	60,6%	100%	4,60	Sangat Baik
6.	M6 Membentuk Keahlian	F	0	0	2	78	57	137		
		%F	0%	0%	1,5%	56,9%	41,6%	100%	4,40	Sangat Baik
7.	M7 Tujuan	F	0	0	2	81	54	137		
		%F	0%	0%	1,5%	59,1%	39,4%	100%	4,38	Sangat Baik
8.	M8 Kewajiban	F	0	0	4	73	60	137		
		%F	0%	0%	2,9%	53,3%	43,8%	100%	4,41	Sangat Baik
Rata-Rata Total									4,40	Sangat Baik

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel indeks deskripsi *perceived quality* di atas menunjukkan bahwa frekuensi jawaban yang banyak muncul adalah pada rentang skala 4 dan 5 dengan persentase 59,1% sampai 60,6%. Pada indikator kemauan mempunyai persentase terbesar 58,4% pada skala 5. Pada indikator daya dorong mempunyai persentase terbesar 59,9% pada skala 4. Pada

indikator kerelaan mempunyai persentase terbesar 56,2% pada skala 4. Pada indikator membentuk keterampilan mempunyai persentase terbesar 62,8% pada skala 4. Pada indikator tanggung jawab mempunyai persentase terbesar 60,6% pada skala 5. Pada indikator membentuk keahlian mempunyai persentase terbesar 56,9% pada skala 4. Pada indikator tujuan mempunyai persentase terbesar 59,1% pada skala 4. Dan terakhir pada indikator kewajiban menunjukkan persentase terbesar 53,3% pada skala 4. Dari 8 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi, pada indikator tanggung jawab menunjukkan nilai yang paling besar.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kinerja tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta cenderung sangat baik, hal tersebut dibuktikan dengan nilai *mean* pada keseluruhan indikator sebesar 4,40 (sangat tinggi), ini artinya motivasi yang dimiliki tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah sangat baik. Kemauan karyawan dalam mencapai kesuksesan dalam bekerja sudah sangat baik, daya dorong karyawan atas

pemberian penghargaan telah sangat baik, kerelaan karyawan dalam melakukan pekerjaan sudah sangat baik, membentuk keterampilan karyawan dengan pelatihan sudah sangat baik, tanggung jawab karyawan <sup>dalam</sup> melakukan pekerjaan sudah sangat baik, membentuk keahlian karyawan dengan memperbaiki kinerja sudah sangat baik, tujuan karyawan untuk memajukan organisasi sudah sangat baik, dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan tugas sudah sangat baik.

#### 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan terdapat 4 indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur seberapa besar tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan, indikator yang dipakai yaitu : kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu dan kerja sama. Di bawah ini adalah data yang menunjukkan frekuensi dan persentase jawaban responden serta nilai *mean* dari masing-masing indikator :

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Mengenai Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Frekuensi dan Persentase						Jumlah	Mean	Kriteria
		F	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1.	KK1 Kuantitas kerja	F	0	0	4	86	47	137	4,31	Sangat Baik
		F %	0%	0%	2,9%	62,8 %	34,3 %	100%		
2.	KK2 Kualitas kerja	F	0	0	3	90	44	137	4,30	Sangat Baik
		F %	0%	0%	2,2%	65,7 %	32,1 %	100%		
3.	KK3 Pemanfaatan waktu	F	0	0	3	87	47	137	4,32	Sangat Baik
		F %	0%	0%	2,2%	63,5 %	34,3 %	100%		
4.	KK4 Kerja sama	F	0	0	8	73	56	137	4,35	Sangat Baik
		F %	0%	0%	5,8%	53,3 %	40,9 %	100%		
<b>Rata-rata Total</b>								<b>4,32</b>	<b>Sangat Baik</b>	

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel indeks deskripsi kinerja karyawan di atas menunjukkan bahwa frekuensi jawaban yang banyak muncul adalah pada rentang skala 4 dengan persentase 53,3% sampai 65,7%. Pada indikator KK1 misalnya, mempunyai persentase terbesar 62,8% pada skala 4. Pada indikator KK2 mempunyai persentase terbesar 65,7% pada skala 4. Pada indikator KK3 mempunyai persentase terbesar 63,5% pada skala 4. Pada indikator KK4 mempunyai persentase terbesar 53,3% pada skala 4. Dari 4 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan, pada indikator kerja sama (KK4) menunjukkan nilai *mean* yang paling besar.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kinerja tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta cenderung sangat baik, hal tersebut di buktikan dengan nilai *mean* pada keseluruhan indikator sebesar 4,32 (sangat tinggi), ini artinya kinerja yang dilakukan oleh tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah dilakukan dengan sangat baik. Karyawan telah menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang sangat baik, karyawan juga telah berhasil mencapai kualitas kerja yang sangat baik, karyawan mampu memanfaatkan waktu untuk bekerja dengan sangat baik serta antar karyawan telah mampu bekerjasama untuk meningkatkan kinerja dengan sangat baik.

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

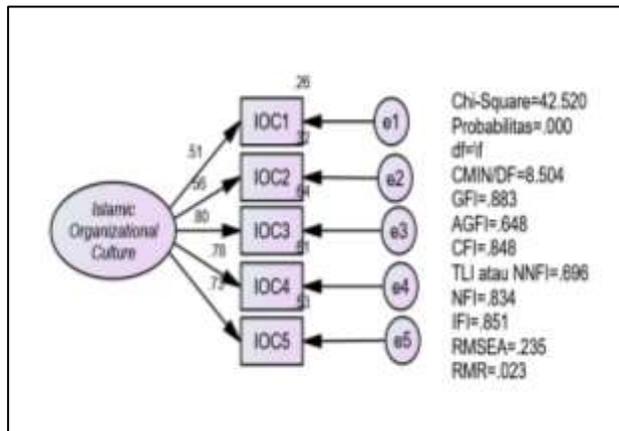
#### **1. Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)**

*Confirmatory Factor Analysis* (CFA) atau analisis faktor digunakan untuk menguji dimensional dari suatu konstruk teoritis dan sering disebut menguji validitas suatu konstruk teoritis (Ghozali, 2014). Pada umumnya sebelum melakukan analisis model struktural, peneliti terlebih dahulu harus

melakukan pengukuran model (*measurement model*) untuk menguji validitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk atau variabel laten tersebut dengan menggunakan CFA. Dalam penelitian ini digunakan model CFA *first order*, dimana pada model CFA *first order* indikator-indikator di implementasikan dalam item-item yang secara langsung mengukur konstraknya. Pengujian menggunakan CFA, Indikator dikatakan valid jika *loading factor*  $\geq 0,70$ . Dalam riset-riset yang belum mapan *loading factor*  $\geq 0,50 - 0,60$  masih dapat ditolerir (Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini menggunakan *loading factor*  $\geq 0,60$ .

