

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek / Subjek Penelitian**

##### **1. Profil PPM MBS Sleman Yogyakarta**

Pondok Pesantren Muhammadiyah Boarding School atau yang lebih dikenal dengan sebutan MBS pertama kali berdiri pinggir timur Kabupaten Sleman di Desa Bokoharjo, Kecamatan Prambanan. Awal berdirinya MBS tidak terlepas dari rasa prihatin para kader muda Muhammadiyah yang merasakan betapa minimnya kader Muhammadiyah yang berada di wilayah Prambanan sekitarnya. Sekolah-sekolah Muhammadiyah belum bisa menjadi jawaban atas kurangnya kader.

Akhirnya munculah sebuah gagasan untuk mengembangkan sekolah yang sudah ada sebelumnya, yaitu SMP Muhammadiyah 1 Prambanan untuk menjadi sebuah pesantren dengan muatan kurikulum terpadu antara umum dan pesantren. Tokoh muda yang menggagas ide ini diantaranya adalah Muhammad Nashirul Ahsan. Beliau merupakan salah satu putra yokoh Muhammadiyah Prambanan. Beliau alumni LIPIA Jakarta dan menjadi tenaga pendidik di salah satu pondok pesantren.

Ide dan gagasan para tokoh muda pun di setujui oleh Pimpinan Cabang Muhammadiyah Kecamatan Prambanan (PCM Prambanan) dan Kepala SMP 1 Muhammadiyah Prambanan. Pada akhirnya konsep pengembangan SMP 1

Muhammadiyah Prambanan dilanjutkan dengan mengadakan studi banding ke beberapa pesantren di wilayah Jawa Tengah dan Jawa Timur.

Seiring berjalannya waktu, terjadi perbedaan pandangan dengan para tenaga pendidik internal SMP Muhammadiyah 1 Prambanan. Ternyata tidak semua guru sepakat dengan ide bahwa SMP Muhammadiyah 1 Prambanan menjadi sebuah pesantren. Beragam alasan dan kekhawatiran mereka sampaikan, mediasi dan komunikasi yang terus dilakukan belum juga membuahkan hasil. Akhirnya ide dan gagasan yang sudah matang menjadi mentah kembali, tim pengembang melakukan beberapa upaya, salah satunya dengan berkoordinasi dengan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta untuk mendirikan Pesantren.

Ketua PWM Yogyakarta pada saat itu Dr. H. Agung Danarto, M.Ag memberi dukungan penuh untuk melanjutkan proses yang sudah berjalan, “kalau sulit untuk mengembangkan yang sudah ada, dirikan saja pesantren baru di Prambanan” begitu pernyataan beliau sebagai bentuk dukungan dan memantik semangat para pemuda. Berbekal motivasi dari PWM, para tokoh muda akhirnya memutar haluan, rencana awal dari pengembangan, menjadi pendirian pesantren. Berbagai upaya menggalang dukungan dilakukan, salah satunya adalah meminta nasehat dari sesepuh Muhammadiyah, Bapak Prof. Dr. Amien Raisa, M.A, beliau setuju dan siap menjadi penasehat, dukungan dari tokoh juga diperoleh dari ketua PP Muhammadiyah Prof. Dr. H. Yunahar Ilyas, ketua PP Aisyiyah Prof. Dr. Hj. Siti Chamamah Suranto, Wakil Bupati bapak Drs. Sri Purnomo, M.Si.

Waktu terus berjalan, dukungan dari para tokoh sudah ditangan, bermodal *bismillah* rencana pendirian sudah dimantapkan. Namun proses yang ada belum sesuai harapan, satu masalah baru muncul, dimana lokasinya?. Pertanyaan itu muncul karena tidak terfikir sebelumnya untuk mendirikan pesantren baru. Para pemuda hanya bermodal semangat, lahan lokasi pendirian belum mereka miliki. Munculnya sebuah ide untuk membeli sebidang tanah dengan menggunakan dana dari masyarakat melalui penggalangan dana untuk membebaskan tanah, terlontar juga gagasan untuk memanfaatkan lahan milik kraton Ngayogyakarta, untuk menyampaikan permohonan pemanfaatan sebidang tanah milik kraton (sultan ground) di Desa Plempoh Kelurahan Bokoharjo Prambanan. Setahun kemudian pihak kraton memberikan persetujuan dengan system sewa hak pakai.

