

## **BAB IV**

### **PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN**

Pada bab IV ini akan membahas hasil-hasil survei yang telah dilakukan di PT Telkom Blimbing Malang yang diawali dengan gambaran umum objek penelitian, analisis data yaitu analisis deskriptif yang mengenai tentang responden, memaparkan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas, homoskedastisitas, dan auto korelasi, dan memaparkan analisis regresi.

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk**

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang selanjutnya dikenal dengan nama Telkom adalah suatu badan usaha yang memiliki sejarah panjang. Berawal dari Post En Telegraafdienst sebuah perusahaan swasta yang menyelenggarakan jasa-jasa post dan telekomunikasi yang didirikan dengan staatsblad No. 52 tahun 1884. Penyelenggaraan telekomunikasi oleh swasta ini berlangsung sampai tahun 1906 dan sejak saat itu di ambil oleh pemerintah Hindia Belanda dengan berdasarkan staatsblad No. 395 tahun 1906. Sejak saat itulah berdiri *Post Telegraf En Telefoondiendts* atau yang di sebut PTT Dients yang pada tahun 1927 ditetapkan sebagai Perusahaan Negara Pemerintah Hindia Belanda.

Jawatan PTT berlangsung sampai dikeluarkan Peraturan pemerintah pengganti Undang-undang (PERPU) No. 19 tahun 1960 yang menetapkan jawatan PTT untuk tetap menjadi Perusahaan Negara. Kemudian berdasarkan Peraturan

Pemerintah Republik Indonesia No. 2400 tahun 1961 perusahaan jawatan PPT berubah menjadi Perusahaan Negara (PN) Pos dan Telekomunikasi. Dalam perkembangan selanjutnya pemerintah memandang perlu untuk membagi PN Pos dan Telekomunikasi menjadi dua bagian perusahaan negara yang berdiri sendiri. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 29 tahun 1965 dibentuk PN Pos dan Giro dan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1965 didirikan PN Telekomunikasi.

Kemajuan teknologi dan jasa komunikasi mendorong pemerintah untuk mengubah PN Telekomunikasi menjadi bentuk Perusahaan Umum (PERUM). Untuk itu berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 1974 resmi berdiri Perusahaan Umum Telekomunikasi yang dikenal dengan nama PERUMTEL. Dalam peraturan tersebut PERUMTEL dinyatakan sebagai penyelenggara telekomunikasi untuk umum, baik hubungan telekomunikasi dalam negeri maupun luar negeri. Pada saat itu hubungan telekomunikasi dalam negeri maupun luar negeri juga diselenggarakan oleh PT Indonesia Satelit Corporation (INDOSAT) yang saat itu bertugas sebagai perusahaan asing, bagian dari American Cable dan Radio Corporation sebuah perusahaan asing dinegara bagian Delaware, Amerika Serikat. Seluruh saham PT INDOSAT dengan modal asing tersebut pada akhir tahun 1980 dibeli oleh Negara Republik Indonesia.

Selanjutnya dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 1980 yang isinya tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 1980, PERUMTEL ditetapkan sebagai badan usaha penyelenggara telekomunikasi dalam negeri dan INDOSAT sebagai penyelenggara telekomunikasi luar negeri.

Mamasuki Repelita V Pemerintah merasakan perlunya percepatan pembangunan telekomunikasi karena sebagai infrastruktur diharapkan dapat memicu pembangunan sektor lainnya. Untuk itu berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 1951 bentuk Perusahaan Umum (PERUM) dialihkan mejadi Perusahaan Perseroan (PERSERO) Telekomunikasi Indonesia dengan sebutan Telkom. Perubahan di lingkungan Telkom juga terus berlangsung, seperti perubahan bentuk perusahaan sejak dari perusahaan jawatan, perusahaan umum, perusahaan perseroan sampai menjadi perusahaan publik. Bahkan secara makro penyelenggaraan yang semula menjadi monopoli pemerintah secara berangsur diperlakukan privatisasi penyelenggara telekomunikasi. Jika ditelaah, perubahan-perubahan tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan.

Perubahan besar-besaran terjadi pada tahun 1995, perubahan tersebut meliputi restrukturisasi internal, kerjasama operasi dan *initial public offering*. Restrukturisasi internal dimaksudkan untuk menjadikan pengelolaan perusahaan menjadi lebih efisien dan efektif, karena terjadi pemisahan antara bidang usaha utama (*core business*), bidang usaha terkait dan bidang usaha penunjang. Bidang usaha Telkom adalah menyelenggarakan jasa. Telkom menyelenggarakan jasa telepon lokal dan jarak jauh dalam negeri. Bidang usaha terkait adalah penyelenggara jasa yang masih terkait dengan jasa telekomunikasi seperti Jasa Telepon Bergerak Seluler (JTBS), telex, penyewaan transponder satelit Very Small Aperture Terminal (VSAT) dan jasa nilai tambah tertentu. Bidang usaha terkait ini ada yang diselenggarakan dengan membentuk perusahaan patungan.

Sebagai hasil restrukturisasi sejak 1 Juli 1995 organisasi Telkom terdiri atas 7 divisi regional dan 1 divisi network yang keduanya mengelola bidang usaha utama. Divisi regional ini menjadi pengganti struktur Wilayah Usaha Telekomunikasi (WITEL) yang memiliki daerah teritorial tertentu, namun hanya menyelenggarakan jasa telepon lokal dan mendapat bagian dari jasa telepon Sambungan Telepon Jarak Jauh (SLJJ) melalui perhitungan interkoneksi. Divisi network menyelenggarakan jasa telekomunikasi jarak jauh dalam negeri melalui pengoperasian jaringan transmisi jalur utama nasional.