a. Uji CFA Variabel *Islamic Organizational Culture*

Uji validitas dalam penelitian dilakukan secara parsial atau terpisah. Adapun model penelitian SEM dan uji validitas variabel *Islamic Organizational Culture* disajikan pada gambar dan tabel dibawah ini:



**Gambar: 4.4**  
**Uji SEM Parsial Variabel *Islamic Organizational Culture***  
**Sumber: Lampiran 3**

Model hasil uji parsial variabel *Islamic organizational culture* seperti pada gambar diatas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor*  $\geq 0,6$ . Berdasarkan hasil tersebut ada dua indikator yang tidak memenuhi syarat yaitu IOC 1 dan IOC 2. Selanjutnya berdasarkan hasil uji yang dilakukan disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Parsial Variabel *Islamic Organizational Culture***

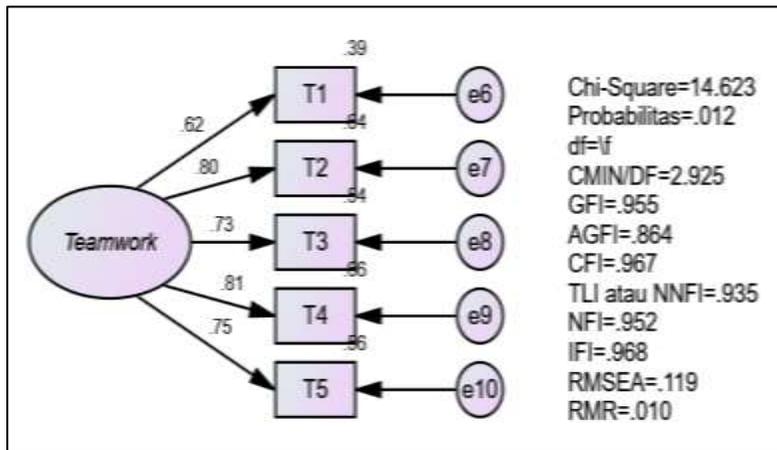
	<i>Estimate</i>	Keterangan
IOC1 <-- Islamic Organizational Culture	0,512	Tidak Valid
IOC2 <-- Islamic Organizational Culture	0,562	Tidak Valid
IOC3 <-- Islamic Organizational Culture	0,803	Valid
IOC4 <-- Islamic Organizational Culture	0,782	Valid
IOC5 <-- Islamic Organizational Culture	0,729	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan hasil analisis yang di sajikan tabel di atas, ada dua indikator yang nilai loading faktornya masih dibawah  $\geq 0,6$  yaitu indikator IOC1 dan indikator IOC2. Oleh karena itu indikator-indikator tersebut harus dieliminasi atau tidak dipakai dalam analisis selanjutnya.

b. Uji CFA Varibel *Teamwork*

Uji validitas dalam penelitian dilakukan secara parsial atau terpisah. Adapun model penelitian SEM dan uji validitas variabel *Teamwork* disajikan pada gambar dan tabel dibawah ini:



**Gambar: 4.5**  
**Uji SEM Parsial Variabel *Teamwork***  
**Sumber: Lampiran 3**

Model hasil uji parsial variabel *teamwork* seperti pada gambar diatas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor*  $\geq 0,6$ . Berdasarkan hasil tersebut semua indikator dinyatakan valid. Selanjutnya berdasarkan hasil uji yang dilakukan disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Parsial Variabel *Teamwork***

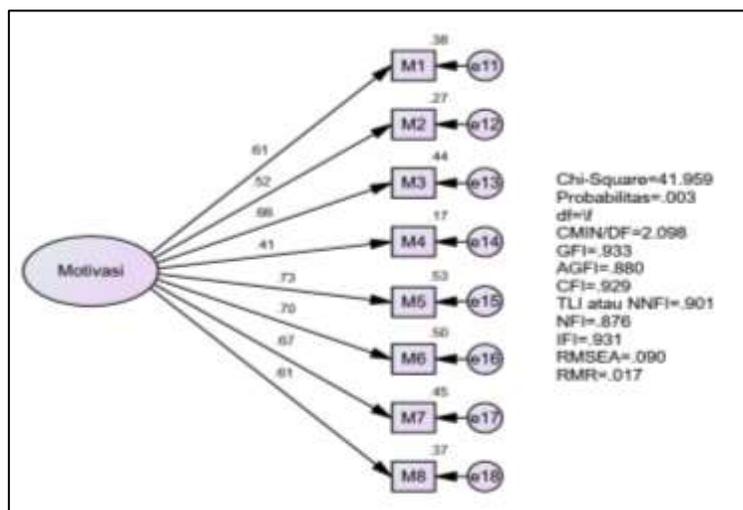
	<i>Estimate</i>	Keterangan
T1 <-- Teamwork	0,624	Valid
T2 <-- Teamwork	0,800	Valid
T3 <-- Teamwork	0,733	Valid
T4 <-- Teamwork	0,814	Valid
T5 <-- Teamwork	0,746	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas diperoleh hasil bahwa keseluruhan indikator yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai *loading factor*  $\geq 0,6$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka disimpulkan bahwa semua indikator *teamwork* dalam penelitian dinyatakan valid.

c. Uji CFA Variabel Motivasi

Uji validitas dalam penelitian dilakukan secara parsial atau terpisah. Adapun model penelitian SEM dan uji validitas variabel Motivasi disajikan pada gambar dan tabel dibawah ini:



**Gambar: 4.6**  
**Uji SEM Parsial Variabel Motivasi**  
**Sumber: Lampiran 3**

Model hasil uji parsial variabel motivasi seperti pada gambar diatas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor*  $\geq 0,6$ . Berdasarkan hasil tersebut ada dua indikator yang tidak memenuhi syarat yaitu M2 dan M4. Selanjutnya berdasarkan hasil uji yang dilakukan disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Parsial Variabel Motivasi**