Disinilah awal sejarah dimulai, tepat pada hari *Ahad* tanggal 20 Januari 2008 diresmikan Pondok Pesantren Muhammadiyah Boarding School (MBS) Yogyakarta yang peletakan batu pertama di lahan milik Sultan, dilakukan oleh Prof. Dr. Amien Rais, M.A. Bersamaan itu diadakan penggalangan dana dari seluruh jamaah yang hadir, *Alhamdulillah* antusias jamaah dalam rangka turut membantu terbelinya sebidang tanah untuk pembangunan gedung MBS.

Hasil perolehan dari penggalangan dana digunakan untuk pembebasan tanah, dan dengan bantuan dari beberapa donatur, terbangunlah sebuah gedung dengan 3 ruangan yang menjadi sejarah pertama kali gedung yang dimiliki oleh MBS Yogyakarta.

Bangunan dengan tiga ruang tersebut menjadi gedung multifungsi sebagai ruang untuk belajar, sekaligus mushola dan asrama santri putra.

## **2. Visi dan Misi PPM MBS Yogyakarta**

### **A. Visi PPM MBS Yogyakarta**

Terbentuknya Lembaga Pendidikan Pesantren yang Berkualitas dalam Menyiapkan Kader Muhammadiyah berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah.

### **B. Misi PPM MBS Yogyakarta**

Untuk mewujudkan visis pesantren Muhammadiyah Boarding School tersebut, diperlukan suatu misi berupa kegiatan jangka panjang dengan arah yang jelas. Misi pesantren Muhammadiyah Boarding School yang disusun berdasarkan visi di atas, antara lain sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan Pendidikan Pesantren Integral Yang Memadukan Kurikulum Pendidikan Pesantren dan Kurikulum Pendidikan Nasional.
2. Menjadikan Lembaga Pendidikan Yang Senantiasa Memelihara Nilai – Nilai Ajaran Islam Berdasarkan Al – Qur'an Dan As – Sunnah.
3. Menyelenggarakan Pendidikan Yang Menghasilkan Kader – Kader Muhammadiyah Yang Siap Melaksanakan Dakwah Islam Amar Ma'ruf Nahi Munkar.
4. Menyiapkan Calon Pemimpin yang Jujur, Amanah, Cerdas dan Berwawasan Luas Bertanggung Jawab.
5. Menyelenggarakan Pendidikan Yang Menyiapkan Santri Sebagai Pelopor , Pelangsup dan Penyempurna Nilai – Nilai Islam Khususnya Bagi Santri dan Umat Pada Umumnya.

### **3. Karakteristik Responden**

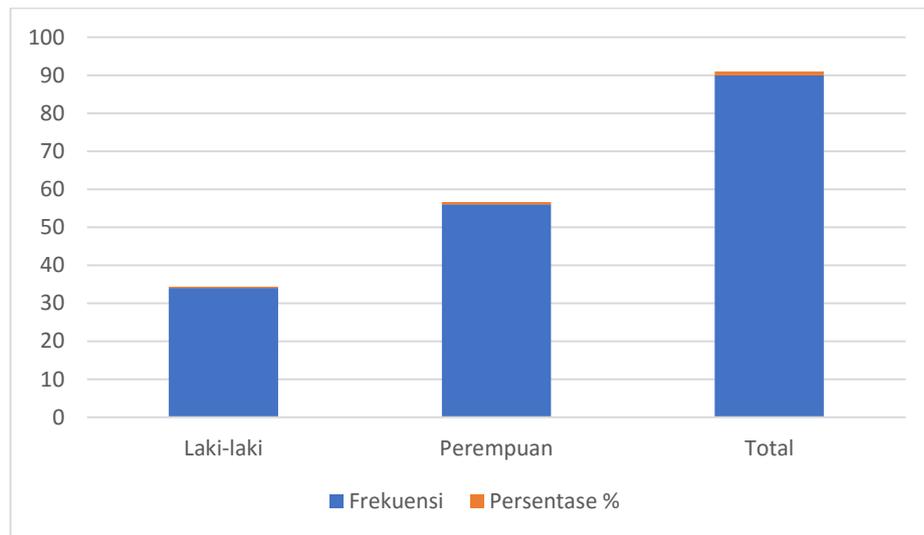
Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pembina di PPM MBS Sleman Yogyakarta yang berjumlah 243 orang. Peneliti mengambil sampel berdasarkan kriteria lama bekerja selama 2 tahun. Merujuk pada kriteria tersebut, peneliti mendapatkan data 110 guru dan pembina yang sudah bekerja selama 2 tahun atau lebih