Pada tahun 1999 ditetapkan Undang-undang No. 36 tahun 1999 tentang Penghapusan Monopoli Penyelenggaraan Telekomunikasi. Memasuki abad ke-21 Pemerintah Indonesia melakukan regulasi disektor telekomunikasi dengan membuka kompetensi pasar bebas. Dengan demikian, Telkom tidak lagi monopoli telekomunikasi Indonesia.

Tahun 2001 Telkom membeli 35% Telkomsel dari PT Indosat sebagai bagian dari implementasi restrukturisasi industri jasa telekomunikasi di Indonesia yang ditandai dengan penghapusan kepemilikan bersama dan kepemilikan silang antara Telkom dan Indosat. Sejak bulan Agustus 2002 terjadi duopoli penyelenggaraan telekomunikasi lokal.

Pada tahun 2009 PT Telekomunikasi Indonesia Tbk mendirikan perusahaan di bidang portal, PT Metra-Net pada Mei 2009 mengakuisisi 49% saham PT Infomedia Nusantara dengan memposisikan diri sebagai perusahaan multimedia terkemuka di Indonesia. Saat ini Metra-Net telah menjadi salah satu

pilar bisnis di Telkom Group pada 23 Oktober 2009. Telkom meluncurkan New Telkom (Telkom Baru) yang ditandai dengan penggantian identitas perusahaan.

#### **4.1.2 Visi dan Misi PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk**

##### 1. Visi

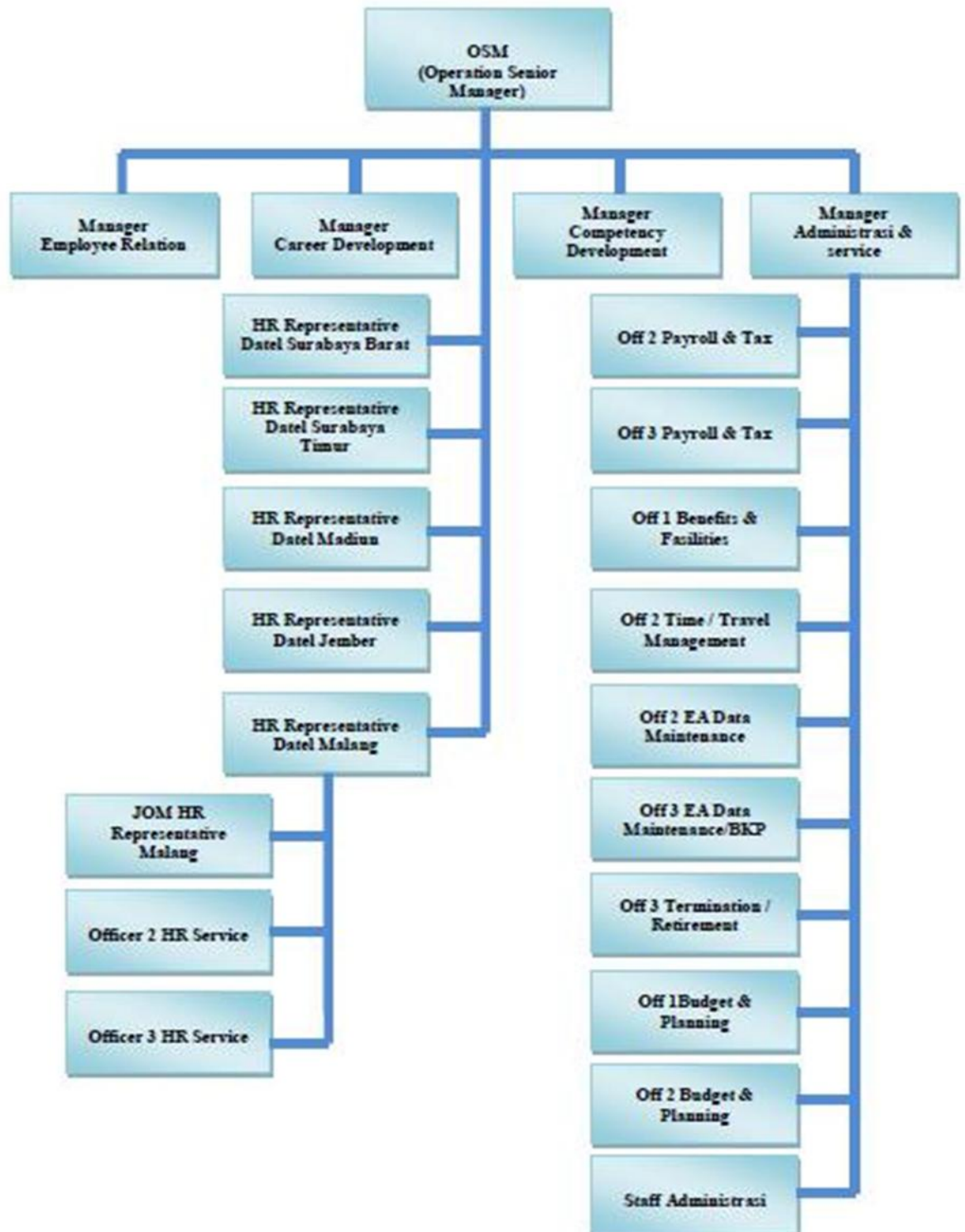
Menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan *Telecommunication, Information, Media, Edutainment* dan *Service (TIMES)* dikawasan regional.