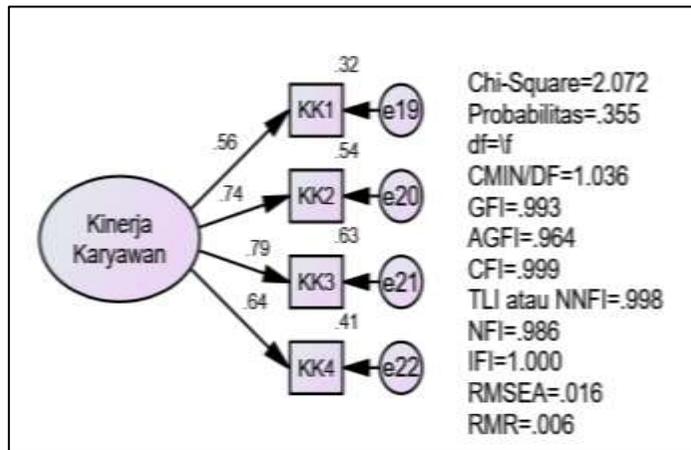
	<i>Estimate</i>	Keterangan
M1 <-- Motivasi	0,613	Valid
M2 <-- Motivasi	0,519	Tidak Valid
M3 <-- Motivasi	0,660	Valid
M4 <-- Motivasi	0,407	Tidak Valid
M5 <-- Motivasi	0,727	Valid
M6 <-- Motivasi	0,705	Valid
M7 <-- Motivasi	0,672	Valid
M8 <-- Motivasi	0,609	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan hasil analisis yang di sajikan tabel di atas, ada dua indikator yang nilai loading faktornya masih dibawah  $\geq 0,6$  yaitu indikator M2 dan indikator M4. Oleh karena itu indikator-indikator tersebut harus dieliminasi atau tidak dipakai dalam analisis selanjutnya.

d. Uji CFA Variabel Kinerja Karyawan

Uji validitas dalam penelitian dilakukan secara parsial atau terpisah. Adapun model penelitian SEM dan uji validitas variabel kinerja karyawan disajikan pada gambar dan tabel dibawah ini:



**Gambar: 4.7**  
**Uji SEM Parsial Variabel Kinerja Karyawan**  
**Sumber: Lampiran 3**

Model hasil uji parsial variabel kinerja karyawan seperti pada gambar diatas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor*  $\geq 0,6$ . Berdasarkan hasil tersebut ada satu indikator yang tidak memenuhi syarat yaitu KK1. Selanjutnya berdasarkan hasil uji yang dilakukan disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Parsial Variabel Kinerja Karyawan**

	<i>Estimate</i>	Keterangan
KK1 <-- Kinerja Karyawan	0,564	Tidak Valid
KK2 <-- Kinerja Karyawan	0,737	Valid
KK3 <-- Kinerja Karyawan	0,794	Valid
KK4 <-- Kinerja Karyawan	0,638	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan hasil analisis yang di sajikan tabel di atas, ada dua indikator yang nilai loading faktornya masih dibawah  $\geq 0,6$  yaitu indikator KK1. Oleh karena itu indikator-indikator tersebut harus dieliminasi atau tidak dipakai dalam analisis selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat pengukuran yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang konsisten jika pengukuran tersebut dipakai berulang-ulang untuk mengukur gejala yang sama. Tingkat reliabilitas yang diterima secara umum jika nilai CR (*Construct Reliability*)  $> 0,70$  sedangkan reliabilitas  $\leq 0,70$  dapat diterima untuk penelitian

yang bersifat eksploratori (Ghozali, 2014). Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas dapat di lihat pada tabel 4. di bawah ini;

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Indikator	Standar Loading	Standar Loading <sup>2</sup>	Measurmen Error (1- Standar Loading <sup>2</sup> )	Jumlah Measurmen Error	(Jumlah Standardized) <sup>2</sup>	CR
1	Islamic Organizational Culture	IOC3	0.769	0.591361	0.408639	1.170309	5.480281	0.8240293
		IOC4	0.823	0.677329	0.322671			
		IOC5	0.749	0.561001	0.438999			
2	Teamwork	T1	0.624	0.389376	0.610624	2.214223	13.816089	0.8618727
		T2	0.8	0.64	0.36			
		T3	0.733	0.537289	0.462711			
		T4	0.814	0.662596	0.337404			
		T5	0.746	0.556516	0.443484			
3	Motivasi	M3	0.615	0.378225	0.621775	2.679801	11.553201	0.8117192
		M5	0.735	0.540225	0.459775			
		M6	0.702	0.492804	0.507196			
		M7	0.703	0.494209	0.505791			
		M8	0.644	0.414736	0.585264			
4	Kinerja Karyawan	KK2	0.751	0.564001	0.435999	1.414423	4.730625	0.7698272
		KK3	0.774	0.599076	0.400924			
		KK4	0.65	0.4225	0.5775			

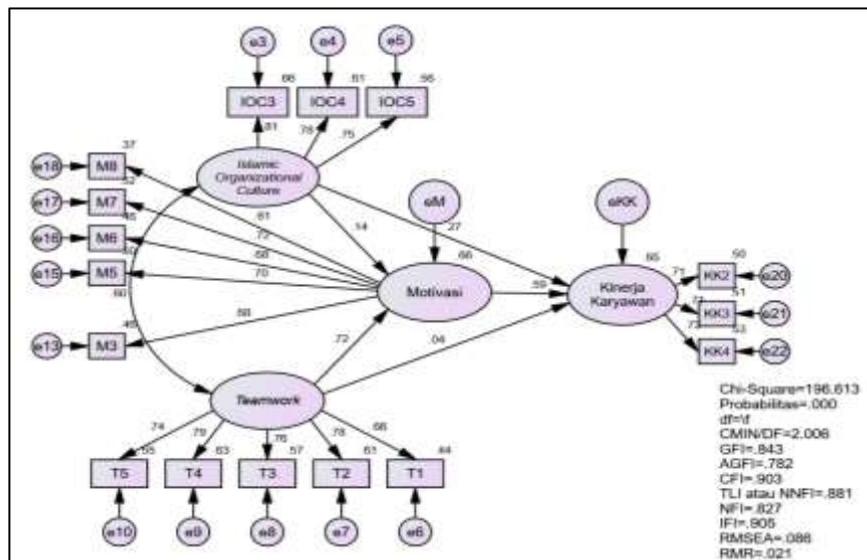
Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel hasil pengujian di atas, nilai Construct Reliability yang diperoleh semuanya  $\geq 0,7$ . Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa syarat reliabilitas konstruk telah

terpenuhi dan seluruh indikator dalam penelitian ini konsisten dalam mengukur konstruk yang diukurnya.

### 3. Analisis Model Struktural

Setelah dilakukan analisis terhadap validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten, analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) secara *full model*. Diagram jalur untuk analisis *full model standardized* dengan tidak mengikut sertakan indikator yang tidak valid disajikan sebagai berikut :



**Gambar 4.8**  
*Full Model Standardized SEM Hipotesis Setelah Seleksi Data*  
 Sumber: Lampiran 3

## **D. Uji Asumsi SEM**

### **1. Uji Kecukupan Ukuran Sampel**

Jumlah responden yang diperoleh sebanyak 137 responden. Jumlah tersebut telah memenuhi kriteria untuk dilakukannya pengujian dengan menggunakan metode SEM. Dimana jumlah sampel yang dibutuhkan untuk pengujian SEM yaitu sebanyak 100-200 sampel atau jumlah indikator dikalikan 5-10 ( Haryono,2017).