Maka dalam hal ini, kuesioner yang disebar dalam penelitian ini berjumlah 110 kuesioner. Dari 110 kuesioner, hanya 90 kuesioner yang kembali ke tangan penulis, dikarenakan penulis hanya menitipkan kuesioner kepada bagian pondok pesantren. Sementara itu 90 kuesioner tersebut dapat diolah semua. Dari 110 guru dan pembina yang dijadikan responden penelitian dapat diketahui karakteristik masing-masing responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, dan lamanya bekerja. Analisis ini disajikan dalam bentuk frekuensi dan presentase. Berikut karakteristik dari responden :

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Gambar 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

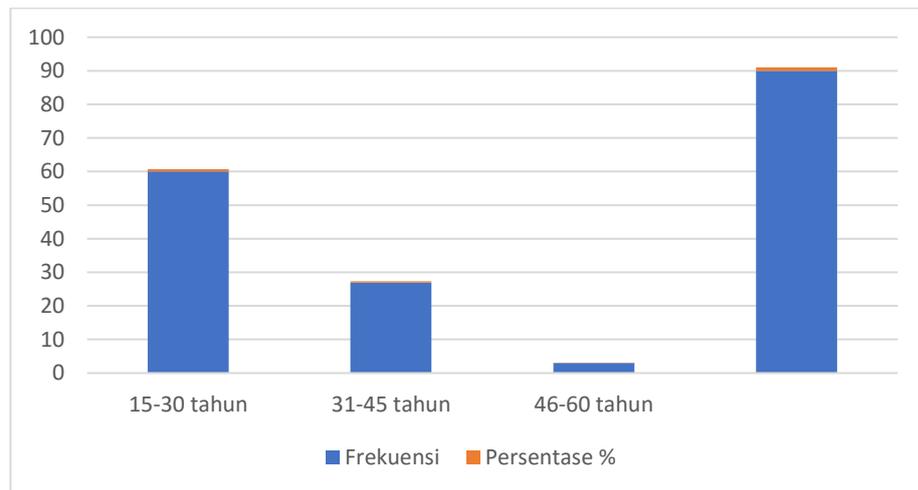


Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 56 responden dari 90 responden atau 62,22 %, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 34 responden dari 90 responden atau 37,78%.