##### 2. Misi

- Menyediakan layanan TIMES yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif.
- Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

Visi dan Misi ditetapkan berdasarkan keputusan Komisaris PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk No.09/KEP/DK/2012 pada tanggal 30 Mei 2012.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk



Gambar 4.1  
Struktur Organisasi HR Area V Jawa Timur

## 4.2 Paparan Hasil Penelitian

### 4.2.1 Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini yang menjadi responden penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Telkom Blimbing Malang sejumlah 63 (enam puluh tiga) karyawan dan pengolahan data karakteristik responden didapat melalui penyebaran kuesioner. Pengolahan data dilakukan untuk mengambil gambaran umum karakteristik responden dengan mengelompokkan kedalam lima bagian, yaitu jenis kelamin, umur responden, tingkat pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status karyawan. Data mengenai gambaran umum karakteristik responden dapat dilihat pada pemaparan berikut ini:

#### 1. Berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1**  
**Data karakteristik jenis kelamin responden**

No.	Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	43	68,3%
2.	Perempuan	20	31,7%

Sumber: data primer diolah 2015

Data karakteristik responden diatas menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sejumlah 43 orang (68,3%) dan jumlah responden perempuan adalah 20 orang (31,7%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden adalah laki-laki sebesar 43 orang atau 68,3% dari 63 jumlah sampel responden.



## 2. Berdasarkan umur responden

**Tabel 4.2**  
**Data karakteristik Umur responden**

No.	Umur responden	Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
1.	< 26	6	9,5%
2.	26-35	10	15,9%
3.	36-55	38	60,3%
4.	> 56	9	14,3%

Sumber: data primer diolah 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa umur responden kurang dari 26 tahun sejumlah 6 orang (9,5%), usia responden antara 26-35 tahun sejumlah 10 orang (15,9%), umur responden antara 36-55 tahun sejumlah 38 orang (60,3%), dan 9 orang (14,3%) responden yang berumur lebih dari 56 tahun. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang menjadi responden berdasarkan umur responden adalah antara umur 36-55 tahun sebesar 38 karyawan atau 60,3% dari jumlah 63 responden.

## 3. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden

**Tabel 4.3**  
**Data karakteristik tingkat pendidikan terakhir responden**

No.	Tingkat pendidikan	Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
1.	SD	0	0,0%
2.	SLTP	1	1,6%
3.	SLTA	14	22,2%
4.	D1	6	9,5,%
5.	D2	9	14,3%
6.	D3	14	22,2%
7.	S1	15	23,8%
8.	Lain-lain	4	6,3%

Sumber: data primer diolah 2015



Tabel frekuensi 4.3 diketahui bahwa 1 orang (1,6%) berpendidikan SLTP, 14 orang (22,2%) dengan pendidikan SLTA, 6 orang (9,5%) dengan pendidikan D1, 9 orang (14,3%) dengan pendidikan D2, 14 orang (22,2%) dengan pendidikan D3, 15 orang (23,8%) dengan pendidikan S1, dan 4 orang (6,3%) diantaranya dengan pendidikan lain-lain yaitu S2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan responden yaitu pendidikan paling rendah adalah pendidikan SLTP dengan jumlah 1 orang atau 1,6% dan pendidikan paling tinggi adalah pendidikan S2 dengan jumlah 4 orang atau 6,3%, dan mayoritas pendidikan responden yang menjadi sampel penelitian ini adalah pendidikan S1 dengan jumlah 15 karyawan atau 23,8% dari 63 karyawan yang menjadi sampel.

#### 4. Berdasarkan lama bekerja

**Tabel 4.4**  
**Data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja**

No.	Lama bekerja (tahun)	Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
1.	< 2	4	6,3%
2.	2-5	12	19,0%
3.	6-10	20	31,7%
4.	> 11	27	42,9%

Sumber: data primer diolah 2015

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa 4 orang karyawan (6,3%) telah bekerja selama kurang dari 2 tahun, 12 orang (19%) telah bekerja antara 3-5 tahun, 20 orang (31,7%) telah bekerja antara 6-10 tahun, dan 27 orang (42,9%) diantaranya telah bekerja lebih dari 10 tahun. Kesimpulannya adalah mayoritas karyawan yang menjadi responden penelitian ini adalah karyawan yang telah

bekerja lebih dari 10 tahun dengan jumlah 27 karyawan atau 42,9% dari 63 karyawan yang menjadi sampel penelitian.

## 5. Berdasarkan status karyawan

**Tabel 4.5**  
**Data karakteristik responden berdasarkan status karyawan**

No.	Status karyawan	Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
1.	Karyawan tetap	58	92,1%
2.	Karyawan kontrak	5	7,9%

Sumber: data primer diolah 2015

Tabel frekuensi diatas menunjukkan bahwa 58 orang (92,1%) berdasarkan statusnya adalah sebagai karyawan tetap, sedangkan 5 orang (7,9%) sebagai karyawan kontrak. Dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden penelitian ini mayoritas adalah karyawan tetap dengan jumlah 58 orang atau 92,1% dari jumlah 63 karyawan yang menjadi sampel penelitian ini.

### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 6 (enam) variabel, yaitu *altruism* (X1), *conscientiousness* (X2), *sportmanship* (X3), *civic virtue* (X4), *courtesy* (X5), dan kinerja (Y). Dari beberapa variabel tersebut masing-masing memiliki item-item pertanyaan. Berikut paparan dari masing-masing variabel diantaranya yaitu:

#### 1. Variabel *altruism* (X1)

Dari variabel *altruism* (X1) terdapat 6 (enam) item pertanyaan. Berikut hasil jawaban responden:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi frekuensi item-item variabel *altruism* (X1)**

Item	Jawaban responden										Total frekuensi
	STS	%	TS	%	N	%	ST	%	SS	%	
X <sub>1.1</sub>	0	0%	0	0%	22	34,9%	24	38,1%	17	27,0%	63
X <sub>1.2</sub>	0	0%	1	1,6%	16	25,4%	34	54,0%	12	19,0%	63
X <sub>1.3</sub>	0	0%	0	0%	22	34,9%	26	41,3%	15	23,8%	63
X <sub>1.4</sub>	0	0%	0	0%	31	49,2%	19	30,2%	13	20,6%	63
X <sub>1.5</sub>	0	0%	0	0%	23	36,5%	27	42,9%	13	20,6%	63
X <sub>1.6</sub>	0	0%	1	1,6%	14	22,2%	35	55,6%	13	20,6%	63

Sumber: data primer diolah 2015

Dapat dilihat pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada item X<sub>1.1</sub> mayoritas responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 24 jawaban atau 38,1%. Dapat diartikan bahwa karyawan tidak enggan menggantikan rekan kerjanya dengan senang hati ketika rekan kerjanya tidak masuk atau sedang istirahat.

Dapat dilihat pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada item X<sub>1.2</sub> responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 34 jawaban atau 54,0%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan sering membantu rekan kerjanya ketika rekan kerjanya sedang mengalami pekerjaan yang *overload* (berlebihan).

Dapat dilihat pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada item X<sub>1.3</sub> responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 26 jawaban atau 41,3%. Berarti ketika terdapat karyawan baru, karyawan lama bersedia membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tanpa diminta.

Dapat dilihat pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada item X<sub>1.4</sub> responden lebih banyak memilih jawaban netral (N) dengan nilai 31 jawaban atau

49,2%. Dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan lain diluar departemen memiliki permasalahan, karyawan terkadang bersedia meluangkan waktu untuk membantunya.

Dapat dilihat pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada item X<sub>1.5</sub> responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 27 jawaban atau 42,9%. Dapat diartikan bahwa karyawan mau membantu pelanggan ketika terdapat pelanggan yang sedang membutuhkan bantuan.

Dapat dilihat pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada item X<sub>1.6</sub> responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 35 jawaban atau 55,6%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan mau membantu pekerjaan atasan dengan senang hati walaupun tidak diberi upah tambahan.

## 2. Variabel *conscientiousness* (X2)

Pada variabel *conscientiousness* (X2) terdapat 7 (tujuh) item pertanyaan.

Berikut paparan jawaban responden:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi frekuensi item-item variabel *conscientiousness* (X2)**

Item	Jawaban responden										Total frekuensi
	STS	%	TS	%	N	%	ST	%	SS	%	
X <sub>2.1</sub>	0	0%	8	12,7%	13	20,6%	18	28,6%	24	38,1%	63
X <sub>2.2</sub>	0	0%	0	0%	24	38,1%	34	54,0%	5	7,9%	63
X <sub>2.3</sub>	0	0%	0	0%	25	39,7%	28	44,4%	10	15,9%	63
X <sub>2.4</sub>	0	0%	8	12,7%	22	34,9%	17	27,0%	16	25,4%	63
X <sub>2.5</sub>	0	0%	0	0%	24	38,1%	29	46,0%	10	15,9%	63
X <sub>2.6</sub>	0	0%	0	0%	24	38,1%	33	52,4%	6	9,5%	63
X <sub>2.7</sub>	0	0%	6	9,5%	22	34,9%	21	33,3%	14	22,2	63

Sumber: data primer diolah 2015

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada item  $X_{2.1}$  responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan nilai 24 jawaban atau 38,1%. Dapat diartikan bahwa karyawan sangat sering tiba lebih awal, sehingga karyawan siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai.

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada item  $X_{2.2}$  responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 34 jawaban atau 54,0%. Disimpulkan bahwa karyawan cukup berbicara seperlunya dalam percakapan ditelepon.

Dapat dilihat pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada item  $X_{2.3}$  responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 28 jawaban atau 44,4%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap bisa hadir tepat waktu setiap hari meskipun musim atau lalu lintas dan sebagainya tidak menentu.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada item  $X_{2.4}$  responden lebih banyak memilih jawaban netral (N) dengan nilai 22 jawaban atau 34,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan mau datang jika dibutuhkan oleh atasan maupun rekan kerja.

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada item  $X_{2.5}$  responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 29 jawaban atau 46,0%. Maka dapat diartikan bahwa karyawan tidak sering menghabiskan waktu untuk berbincang-bincang dengan rekan kerja selain mengenai pekerjaan saat jam kerja.

Dapat dilihat pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada item  $X_{2.6}$  responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 33 jawaban atau 52,4%.

Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak begitu suka bermain game atau sosial media seperti facebook, twitter, dll ketika jam kerja.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada item  $X_{2.7}$  responden lebih banyak memilih jawaban netral (N) dengan nilai 22 jawaban atau 34,9%. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan kadang-kadang pulang melebihi jam kerja apabila pekerjaan belum selesai meskipun tidak mendapatkan honor lembur.

### 3. Variabel *sportmanship* (X3)

Pada variabel *sportmanship* (X3) terdapat 6 (enam) item pertanyaan.