### **2. Uji *Outlier***

*Outlier* adalah nilai ekstrim yang muncul pada data penelitian. Uji *outlier* secara *multivariate* dapat dilihat dari *Mahalanobis Distance* pada pengujian menggunakan AMOS. Menurut Ghazali (2014) menyatakan bahwa kriteria yang digunakan dalam menilai ada atau tidaknya *Mahalanobis Distance* di dalam penelitian yaitu nilai  $p < 0,001$ .

**Tabel 4.14**  
**Hasil Pengolahan Data Outlier**

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
130	36.215	.003	.310
89	35.717	.003	.071
51	33.401	.007	.062
97	31.562	.011	.072
30	31.506	.012	.022
12	31.024	.013	.011
17	30.965	.014	.003
86	30.867	.014	.001
4	30.494	.016	.000
81	28.621	.027	.004
134	28.433	.028	.002
78	28.110	.031	.001
47	27.829	.033	.001
....	.....	....	.....

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil pengolahan data outlier seperti yang diunjukkan tabel di atas nilai *chi-square* dengan derajat bebas 16 (jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian ini) pada tingkat signifikansi 0,001 adalah 39,252. Dari nilai tersebut, maka nilai *mahalanobis* yang melebihi 39,252 mengindikasikan adanya data multivariate outlier. Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai tertinggi terletak pada nomer observasi 130 sebesar

36,215 yang lebih kecil dari 39,252. Artinya tidak ada data outlier dalam penelitian ini.

### 3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data penelitian pada masing-masing variabel. Distribusi data dikatakan normal pada tingkat *signifikansi* 0,01 jika *critical ratio* (c.r) untuk *skewenes* (kemiringan) atau untuk *curtosis* (keruncingan) tidak lebih dari  $\pm 2,58$  (Ghozali, 2014). Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.. di bawah ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variable	min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
T5	3.000	5.000	.467	2.229	-.528	-1.261
T4	3.000	5.000	.317	1.514	-1.105	-2.640
T3	3.000	5.000	-.001	-.007	-1.606	-3.837
T2	3.000	5.000	.295	1.410	-.827	-1.977
T1	3.000	5.000	-.476	-2.276	-1.371	-3.275
IOC5	3.000	5.000	.097	.462	-.832	-1.988
IOC4	3.000	5.000	.132	.629	.261	.625
IOC3	3.000	5.000	-.063	-.300	-.342	-.816
KK4	3.000	5.000	-.270	-1.292	-.681	-1.628
KK3	3.000	5.000	.267	1.276	-.865	-2.068
KK2	3.000	5.000	.352	1.680	-.742	-1.773
M8	3.000	5.000	-.167	-.800	-.963	-2.301

Variable	min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
M7	3.000	5.000	.172	.824	-1.236	-2.954
M6	3.000	5.000	.087	.416	-1.286	-3.072
M5	3.000	5.000	-.572	-2.732	-1.260	-3.010
M3	3.000	5.000	.143	.686	-1.571	-3.754
Multivariate					48.214	11.757

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai *critical ratio skewness value* yang berada diluar rentang  $\pm 2,58$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara *univariate* normalitas data tidak baik. Pada uji *multivariate* juga menunjukkan nilai c.r. sebesar 11,757, dikategorikan data tidak berdistribusi normal secara *multivariate*. Dengan demikian belum memenuhi syarat dalam uji normalitas data belum dapat digunakan untuk uji statistik selanjutnya.

Langkah selanjutnya dalam menguji model yang tidak normal sehingga dapat diterima maka dilakukan uji *bootstrapping* (Ghozali, 2014). Metode *bootstrapping* adalah salah satu metode alternatif dalam SEM untuk memecahkan permasalahan data yang tidak normal multivariate (Ferawati, 2010). Tabel 4 hasil bootstrapping data penelitian seperti dibawah ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji *Bootstrapping* dengan *Prosedur Bollen-Stine***

	238.441	**
	253.698	**
	268.955	*****
	284.212	*****
	299.469	*****
	314.726	*****
	329.984	*****
N = 200	345.241	*****
Mean = 321.884	360.498	*****
S. e. = 2.643	375.755	*****
	391.012	***
	406.269	*
	421.526	**
	436.783	
	452.040	*

Sumber: Lampiran 6

Nilai rata-rata *chi-square* dengan sampel *bootstrap* 200 adalah 321,844. Nilai 321,844 menunjukkan nilai kluster di pusat *multivariate* 321,844 dan distribusi *chi-square* adalah normal karena ada beberapa nilai di atas dan di bawah 321,844 yang hampir sebanding atau seimbang. Sehingga berdasarkan hasil olah data tersebut dapat disimpulkan

bahwa data layak digunakan dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

#### 4. Uji *Multikolinieritas*

Pada uji *multikolinieritas* diharuskan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar diantara variabel-variabel independen. Nilai *multikolinieritas* dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi antara variabel independen yang diperoleh < 0,85, nilai tersebut menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini dikatakan tidak memenuhi asumsi *mutlikolinieritas* (Ghozali, 2014). Hasil uji *multikolinieritas* akan disajikan dalam bentuk tabel 4. dibawah ini:

**Tabel 4.17**  
***Correlation Independent Variabel***

	Estimate
Islamic_Organizational_Culture <--> Teamwork	.604

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas *output* korelasi antar variabel independen diperoleh nilai sebesar 0,604. Nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi antar variabel independen < 0,85.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antar variabel independen. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dilakukan pengolahan data lebih lanjut.