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**



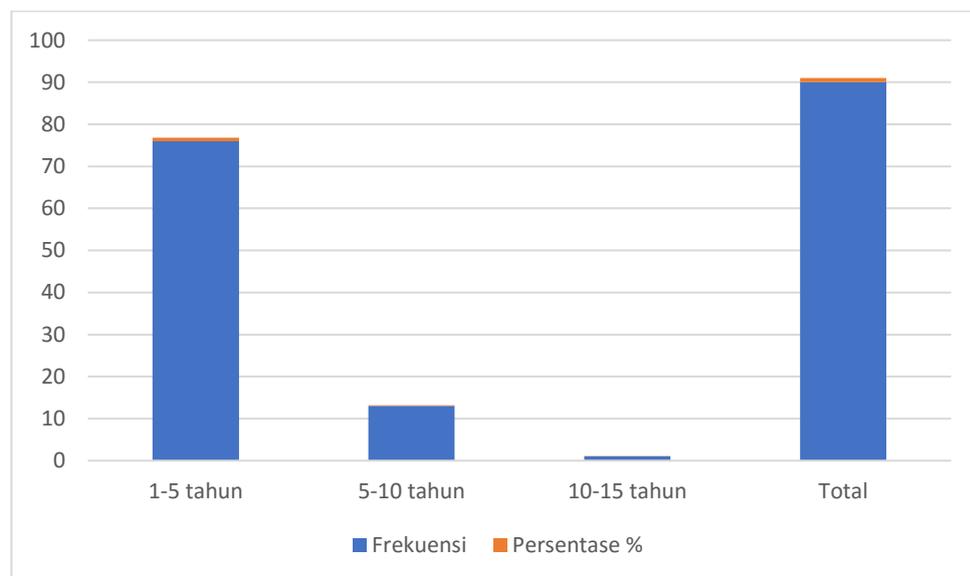
Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia 15-30 tahun berjumlah 60 responden dari 90 responden atau persentasenya yaitu 66,67%. Responden yang berusia 31-45 tahun berjumlah 27 responden dari 90 responden atau persentasenya yaitu 30,00%. Responden yang berusia 46-60 tahun berjumlah 3 responden dari 90 responden atau persentasenya yaitu 3,33%. Dari data tersebut responden dengan jumlah terbanyak yaitu berusia 15-30 tahun yaitu sebanyak 60 responden.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Gambar 4.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**



Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa responden yang bekerja selama 1-5 tahun berjumlah 76 responden dari 90 responden atau persentasenya sebesar 84,44%. Sedangkan responden yang bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 13 responden dari 90 responden atau persentasenya sebesar 14,44%. Sementara responden yang bekerja selama 10-15 tahun berjumlah 1 responden dari 90 responden atau persentasenya sebesar 1,12%.

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berdasarkan lama bekerja antara 1-5 tahun.

## B. Uji Kualitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan uji validitas dengan SPSS versi 22 dapat dilihat pada table 4.1 berikut ini:

**TABEL 4.1**  
**Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Butir</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
	X1.8	0,000	Valid
	X1.9	0,000	Valid
	X1.10	0,000	Valid
	X1.11	0,000	Valid
	X1.12	0,000	Valid
	X1.13	0,000	Valid
	X1.14	0,000	Valid
	X1.15	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,000	Valid
	X2.9	0,000	Valid
	X2.10	0,000	Valid
	X2.11	0,000	Valid
	X2.12	0,000	Valid
	X2.13	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	Y.1	0,000	Valid
	Y.2	0,000	Valid
	Y.3	0,000	Valid
	Y.4	0,000	Valid

Variabel	Butir	Sig	Keterangan
	Y.5	0,000	Valid
	Y.6	0,000	Valid
	Y.7	0,000	Valid
	Y.8	0,000	Valid
	Y.9	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3

Dari data diatas, item pernyataan yang lainnya tiap variable dinyatakan “VALID” dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

## 2. Uji Realibilitas

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan uji realibilitas dengan SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Uji Realibilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.908	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,916	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0.881	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

Hasil uji reabilitas menunjukkan semua variable dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien Apha Cronbach's  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel

### C. Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian dapat digunakan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Berdasarkan data primer yang telah dikumpulkan maka sumber informasi yang diperoleh dideskripsikan dalam bentuk nilai maksimum, nilai minimum, mean dan standar deviasi. Perhitungan statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat dihitung dengan persamaan sebagai berikut :

$$\text{Niali Interval} = \frac{(\text{Nilai batas tertinggi} - \text{nilai batas terendah})}{\text{Total nilai yang diinginkan}}$$

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

Berdasarkan hasil interval range maka dapat disusun kriteria hasil pengukuran konstruk sesuai kategori, adapun kategori penilaian persepsi responden disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Tanggapan responden mengenai variabel penelitian**

<b>Interval</b>	<b>Keterangan</b>
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,61	Rendah
2,62 - 3,42	Sedang
3,43 - 4,23	Tinggi
4,23- 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Lampiran 5