Berikut paparan jawaban responden:

**Tabel 4.8**  
**Distribusi frekuensi item-item variabel *sportmanship* (X3)**

Item	Jawaban responden										Total frekuensi
	STS	%	TS	%	N	%	ST	%	SS	%	
$X_{3.1}$	0	0%	1	1,6%	21	33,3%	19	30,2%	22	34,9%	63
$X_{3.2}$	8	12,7%	9	14,3%	26	41,3%	9	14,3%	11	17,5%	63
$X_{3.3}$	0	0%	3	4,8%	26	41,3%	16	25,4%	18	28,6%	63
$X_{3.4}$	0	0%	1	1,6%	19	30,2%	20	31,7%	23	36,5%	63
$X_{3.5}$	0	0%	2	3,2%	21	33,3%	22	34,9%	18	28,6%	63
$X_{3.6}$	0	0%	1	1,6%	18	28,6%	19	30,2%	25	39,7%	63

Sumber: data primer diolah 2015

Dapat dilihat pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada item  $X_{3.1}$  responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan nilai 22 jawaban atau 34,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu tidak marah jika ada rekan kerja yang tidak bisa diajak kerjasama.

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada item  $X_{3.2}$  responden lebih banyak memilih jawaban netral (N) dengan nilai 26 jawaban atau 41,3%. Maka dapat

diartikan bahwa karyawan kadang-kadang merasa kecewa ketika rekan kerjanya tidak mengikuti atau memilih saran yang diberikannya.

Dilihat pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada item  $X_{3,3}$  responden lebih banyak memilih jawaban netral (N) dengan nilai 26 jawaban atau 41,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan karyawan terkadang mengeluh jika mendapatkan pekerjaan yang banyak.

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada item  $X_{3,4}$  responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan nilai 23 jawaban atau 36,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat tidak suka membesar-besarkan masalah yang cenderung sepele.

Dapat dilihat pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada item  $X_{3,5}$  responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 22 jawaban atau 34,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan sering memberikan masukan kepada atasan apabila keputusan yang kurang sesuai dengan kondisi yang ada.

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada item  $X_{3,6}$  responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan nilai 25 jawaban atau 39,7%. Maka dapat diartikan bahwa karyawan sangat sering menerima kritikan dan saran dari atasan maupun rekan kerja dengan senang hati.

#### 4. Variabel *civic virtue* (X4)

Pada variabel *civic virtue* (X4) terdapat 5 (lima) item pertanyaan. Berikut paparan jawaban responden:



**Tabel 4.9**  
**Distribusi frekuensi item-item variabel *civic virtue* (X4)**

Item	Jawaban responden										Total frekuensi
	STS	%	TS	%	N	%	ST	%	SS	%	
X <sub>4.1</sub>	0	0%	3	4,8%	16	25,4%	32	50,8%	12	19,0%	63
X <sub>4.2</sub>	0	0%	0	0%	23	36,5%	33	52,4%	7	11,1%	63
X <sub>4.3</sub>	0	0%	1	1,6%	23	36,5%	27	42,9%	12	19,0%	63
X <sub>4.4</sub>	0	0%	0	0%	23	36,5%	30	47,6%	10	15,9%	63
X <sub>4.5</sub>	0	0%	3	4,8%	15	23,8%	31	49,2%	14	22,2%	63

Sumber: data primer diolah 2015

Dapat dilihat pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada item X<sub>4.1</sub> responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 32 jawaban atau 50,8%. Maka dapat diartikan bahwa karyawan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan nama baik perusahaan.

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada item X<sub>4.2</sub> responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 33 jawaban atau 52,4%. Maka dapat diartikan bahwa karyawan mengikuti perkembangan perusahaan ditempat mereka bekerja.

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada item X<sub>4.3</sub> responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 27 jawaban atau 42,9%. Maka dapat diartikan bahwa karyawan hadir pada pertemuan-pertemuan yang dianggap kurang penting, penting maupun sangat penting.

Dapat dilihat pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada item X<sub>4.4</sub> responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 30 jawaban atau 47,6%. Maka dapat diartikan bahwa karyawan tidak terima jika ada pihak lain yang menilai negatif pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada item  $X_{4,5}$  responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 31 jawaban atau 49,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan senang bekerja di perusahaan tersebut.

#### 5. Variabel *courtesy* (X5)

Pada variabel *courtesy* (X5) terdapat 6 (enam) item pertanyaan. Berikut paparan jawaban responden:

**Tabel 4.10**  
**Distribusi frekuensi item-item variabel *courtesy* (X5)**

Item	Jawaban responden										Total frekuensi
	STS	%	TS	%	N	%	ST	%	SS	%	
$X_{5,1}$	1	1,6%	5	7,9%	21	33,3%	16	25,4%	20	31,7%	63
$X_{5,2}$	4	6,3%	8	12,7%	18	28,6%	20	31,7%	13	20,6%	63
$X_{5,3}$	2	3,2%	7	11,1%	15	23,8%	21	33,3%	18	28,6%	63
$X_{5,4}$	6	9,5%	10	15,9%	14	22,2%	15	23,8%	18	28,6%	63
$X_{5,5}$	8	12,7%	11	17,5%	19	29,2%	19	29,2%	6	9,5%	63
$X_{5,6}$	6	9,5%	10	15,9%	13	20,6%	17	27,0%	17	27,0%	63

Sumber: data primer diolah 2015

Dapat dilihat pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item  $X_{5,1}$  responden lebih banyak memilih jawaban netral (N) dengan nilai 21 jawaban atau 33,3%. Maka dapat diartikan bahwa karyawan kadang-kadang bersifat sopan terhadap semua rekan kerja meskipun usianya lebih muda dari karyawan tersebut.

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item  $X_{5,2}$  responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 20 jawaban atau 31,7%. Maka dapat diartikan bahwa karyawan tidak sering terprovokasi ketika rekan kerjanya ada yang sedang berselisih paham.