### **5. Uji Model *Goodness of Fit***

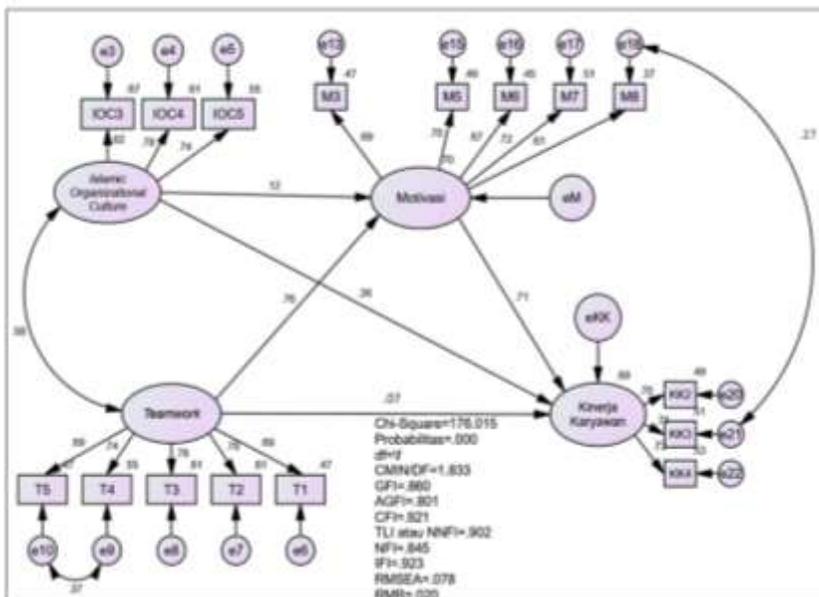
Uji model ini digunakan untuk mengetahui apakah model yang dibuat didasarkan pada data observasi sesuai dengan teori atau tidak (Sarwon, 2009). Setelah dilakukan uji asumsi normalitas dan pemilihan metode estimasi untuk model penelitian, selanjutnya model akan diuji kecocokannya dengan melihat beberapa kriteria *Goodness of Fit* model seperti nilai *chi-square*, probabilitas, CMIN/DF, GFI, AGFI, TLI, CFI, NFI, IFI, RMSEA dan RMR. Gambar full model di atas menunjukkan masih adanya beberapa index *goodness of fit* yang masih belum fit, langkah selanjutnya adalah melakukan modifikasi berdasarkan nilai terbesar dalam tabel *modification indices*, dari tabel di bawah ini terdapat dua hubungan yang dapat dimodifikasi dikarenakan terdapat nilai yang lebih tinggi dibandingkan hubungan modifikasi yang lain.

**Tabel 4.18**  
***Modification Indices***

	M.I.	Par Change
e9 <--> Islamic_Organizational_Culture	6.345	.034
e9 <--> Em	11.434	-.027
<b>e9 &lt;--&gt; e10</b>	<b>10.851</b>	<b>.034</b>
e8 <--> eM	5.268	.019
e8 <--> e10	4.638	-.023
e7 <--> Islamic_Organizational_Culture	4.748	-.030
e6 <--> eM	8.984	.028
e6 <--> e9	4.185	-.024
e5 <--> Teamwork	10.301	.033
e5 <--> eM	17.568	.039
e5 <--> eKK	4.755	.022
e4 <--> e9	5.004	.025
e3 <--> e4	6.865	.033
e22 <--> Teamwork	5.669	.028
e22 <--> e10	6.174	.034
e20 <--> e5	9.242	.040
e20 <--> e3	4.745	-.031
e20 <--> e22	5.674	-.035
e20 <--> e21	5.633	.031
<b>e18 &lt;--&gt; e21</b>	<b>6.455</b>	<b>-.039</b>
e17 <--> e22	4.927	.033
e16 <--> e5	5.305	.032
e15 <--> e7	7.786	-.032
e15 <--> e6	4.535	.028
e15 <--> e5	6.785	.034
e15 <--> e22	5.820	-.036
e13 <--> eKK	5.235	.024
e13 <--> e22	5.802	.037

Sumber: Lampiran 9

Oleh karena itu, dalam model ini akan dilakukan modifikasi antara  $e_9 \leftrightarrow e_{10}$  dan  $e_{18} \leftrightarrow e_{21}$ . Pemilihan alternatif ini berdasarkan nilai tertinggi dan hubungan sesama variabel endogen maupun variabel eksogen. Hasil modifikasi full model dapat dilihat pada gambar di bawah ini. Berdasarkan hasil estimasi model struktural tersebut diperoleh hasil uji kecocokan model pada penelitian ini seperti tersaji pada gambar sebagai berikut :



**Gambar 4.9**

**Full Model Standardized SEM Hipotesis Setelah Modifikasi**  
**Sumber: Lampiran 10**

Berdasarkan gambar diatas terdapat 6 index *goodness of fit* yang telah memenuhi kriteria. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Model *Goodness of Fit***

<i>Goodness-of-fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Hasil	Evaluasi Model
X2 - <i>Chi-square</i>	< 119,870	176,015	<i>Unfit</i>
<i>Significancy Probability</i>	≥ 0,05	0,000	<i>Unfit</i>
CMIN/DF	≤ 2,00	1,833	<i>Good Fit</i>
GFI	≥ 0,90	0,860	<i>Marginal Fit</i>
AGFI	≥ 0,90	0,801	<i>Marginal Fit</i>
CFI	≥ 0,90	0,921	<i>Good Fit</i>
TLI	≥ 0,90	0,902	<i>Good Fit</i>
NFI	≥ 0,90	0,845	<i>Marginal Fit</i>
IFI	≥ 0,90	0,923	<i>Good Fit</i>
RMSEA	≤ 0,08	0,078	<i>Good Fit</i>
RMR	≤ 0,05	0,020	<i>Good Fit</i>

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel hasil pengujian full model di atas dapat dijelaskan nilai rujukan dan hasil uji untuk masing-masing kriteria sebagai berikut:

- a. Hasil analisis *Chi-Square* seperti terlihat ditabel 4. diperoleh nilai sebesar 176,015. Hasil tersebut dikategorikan *unfit* karena hasilnya jauh lebih besar dari kriteria *cut-off value* yaitu < 119,870.