**Tabel 4.4**  
**Hasil Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	90	1	5	3,04	1,08	Sedang
X1.2	90	1	5	2,72	1,13	Sedang
X1.3	90	1	5	2,89	1,08	Sedang
X1.4	90	1	5	3,25	1,08	Sedang
X1.5	90	1	5	3,53	1,21	Tinggi
X1.6	90	1	5	3,65	1,27	Tinggi
X1.7	90	1	5	3,10	1,06	Sedang
X1.8	90	1	5	3,70	1,25	Tinggi
X1.9	90	1	5	3,05	1,20	Sedang
X1.10	90	1	5	3,57	1,20	Tinggi
X1.11	90	1	5	3,03	1,17	Sedang
X1.12	90	1	5	2,91	1,00	Sedang
X1.13	90	1	5	3,05	0,99	Sedang
X1.14	90	1	5	3,26	1,08	Sedang
X1.15	90	1	5	3,51	1,26	Tinggi
<b>Total</b>				<b>3,22</b>		<b>Sedang</b>

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja tertinggi yaitu pada pernyataan nomor 8, yang menyatakan bahwa seluruh karyawan ikut serta dalam menjaga kebersihan lingkungan PPM MBS Yogyakarta. Tanggapan jawaban responden variabel lingkungan kerja diantara kelima belas pernyataan nomor 2 menunjukkan bahwa kondisi udara ruangan kerja memberikan kesegaran dan kesejukan memiliki rata-rata paling rendah dibandingkan dengan pernyataan variabel lingkungan kerja lainnya. Jumlah rata-rata variabel lingkungan kerja dengan mean 3,21.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	90	1	5	3,42	1,10	Tinggi
X1.2	90	1	5	3,50	1,09	Tinggi
X1.3	90	1	5	3,28	1,15	Sedang
X1.4	90	1	5	3,13	0,91	Sedang
X1.5	90	1	5	3,34	0,99	Sedang
X1.6	90	1	5	3,02	0,85	Sedang
X1.7	90	1	5	3,11	0,89	Sedang
X1.8	90	1	5	3,24	0,97	Sedang
X1.9	90	1	5	2,67	0,97	Sedang
X1.10	90	1	5	3,17	0,96	Sedang
X1.11	90	1	5	3,41	1,27	Tinggi
X1.12	90	1	5	3,21	1,02	Sedang
<b>Total</b>				<b>3,21</b>		<b>Sedang</b>

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan responden mengenai variabel Kepuasan Kerja tertinggi yaitu pada pernyataan nomor 2, yang menyatakan bahwa seluruh karyawan merasa puas dan senang dengan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Tanggapan jawaban responden variabel kepuasan kerja diantara kedua belas pernyataan nomor 9 yang menunjukkan bahwa karyawan puas dengan cara atasan menangani keluhan para karyawan memiliki rata-rata paling rendah dibandingkan dengan pernyataan variabel kepuasan kerja lainnya. Jumlah rata-rata variabel kepuasan kerja dengan mean 3,21.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi**

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	90	1	5	3,45	1,08	Tinggi
X1.2	90	1	5	3,63	1,24	Tinggi
X1.3	90	1	5	3,38	1,21	Sedang
X1.4	90	1	5	3,27	1,13	Sedang
X1.5	90	1	5	3,47	1,15	Tinggi
X1.6	90	1	5	3,32	1,07	Sedang
X1.7	90	1	5	3,31	1,09	Sedang
X1.8	90	1	5	2,95	1,01	Sedang
X1.9	90	1	5	2,91	0,95	Sedang
<b>Total</b>				<b>3,24</b>		<b>Sedang</b>

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan responden mengenai variabel Komitmen organisasi tertinggi yaitu pada pernyataan nomor 2, yang menyatakan bahwa seluruh karyawan merasa bangga menjadi bagian dari PPM MBS Yogyakarta. Tanggapan jawaban responden variabel komitmen organisasi diantara 9 pernyataan nomor 9 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki sedikit pilihan apabila meninggalkan PPM MBS Yogyakarta memiliki rata-rata paling rendah dibandingkan dengan pernyataan variabel komitmen organisasi lainnya. Jumlah rata-rata variabel komitmen organisasi dengan mean 3,24.