Dilihat pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item  $X_{5.3}$  responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dengan nilai 21 jawaban atau 33,3%. Maka dapat diartikan bahwa karyawan sering peduli terhadap persoalan yang dihadapi rekan kerjanya.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item  $X_{5.4}$  responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju (SS) dengan nilai 18 jawaban atau 28,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan karyawan sangat kenal baik dengan semua rekan kerjanya.

Dapat dilihat pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item  $X_{5.5}$  responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) dan netral (N) dengan nilai 19 jawaban atau 30,2%. Maka dapat diartikan bahwa sebagian karyawan tidak sering konflik dengan rekan kerja lain dan sebagian lainnya terkadang konflik dengan rekan kerja lainnya.

Dapat dilihat pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada item  $X_{5.6}$  responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju (SS) dan setuju (ST) dengan nilai 17 jawaban atau 27,0%, maka dapat diartikan bahwa sebagian karyawan selalu konsultasi kepada atasan terlebih dahulu sebelum bertindak dan sebagian karyawan yang lainnya terkadang konsultasi kepada atasan terlebih dahulu sebelum bertindak.

#### 6. Variabel Kinerja (Y)

Pada variabel Kinerja (Y) terdapat 11 (sebelas) item pertanyaan. Berikut paparan jawaban responden:

**Tabel 4.11**  
**Distribusi frekuensi item-item variabel *courtesy* (Y)**

Item	Jawaban responden										Total frekuensi
	STS	%	TS	%	N	%	ST	%	SS	%	
Y <sub>1</sub>	1	1,6%	9	14,3%	15	23,8%	19	30,27%	19	30,2%	63
Y <sub>2</sub>	1	1,6%	8	12,7%	21	33,3%	20	31,7%	13	20,6%	63
Y <sub>3</sub>	0	0%	1	1,6%	21	33,3%	23	36,5%	18	28,6%	63
Y <sub>4</sub>	0	0%	3	4,8%	23	36,5%	22	34,9%	15	23,8%	63
Y <sub>5</sub>	0	0%	2	3,2%	23	36,5%	22	34,4%	16	25,4%	63
Y <sub>6</sub>	2	3,2%	3	4,8%	23	36,5%	26	41,3%	9	14,3%	63
Y <sub>7</sub>	2	3,2%	8	12,7%	22	34,9%	20	31,7%	11	17,5%	63
Y <sub>8</sub>	0	0%	5	7,9%	24	38,1%	21	33,3%	13	20,6%	63
Y <sub>9</sub>	4	6,3%	7	11,1%	18	28,6%	21	33,3%	13	20,6%	63
Y <sub>10</sub>	5	7,9%	7	11,1%	22	34,9%	19	30,2%	10	15,9%	63
Y <sub>11</sub>	0	0%	3	4,8%	25	39,7%	25	39,7%	10	15,9%	63

Sumber: data primer diolah 2015

Dapat dilihat pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa pada item Y<sub>1</sub> responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) sebanyak 19 jawaban atau 30,2% dan sangat setuju (SS) sebanyak 19 jawaban atau 30,2%, maka dapat diartikan bahwa sebagian karyawan sangat sering menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan selalu tepat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, dan sebagian karyawan yang lainnya sering menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan selalu tepat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa pada item Y<sub>2</sub> responden lebih banyak memilih jawaban netral (N) sebanyak 21 jawaban atau 33,3%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan terkadang mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan rapi.

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa pada item  $Y_3$  responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) sebanyak 23 jawaban atau 36,5%, maka kesimpulannya bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi tanggungjawabnya.

Dapat dilihat pada hasil tabel 4.11 menunjukkan bahwa pada item  $Y_4$  responden lebih banyak memilih jawaban netral (N) sebanyak 23 jawaban atau 36,5%, hal itu berarti bahwa karyawan terkadang menggunakan peralatan dan perlengkapan kantor dengan baik.

Berdasarkan pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa pada item  $Y_5$  responden lebih banyak memilih jawaban netral (N) sebanyak 23 jawaban atau 36,5%, maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan karyawan terkadang masih mengalami kesalahan.

Hasil tabel 4.11 menunjukkan bahwa pada item  $Y_6$  responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) sebanyak 26 jawaban atau 41,3%, maka dapat diartikan bahwa karyawan telah memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas yang diberikan atasan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.

Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa pada item  $Y_7$  responden lebih banyak memilih jawaban netral (N) sebanyak 22 jawaban atau 34,9%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam bekerja karyawan menggunakan ketrampilan khusus untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat mencapai standar yang ditetapkan.

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa pada item  $Y_8$  responden lebih banyak memilih jawaban netral (N) sebanyak 24 jawaban atau 38,1%, maka dapat diartikan bahwa karyawan karyawan biasanya mengerjakan pekerjaannya lebih baik dibanding sebelumnya.

Berdasarkan pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa pada item  $Y_9$  responden lebih banyak memilih jawaban setuju (ST) sebanyak 21 jawaban atau 33,3%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan sering menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dibanding dengan waktu yang lalu.

Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa pada item  $Y_{10}$  responden lebih banyak memilih jawaban netral (N) sebanyak 22 jawaban atau 34,9%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan biasanya menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa pada item  $Y_{11}$  responden lebih banyak memilih jawaban netral (N) dan setuju (ST) dengan nilai yang sama sebanyak 25 jawaban atau 39,7%, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibanding dengan rekan kerjanya, dan sebagian karyawan yang lainnya sering menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dibanding dngan rekan kerjanya.