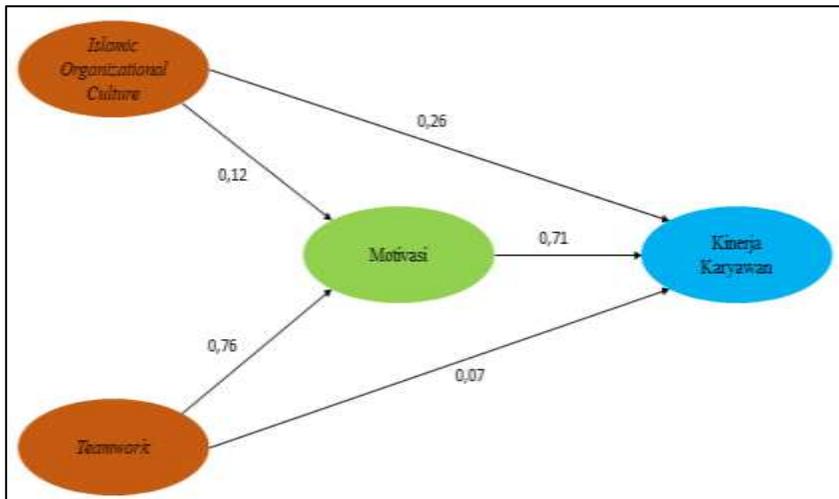
- b. Hasil analisis *significancy probability* seperti terlihat ditabel 4 diperoleh nilai sebesar 0,000. Hasil tersebut dikategorikan *unfit* karena hasilnya lebih kecil dari kriteria *cut-off value* yaitu  $\geq 0,05$ .
- c. Hasil analisis CMIN/DF seperti terlihat di tabel 4. diperoleh nilai sebesar 1,833. Hasil tersebut dikategorikan *good fit* karena lebih kecil dari kriteria *cut-off value* yaitu  $\leq 2,00$ .
- d. Hasil analisis GFI seperti terlihat di tabel 4. diperoleh nilai sebesar 0,860. Hasil tersebut dikategorikan *marginal fit* karena mendekati kriteria *cut-off value* yaitu  $\geq 0,90$ .
- e. Hasil analisis AGFI seperti terlihat di tabel 4. diperoleh nilai sebesar 0,801. Hasil tersebut dikategorikan *marginal fit* karena mendekati kriteria *cut-off value* yaitu  $\geq 0,90$ .
- f. Hasil analisis CFI seperti terlihat di tabel 4. diperoleh nilai sebesar 0,921. Hasil tersebut dikategorikan *good fit* karena lebih besar dari kriteria *cut-off value* yaitu  $\geq 0,90$ .

- g. Hasil analisis TLI seperti terlihat di tabel 4. diperoleh nilai sebesar 0,902. Hasil tersebut dikategorikan *good fit* karena lebih besar dari kriteria *cut-off value* yaitu  $\geq 0,90$ .
- h. Hasil analisis NFI seperti terlihat di tabel 4. diperoleh nilai sebesar 0,845. Hasil tersebut dikategorikan *marginal fit* karena mendekati kriteria *cut-off value* yaitu  $\geq 0,90$ .
- i. Hasil analisis IFI seperti terlihat di tabel 4. diperoleh nilai sebesar 0,923. Hasil tersebut dikategorikan *good fit* karena nilainya lebih besar dari kriteria *cut-off value* yaitu  $\geq 0,90$ .
- j. Hasil analisis RMSEA seperti terlihat di tabel 4. diperoleh nilai sebesar 0,078. Hasil tersebut dikategorikan *good fit* karena lebih kecil dari kriteria *cut-off value* yaitu  $\leq 0,08$ .
- k. Hasil analisis RMR seperti terlihat di tabel 4. diperoleh nilai sebesar 0,020. Hasil tersebut dikategorikan *good fit* karena nilainya lebih kecil dari kriteria *cut-off value* yaitu  $\leq 0,05$ .

Solimun, (2002), menyatakan bahwa jika terdapat satu atau dua kriteria *Goodness of Fit* yang telah terpenuhi, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian yang dibangun adalah baik.

## 6. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur dapat menjelaskan seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung.



**Gambar 4.10**  
**Analisis Jalur (*path analysis*) Model Penelitian**  
**Sumber : Lampiran 12**

Gambar di atas merupakan visualisasi analisis jalur pada model penelitian ini yang terdiri dari 7 jalur. Jalur pengaruh tersebut yaitu pengaruh langsung yang terdiri (1) *Islamic Organization Culture* > *Motivasi*, (2) *Teamwork* > *Motivasi*, (3) *Islamic Organization Culture* > *Kinerja Karyawan*, (4) *Teamwork* > *Kinerja Karyawan*, (5) *Motivasi* > *Kinerja Karyawan*; dan pengaruh tidak langsung yang terdiri dari (6)

*Islamic Organization Culture > Kinerja Karyawan* melalui *Motivasi*; (7) *Teamwork > Kinerja Karyawan* melalui *Motivasi*.

a. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung (*direct effect*) ialah pengaruh yang dapat dilihat dari koefisien jalur variabel independen ke variabel dependen (Hakam et al, 2015). Hasil uji pengaruh langsung antar variabel disajikan pada tabel di bawah.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Pengaruh Langsung**

	Teamwork	Islamic_Organizational_Culture	Motivasi	Kinerja
Motivasi	0.761	0.124	0.000	0.000
Kinerja	0.066	0.257	0.721	0.000

Sumber : Lampiran 12

Dari tabel data di atas, melalui cara membaca kolom memprediksi baris (kolom → baris) maka dapat dilihat pengaruh langsung *islamic organizational culture* terhadap *motivasi* sebesar 0,124 dan terhadap *kinerja* sebesar 0,257. Pengaruh langsung *teamwork* terhadap *motivasi* sebesar 0,761 dan terhadap *kinerja* sebesar 0,066. Sedangkan pengaruh langsung *motivasi* terhadap *kinerja* sebesar 0,721.

### b. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah pengaruh yang melewati jalur melalui satu atau lebih variabel perantara (Hakam et al, 2015). Hasil uji pengaruh tidak langsung antar variabel disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung**

	Teamwork	Islamic_Organizational_Culture	Motivasi	Kinerja
Motivasi	0.000	0.000	0.000	0.000
Kinerja	0.542	0.089	0.000	0.000

Sumber: Lampiran 12

Dari tabel data di atas, melalui cara membaca kolom memprediksi baris (kolom → baris) maka dapat pengaruh tidak langsung dari *islamic organizational culture* terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 0,089. Dan pengaruh tidak langsung dari *teamwork* terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 0,542.

Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung *islamic organizational culture* terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi tidak lebih besar dari hubungan langsungnya, artinya peran motivasi sebagai mediasi tidak berpengaruh dengan

signifikan. Berbeda halnya pada hubungan tidak langsung *teamwork* terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsungnya, artinya variabel motivasi berperan signifikan sebagai mediasi dari *teamwork* terhadap kinerja.

### c. Pengaruh Total

Berdasarkan uraian tabel di atas, pada variabel *islamic organizational culture* pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, pada variabel *teamwork* pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung. Selanjutnya pengaruh total variabel independen terhadap variabel dependen ialah sebagai berikut :

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Pengaruh Total**

	Teamwork	Islamic_Organizational_Culture	Motivasi	Kinerja
Motivasi	0.761	0.124	0.000	0.000
Kinerja	0.475	0.345	0.712	0.000

Sumber: Lampiran 12

Berdasarkan tabel di atas, dari dua variabel independen tersebut *teamwork* yang memiliki nilai lebih tinggi dalam mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa *teamwork* yang dijalankan oleh karyawan dalam

organisasi ini akan memberikan pengaruh yang besar dan signifikan bagi kinerja mereka.