#### **D. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

## 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yang dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (sig.) lebih besar  $\geq 0,05$ . Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Uji Normalisasi dengan *Kolmogorov Smirnov***

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,50931980
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,676
Asymp. Sig. (2-tailed)		,751

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z senilai 0,676. Sedangkan diketahui nilai signifikansi  $0,751 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal .

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu

dari yang harus dilakukan pada regresi linier. Apabila varians dari residual dari pengamatan satu dan pengamatan yang lain sama, dapat disimpulkan bahwa itu disebut dengan homokedastisitas. Tetapi apabila varians dari suatu pengamatan berbeda hal tersebut disebut dengan heteroskedastisitas. Agar dapat mengetahui ada atau tidaknya terjadi heteroskedastisitas maka perlu dilakukan dengan beberapa pilihan pengujian, yaitu uji Glejser, Uji Park, atau Uji Spearment Test. Apabila nilai sig.  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai sig.  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas. Dalam hal ini penulis menggunakan Uji Glejser. Hasil Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,849	Non Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,743	Non Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas, dua variabel independen yaitu variabel Lingkungan kerja dan variabel Kepuasan Kerja tidak terkena heteroskedastisitas karena nilai sig.  $> 0,05$ .

### 3. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Uji Multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

independen (bebas). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas didasarkan pada nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 ( $> 0,10$ ). Jika VIF seluruhnya  $< 10,00$  artinya asumsi model tersebut tidak terkena multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja	0,216	4,623	Non multikolonieritas
Kepuasan Kerja	0,216	4,623	Non multikolonieritas

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja adalah 0,216 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF dari variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja masing-masing adalah 4,623 yang artinya kurang dari  $< 10$ , hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas pada model regresi.

### **E. Analisis Regresi Linier Berganda**

Teknik dalam analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru dan pembina di PPM MBS Sleman Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan SPSS 22.0. Pengujian ini dapat dilihat dari besarnya  $t_{hitung}$  atau nilai signifikansinya. Dalam penelitian ini untuk memperoleh nilai  $t_{tabel}$  dapat menggunakan df (degree of freedom) sehingga

bdiketahui bahwa  $n = 90$  dalam signifikan 5 % ( $\alpha = 0,05$ ) dengan menggunakan uji dua sisi diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,993. Hasil dari  $t_{hitung}$  sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Beta	t Hitung	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0,327	3,163	0,002	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	0,592	5,730	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi (Y)	Variabel Dependen			

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel diatas, terdapat dua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan variabel dependennya yaitu Komitmen Organisasi (Y). Pada perhitungan data menggunakan SPSS 22.0 menunjukkan bahwa variabel independen Lingkungan Kerja (X1) memiliki taraf signifikansi kurang dari 0,005 ( $\alpha = < 5\%$ ), yaitu 0,002 dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki taraf signifikansi kurang dari 0,005 ( $\alpha = < 5\%$ ), yaitu 0,000. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

#### **F. Uji Hipotesis dan Analisis Data**

Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

### 1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan kriteria : (1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima. (2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Selain itu, dapat dilihat dengan nilai  $\beta$  yang tersedia dalam penghitungan analisis SPSS yaitu : (1) Apabila nilai probabilitas  $\beta > 0,05$  maka artinya tidak signifikan. jika hipotesis diterima, maka terapat pengaruh antara variabel (X) terhadap variabel (Y). Sedangkan jika hipotesis ditolak, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Untuk mengetahui hasil perhitungan  $t_{tabel}$ , yaitu dengan menggunakan rumus:

$t_{tabel}$	$= t (\alpha / 2 ; n-k-1)$	Keterangan:
	$= (0,025 ; 90-2-1)$	$n =$ Banyaknya data
	$= (0,025;87)$	$k =$ Jumlah variabel
	$= 1,987$	$\alpha = 0,05 (5\%)$

Berdasarkan hasil dari perhitungan regresi linier berganda menggunakan SPSS 22.0 memperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11****Hasil Uji t**

<b>Variabel</b>	<b>Beta</b>	<b>t Hitung</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kesimpulan</b>
Lingkungan Kerja (X1)	0,327	3,163	0,002	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	0,592	5,730	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi (Y)	Variabel Dependen			