### **4.3 Hasil Analisis Data**

#### **4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila suatu item tersebut memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 5% atau 0,05, dan sebaliknya apabila suatu item instrumen tersebut memiliki nilai signifikan lebih besar dari 5% atau

0,05 maka item tersebut dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengukur reliabilitas dari instrumen kuesioner, dapat dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, dan sebaliknya suatu instrumen kuesioner dikatakan tidak reliabel jika instrumen kuesioner memiliki nilai *cronbach alpha* kurang dari 0,60.

**Tabel 4.12**  
**Tabel uji validitas dan reliabilitas**

Variabel	Item	Validitas		Keterangan	Koefisien alpha	Keterangan
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)			
X <sub>1</sub>	X <sub>11</sub>	0,728	0,000	Valid	0,789	Reliabel
	X <sub>12</sub>	0,693	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>13</sub>	0,754	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>14</sub>	0,498	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>15</sub>	0,833	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>16</sub>	0,695	0,000	Valid		Reliabel
X <sub>2</sub>	X <sub>21</sub>	0,515	0,000	Valid	0,777	Reliabel
	X <sub>22</sub>	0,747	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>23</sub>	0,732	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>24</sub>	0,590	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>25</sub>	0,646	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>26</sub>	0,747	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>27</sub>	0,785	0,000	Valid		Reliabel
X <sub>3</sub>	X <sub>31</sub>	0,566	0,000	Valid	0,768	Reliabel
	X <sub>32</sub>	0,565	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>33</sub>	0,815	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>34</sub>	0,779	0,000	Valid		Reliabel



	X <sub>35</sub>	0,635	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>36</sub>	0,804	0,000	Valid		Reliabel
X <sub>4</sub>	X <sub>41</sub>	0,771	0,000	Valid	0,642	Reliabel
	X <sub>42</sub>	0,388	0,002	Valid		Reliabel
	X <sub>43</sub>	0,689	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>44</sub>	0,521	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>45</sub>	0,786	0,000	Valid		Reliabel
X <sub>5</sub>	X <sub>51</sub>	0,616	0,000	Valid	0,816	Reliabel
	X <sub>52</sub>	0,769	0,002	Valid		Reliabel
	X <sub>53</sub>	0,773	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>54</sub>	0,759	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>55</sub>	0,695	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>56</sub>	0,722	0,000	Valid		Reliabel
Y	Y <sub>1</sub>	0,574	0,000	Valid	0,684	Reliabel
	Y <sub>2</sub>	0,741	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>3</sub>	0,505	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>4</sub>	0,527	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>5</sub>	0,736	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>6</sub>	0,378	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>7</sub>	0,459	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>8</sub>	0,330	0,008	Valid		Reliabel
	Y <sub>9</sub>	0,394	0,001	Valid		Reliabel
	Y <sub>10</sub>	0,350	0,005	Valid		Reliabel
	Y <sub>11</sub>	0,469	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: data primer diolah 2015

Dari penjabaran 4.12 dapat disimpulkan bahwa semua variabel OCB dan variabel kineja, dan item pada masing-masing dimensi OCB juga item masing-masing kinerja menunjukkan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%

dan mempunyai nilai koefisien lebih besar dari 0,60, maka dapat diartikan bahwa semua item pada variabel masing-masing dimensi OCB dan kinerja adalah valid dan reliabel. Dengan demikian jika dilakukan penelitian dengan memperbanyak sampel akan tetap valid dan reliabel.

#### 4.4 Penguji Hipotesis

##### 4.4.1 Analisa Uji Asumsi Klasik

###### 1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen yaitu *altruism* (X1), *conscientiosness* (X2), *sportmanship* (X3), *civic virtue* (X4), *courtesy* (X5) dan kinerja (Y) adalah berdistribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas terpenuhi apabila nilai signifikan dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$ .

**Tabel 4.13**  
**Uji asumsi normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.17070532
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.055
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.465
Asymp. Sig. (2-tailed)		.982

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data diolah 2015

Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,982 > 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi.

## 2. Uji multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut dengan syarat nilai VIF (*varian inflation factor*) sekitar angka 1 dan tidak boleh melebihi dari angka 10, sedangkan nilai *tolerance* tidak lebih dari angka 1 atau mendekati angka 1.

**Tabel 4.14**  
**Uji asumsi multikolinieritas**  
**Tabel Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Altruism	.930	1.076
Conscientiousness	.831	1.204
Sportmanship	.841	1.190
Civic Virtue	.889	1.125
Courtesy	.825	1.213

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data diolah 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Nilai VIF variabel *altruism* (X1), variabel *conscientiousness* (X2), *sportmanship* (X3) variabel *civic virtue* (X4), variabel *courtesy* (X5) adalah  $< 10$  dan nilai *tolerance* variabel *altruism* (X1), variabel *conscientiousness* (X2), *sportmanship* (X3) variabel *civic*

*virtue* (X4), variabel *courtesy* (X5) < 1, maka model regresi linier berganda ini terbebas dari asumsi multikolinieritas.

### 3. Uji homoskedastisitas (*Non-heteroskedesitas*)

Uji non-heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamat dengan pengamat lain. Dikatakan homoskedastisitas apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 atau 5%. Berikut hasil korelasinya:

**Tabel 4.15**  
**Rekapitulasi uji asumsi homoskedastisitas**

Variabel bebas	R	Sig	Keterangan
Altruism	-0,028	0,826	Homoskedastisitas
Conscientiousness	-0,130	0,308	Homoskedastisitas
Sportmanship	0,110	0,391	Homoskedastisitas
Civic virtue	0,154	0,227	Homoskedastisitas
courtesy	-0,015	0,908	Homoskedastisitas

Sumber : data primer diolah 2015

Dari rekapitulasi tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan variabel *altruisme* (X1), variabel *conscientiousness* (X2), variabel *sportmanship* (X3), variabel *civic virtue* (X4), dan variabel *courtesy* (X5) > 0,05, maka semua variabel dapat dinyatakan homoskedastisitas/tidak mengandung heteroskedastisitas.