### 1. *Squared Multiple Correlation (SMC)*

Perhitungan SMC (*Squared Multiple Correlation*) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen menjelaskan varians terhadap variabel dependen (Nokeilainen, 2009). Hasil pengujian SMC terhadap variabel dependen penelitian disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.23**

**Hasil Uji *Square Multiple Correlation***

	Estimate
Motivasi	0.705
Kinerja	0.686

Sumber: Lampiran 12

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Variabel Motivasi. Nilai R square variabel motivasi adalah 0,705 yang menunjukkan besar kontribusi yang diberikan *islamic organizational culture* dan *teamwork* terhadap motivasi adalah sebesar 70,5%

sedangkan sisanya sebanyak 29,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar kedua variabel independen tersebut.

- b. Variabel Kinerja. Nilai R square variabel kinerja adalah 0,686 yang menunjukkan besar kontribusi yang diberikan *islamic organizational culture*, *teamwork*, dan motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 68,6% sedangkan sisanya sebanyak 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar *islamic organizational culture* dan *teamwork*.

## **E. Uji Hipotesis dan Pembahasan**

Setelah dilakukan pengujian dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang dibangun sudah baik, maka tahap analisis SEM selanjutnya adalah melakukan estimasi model struktural atau uji hipotesis.

### **1. Hasil Estimasi Model**

Hasil uji hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen di sajikan dalam tabel 4.23. dibawah ini:

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Hipotesis**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
M <-- IOC	0,089	0,072	1,230	0,219	Tidak Signifikan
M <-- T	0,764	0,140	5,469	***	Signifikan
KK <-- IOC	0,185	0,083	2,231	0,026	Signifikan
KK <-- T	0,067	0,064	0,631	0,312	Tidak Signifikan
KK <-- M	0,718	0,234	3,068	0,002	Signifikan

Sumber: Lampiran 11

Berdasarkan tabel hasil estimasi di atas nilai P akan dibandingkan dengan nilai kritis 0,05. Apabila nilai P *value* < 0,05 maka dinyatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis penelitian diterima, sedangkan jika nilai P *value* melebihi 0,05 maka dinyatakan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis penelitian ditolak.

## 2. Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan

### a. Uji Hipotesis 1:

Bedasarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis 1 penelitian yang diajukan ( $H_1$ ) adalah sebagai berikut:

**$H_1$  : *Islamic Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap Motivasi**

Artinya ketika *islamic organizational cultutre* semakin kuat, maka motivasi yang dimiliki oleh karyawan juga akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan tabel diatas diketahui nilai *P value* (0,219) mempunyai nilai di atas nilai kritis 0,05. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis 1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Islamic organizational culture* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Dari hasil pengolahan data ini hipotesis yang diajukan tidak terdukung, begitu juga dengan penelitian terdahulu yang ditemukan oleh Hakim (2012), Sappe et al (2016),

Roos (2013), dan Weerasinghe (2017). Dalam hal ini peneliti menganalisis bahwa faktor yang menyebabkan *Islamic organizational culture* tidak berpengaruh terhadap motivasi disebabkan oleh *Islamic organizational culture* adalah hal-hal yang berhubungan langsung dengan kepribadian masing-masing individu, begitu juga motivasi yang berhubungan dengan hati pikiran masing-masing individu dan hanya masing-masing individu yang tau, berbeda dengan kinerja yang secara jelas nampak oleh mata dan dilihat oleh rekan-rekan kerja lainnya maupun atasan.

Peneliti mengindikasikan bahwa nilai-nilai budaya islam yang digunakan dalam penelitian ini diukur oleh kejujuran, bertanggung jawab, keteladanan, dan inovatif cenderung berhubungan langsung dengan spiritual masing-masing individu atau karyawan. Artinya kandungan nilai-nilai islam belum sepenuhnya tertanam di dalam hati masing-masing individu, sehingga menyebabkan *Islamic organizational culture* yang

diterapkan di dalam organisasi ini tidak berpengaruh terhadap motivasi masing-masing individu.

Peneliti juga mengindikasikan adanya faktor lain dari luar individu yang mampu memotivasi karyawan seperti yang terdapat dalam butir pertanyaan yang mendapatkan respon sangat baik dari karyawan yaitu “karyawan termotivasi pada pemberian penghargaan yang diberikan”.

#### **b. Uji Hipotesis 2**

Berdasarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis 2 penelitian yang diajukan ( $H_2$ ) adalah sebagai berikut:

**$H_2$  : *Teamwork* berpengaruh positif terhadap Motivasi**

Artinya *teamwork* yang baik mampu membangun motivasi terhadap anggota untuk membangun kinerja yang baik bagi karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan tabel diatas diketahui nilai *P value* (\*\*\*) mempunyai nilai di bawah nilai kritis 0,05. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis 2 diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Dari hasil pengolahan data ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irfan dan Lodhi (2015), Agwu (2015), dan Jiang (2010). *Teamwork* merupakan kemampuan atau kualitas seseorang untuk bekerjasama dalam tim dengan baik. Dalam penelitian ini *teamwork* mampu membangun motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dimana motivasi ini akan terbangun akibat dari adanya interaksi yang terjadi dalam sebuah tim, tidak hanya itu ketika seorang individu berada dalam sebuah tim, maka kepercayaan dirinya akan terbangun dan motivasi akan terbangun karena adanya rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan yang akan dicapai dalam sebuah tim.

Peneliti juga mengindikasikan bahwa dengan adanya *teamwork*, masing-masing individu merasa lebih termotivasi untuk bekerja, karena dengan adanya rekan dalam tim akan menutupi kekurangan yang ada dalam diri

mereka, hal ini dikarenakan setiap individu dalam tim memiliki kelebihan dan kekurangan yang fungsinya saling menutupi dan saling mendukung sesama anggota tim.