Sumber : Lampiran 5

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 0,327X_1 + 0,592X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Hipotesis 1** menyebutkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hasil pengujian hipotesis berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar 0,002 atau nilai sig.  $0,002 < 0,005$ . Sementara itu, nilai t hitung didapatkan nilai sebesar 3,163 yang berarti di atas t tabel 1,987. ( $3,163 > 1,993$ ). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) sehingga **hipotesis 1 diterima**

**b. Hipotesis 2** menyebutkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hasil pengujian hipotesis berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 atau nilai sig.  $0,000 < 0,005$ . Sementara itu, nilai t hitung didapatkan nilai sebesar 5,730 yang berarti diatas t tabel 1,987. ( $5,730 > 1,993$ ). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) sehingga **hipotesis 2 diterima**.

## **G. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) dan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Berikut akan dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sesuai dengan uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,327 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar  $0,002 < 0,005$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal

tersebut terbukti dari nilai  $t$  hitung  $3,163 > 1,987$   $t$  tabel dan signifikansinya dibawah  $0,005$ .

Hasil analisis menyatakan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi Komitmen Organisasi setiap guru dan pembina. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan membuat guru dan pembina di PPM MBS mampu bekerja dengan maksimal karena terdapat lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan mereka. Hal ini dapat disimpulkan apabila menambah lingkungan kerja yang kondusif akan menambah semangat kerja guru dan pembina. Sehingga dapat menaikkan rasa simpati dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap PPM MBS Yogyakarta.

Pada hasil penelitian, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi dari variabel lingkungan kerja pada kuesioner yang disebar adalah pada pernyataan kuesioner nomor 8, dimana menyatakan bahwa seluruh karyawan ikut serta dalam menjaga kebersihan lingkungan PPM MBS Yogyakarta. Hal ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja sangat memiliki pengaruh terhadap kenyamanan bekerja seseorang. Lingkungan kerja yang bersih harus diterapkan dalam organisasi agar seseorang tidak memiliki keputusan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Apabila di lingkungan bersih dan rapi, akan nyaman digunakan untuk beribadah, kegiatan belajar mengajar, serta kegiatan yang lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tentang lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi mendukung

penelitian yang dilakukan oleh Wowor, Sumayku, dan Siwi pada tahun 2016 dan Bernarto dan Herjany pada 2018.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini sesuai dengan uji hipotesis pada variabel Kepuasan kerja yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,592 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,005$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal tersebut terbukti dari nilai  $t$  hitung  $5,730 > 1,987$   $t$  tabel dan signifikansinya dibawah 0,005.

Hasil penelitian menyatakan bahwa apabila guru dan pembina merasa puas selama bekerja di PPM MBS, maka tidak mudah bagi seseorang tersebut meninggalkan organisasi. Sebaliknya, apabila seseorang merasa tidak puas maka ia akan mudah meninggalkan dan tidak memiliki rasa yang kuat terhadap organisasinya. Merasa puas akan pekerjaannya merupakan sebuah hak setiap individunya. Maka pemenuhan atas motivasi sangat mempengaruhi kontribusinya terhadap organisasi, yang akan membuatnya merasa nyaman dan tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut.

Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai tertinggi dari variabel kepuasan kerja pada kuesioner yang disebar adalah pada pernyataan kuesioner nomor 2, dimana menyatakan bahwa seluruh karyawan merasa bangga karena ikut masuk kedalam bagian dari PPM MBS. Hal ini dapat diketahui bahwa kepuasan

kerja dapat mempengaruhi komitmen seseorang bagi organisasinya. Mendapatkan rasa puas terhadap pekerjaannya dan pengalaman ketika ikut berjuang didalamnya dapat meningkatkan rasa simpati yang tinggi sehingga tidak mudah meninggalkan organisasi yang dimilikinya.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tentang kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Musadieg, Mayowan (2016), Taurisa, dan Ratnawati (2016), Lestari, dan Sambul (2017), Ningkiswari, dan Wulandari (2017), Silaban (2018).