### c. Uji Hipotesis 3

Bedasarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis 3 penelitian yang diajukan ( $H_3$ ) adalah sebagai berikut:

**$H_3$  : *Islamic Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

Artinya jika semakin baik *Islamic organizational culture* suatu organisasi semakin baik juga kinerjanya. Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan tabel diatas diketahui nilai *P value* (0,026) mempunyai nilai di bawah nilai kritis 0,05. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis 3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahawa *Islamic organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengolahan data ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Khalif et al (2017), Purnama (2017), Uddin et al (2013), Salihu et al (2016), dan Hakim (2012). *Islamic organizational culture* mempengaruhi kinerja karyawan artinya jika semakin baik budaya organisasi suatu organisasi atau perusahaan maka semakin baik juga kinerjanya, sebaliknya jika budaya organisasi yang ada di dalam organisasi buruk maka kinerja para anggota organisasi juga rendah.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah organisasi yang berasaskan nilai-nilai Islam, sehingga budaya organisasi yang diciptakan juga berupa budaya organisasi islam seperti yang tercermin dalam budaya islam pada umumnya. Hal tersebut seperti yang tertulis pada indikator pengukur *Islamic organizational culture* seperti kejujuran dalam bekerja, bertanggung jawab, suri tauladan yang baik, ide kreatif dan ketelitian dalam bekerja. Dalam penelitian ini, budaya yang ada di dalam organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memberikan

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya, budaya organisasi islami yang dirumuskan telah berhasil memicu kinerja karyawan untuk bekerja semakin baik. Karyawan telah mampu memahami nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi seperti yang telah dirumuskan oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Ditambah lagi apabila level spiritualitas yang dimiliki oleh setiap individu lebih tinggi, maka akan tertanam di dalam diri mereka bahwa bekerja itu untuk beribadah karena Allah sehingga segala yang dikerjakan akan dilakukan dengan ikhlas dan tanpa paksaan, yang efeknya akan membuat kinerja pun akan semakin meningkat.

#### **d. Uji Hipotesis 4**

Bedasarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis 4 penelitian yang diajukan ( $H_4$ ) adalah sebagai berikut:

**$H_4$  : *Teamwork* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

Artinya *teamwork* menjadi salah satu faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik, dalam sebuah tim, seorang karyawan akan memiliki kemampuan untuk belajar dari anggota tim yang lainnya dan informasi yang diperoleh akan menjadi semakin banyak. Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan tabel diatas diketahui nilai *P value* (0.321) mempunyai nilai di atas nilai kritis 0,05. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis 4 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahawa *teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengolahan data ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salman dan Hassan (2016), Manzoor et al (2011), dan Agwu (2015). Kinerja karyawan adalah tolak ukur sebera baik pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, sesuai target dan

efektif dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Sedangkan *teamwork* adalah proses penyelesaian pekerjaan ataupun tujuan yang dikerjakan secara bersama, artinya ada usaha dan komunikasi dengan orang lain dalam proses penyelesaian pekerjaan. Penyelesaian pekerjaan secara *teamwork* harusnya dapat memberikan hasil yang baik dibandingkan dengan bekerja secara individu, hal tersebut dikarenakan masing-masing individu memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing yang dapat tertutupi oleh individu lain yang ada dalam tim.

Namun dalam penelitian ini *teamwork* tidak mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. peneliti mengindikasikan bahwa *teamwork* yang dilakukan oleh setiap individu dalam satu tim masih kurang baik, masih belum berjalan sebagaimana mestinya, peneliti juga menemukan dalam analisis deskriptif bahwa diantara 5 indikator yang digunakan untuk mengukur *teamwork*, indikator mengenai harapan positif terhadap rekan satu tim

merupakan indikator dengan nilai rata-rata paling rendah, sehingga dari temuaan ini peneliti mengindikasikan bahwa masih kurangnya harapan ataupun kepercayaan sesama rekan dalam satu tim yang mengakibatkan kurangnya pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan.

#### e. Uji Hipotesis 5

Bedasarkan model pemikiran empiris yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis 5 penelitian yang diajukan ( $H_5$ ) adalah sebagai berikut:

**$H_5$  : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

Artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penglohan data yang disajikan tabel diatas diketahui nilai *P value* (0.002) mempunyai nilai di atas nilai kritis 0,05. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis 5 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahawa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengolahan data ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyaningrum (2011), Marwan et al (2016), Hersona dan Sidharta (2017), dan Syamsuri (2017). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah motivasi. Motivasi merupakan keinginan untuk mendapatkan sesuatu dan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan adanya kebutuhan disetiap individu tersebut, maka individu tersebut akan lebih aktif dan giat dalam bekerja artinya seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya maka kinerja seseorang akan meningkat sehingga tujuan perusahaan atau organisasi akan tercapai.

Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Artinya motivasi tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, ditambah adanya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan sehingga meningkatkan kinerja

karyawan. Selain itu juga adanya pemberian penghargaan yang diberikan kepada karyawan hal itu berdampak terhadap motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Dengan diberikannya motivasi kerja kepada karyawan maka dapat membangkitkan semangat kerja karyawan akan meningkat sehingga hasil kerja akan optimal.

#### **F. Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa implikasi manajerial yang dapat ditindak lanjuti sebagai sebuah kebijakan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa semakin tinggi *Islamic Organizational Culture* yang ada dalam organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak berpengaruh secara signifikan pada motivasi individu karyawan yang ada di dalamnya. Dari temuan tersebut maka implikasi manajerial yang dapat dilakukan ialah meningkatkan nilai-nilai islam yang ada dalam budaya organisasi ke dalam jiwa karyawan agar motivasi tercipta dari semangat nilai islam tersebut.

Contoh kebijakan yang dapat dilakukan terkait dengan peningkatan nilai budaya islam dalam organisasi adalah melakukan penekanan secara lebih spesifik pada nilai islam yang telah di buat, selalu mengingatkan karyawan akan pentingnya nilai organisasi islam melalui pertemuan bulanan atau pengajian rutin.

2. Diketahui bahwa semakin tinggi *teamwork* maka akan meningkatkan motivasi karyawan yang ada di dalam organisasi. Dari temuan tersebut maka implikasi manajerial yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kerjasama tim yang ada di dalam kelompok kerja melalui kegiatan-kegiatan diluar lingkungan kerja seperti melakukan kegiatan outbond.
3. Diketahui bahwa semakin tinggi *Islamic Oranizational Culture* suatu organisasi semakin baik juga kinerja karyawannya. Dari temuan tersebut maka implikasi manajerial yang dapat dilakukan adalah

menjaga dan meningkatkan nilai-nilai islam yang sudah tertanam.

4. Diketahui bahwa *teamwork* yang dilakukan oleh karyawan dalam organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi manajerial yang dapat dilakukan dari temuan tersebut ialah meningkatkan rasa pertalian dan rasa saling percaya terhadap sesama anggota tim.

Dengan demikian, kebijakan yang perlu diterapkan yaitu melakukan acara atau kegiatan di luar kantor yang sifatnya dapat mempererat keakraban masing-masing karyawan seperti kegiatan outbond dan permainan kelompok yang membutuhkan kerjasama tim.

5. Diketahui bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja setiap karyawan. Dari temuan tersebut maka implikasi manajerial yang dapat dilakukan adalah mempertahankan motivasi yang

dimiliki oleh masing-masing individu atau karyawan  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.