### 4. Uji auto-korelasi

Uji auto-korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan

kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Asumsi regresi linier tidak terjadi auto-korelasi dan terpenuhi apabila nilai DW mendekati nilai 2.

**Tabel 4.16**  
**Uji asumsi auto korelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.599 <sup>a</sup>	.359	.303	4.352	1.790

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X4, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

sumber: data primer diolah 2015

Diketahui pada tabel model *summary* diatas nilai DW adalah sebesar 1,790 dan mendekati nilai 2, maka asumsi regresi linier tersebut tidak terjadi auto-korelasi dan terpenuhi.

#### 4.4.2 Analisa Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.17**  
**Rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T <sub>hitung</sub>	Sig
	B	Std Error	Beta		
Constant	27,323	7,412		3,687	0,001
Altruism	-0,402	0,182	-0,244	-2,214	0,031
Conscientiousness	0,523	0,161	0,378	3,253	0,002
Sportmanship	0,368	0,156	0,272	2,353	0,022
Civic Virtue	-0,416	0,246	-0,190	-1,689	0,097
Courtesy	0,376	0,119	0,370	3,169	0,002

Sumber: data primer diolah 2015

Dari hasil tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = + 1X_1 + 2X_2 + 3X_3 + 4X_4 + 5X_5 + e$$

atau

$$\text{Kinerja} = + 1\text{altruism} + 2\text{conscientiousness} + 3\text{sportmanship} + 4\text{civic virtue} + 5\text{courtesy} + e$$

$$\text{Kinerja} = 27,323 - 0,402 + 0,523\text{conscientiousness} + 0,368\text{sportmanship} - 0,416\text{civic virtue} + 0,376\text{courtesy} + e$$

Maka dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Jika variabel *altruism* (X1) dan variabel *conscientiousness* (X2), variabel *sportmanship* (X3), variabel *civic virtue* (X4) dan variabel *courtesy* (X5) dianggap konstan, maka nilai variabel kinerja (Y) adalah sebesar 27,323.
2. Jika variabel *altruism* (X1) ditambah sebesar 1 poin dan variabel *conscientiousness* (X2), variabel *sportmanship* (X3), variabel *civic virtue* (X4) dan variabel *courtesy* (X5) dianggap konstan, maka nilai variabel kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,402 atau 40,2%.
3. Jika variabel *conscientiousness* (X2) ditambah sebesar 1 poin dan variabel *altruism* (X1), variabel *sportmanship* (X3), variabel *civic virtue* (X4) dan variabel *courtesy* (X5) dianggap konstan, maka nilai variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,523 atau 52,3%.
4. Jika variabel *sportmanship* (X3) ditambah sebesar 1 poin dan variabel *altruism* (X1), variabel *conscientiousness* (X2), variabel *civic virtue* (X4) dan variabel *courtesy* (X5) dianggap konstan, maka nilai variabel kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,368 atau 36,8%.
5. Jika variabel *civic virtue* (X4) ditambah sebesar 1 poin dan variabel *altruism* (X1), variabel *conscientiousness* (X2), variabel *sportmanship* (X3), dan

variabel *courtesy* (X5) dianggap konstan, maka nilai variabel kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,416 atau 41,6%.

6. Jika variabel *courtesy* (X5) ditambah sebesar 1 poin dan variabel *altruism* (X1), variabel *conscientiousness* (X2), variabel *sportmanship* (X3), dan variabel *civic virtue* (X4) dianggap konstan, maka nilai variabel kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,376 atau 37,6%.

#### 4.4.3 Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji hipotesis secara simultan menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah semua variabel OCB (X), yaitu variabel *altruism* (X<sub>1</sub>), variabel *conscientiousness* (X<sub>2</sub>), variabel *sportmanship* (X<sub>3</sub>), variabel *civic virtue* (X<sub>4</sub>), variabel *courtesy* (X<sub>5</sub>) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja (Y). Dengan membuktikan apakah variabel tersebut  $H_0 = B = 0$  atau  $H_a = B \neq 0$ , jika  $H_0$  maka ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, jika  $H_a$  maka diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$ : Diterima, dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$ : Diterima.

Untuk menganalisis variabel OCB (X), yaitu *Altruisme* (X<sub>1.1</sub>), *Conscientiousness* (X<sub>1.2</sub>), *Sportmanship* (X<sub>1.3</sub>), *Courtesy* (X<sub>1.4</sub>) dan *Civic virtue* (X<sub>1.5</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dengan menggunakan perhitungan uji F. Dimana  $F_{tabel}$  dihitung dengan cara DF (derajat penyebut) = n-k, n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel



independen. Nilai derajat pembilang =  $k-1 = 6-1 = 5$ , dan taraf nyata 5% atau 0,05. Pada analisis ini menggunakan 6 variabel, maka  $DF = 63-6 = 58$ ,  $F_{tabel} = 2,37$ . Hasil rekapitulasi perhitungan uji simultan dengan menggunakan SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Rekapitulasi uji F**

Variabel	F	Sig.
OCB	6,389	0,000

Sumber: data primer diolah 2015

Dengan melihat nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar  $6,389 > F_{tabel}$  adalah 2,37 dan nilai signifikan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $F_{hitung} 6,389 > F_{tabel} 2,37$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa antara variabel *altruism* ( $X_1$ ), variabel *conscientiousness* ( $X_2$ ), variabel *sportmanship* ( $X_3$ ), variabel *civic virtue* ( $X_4$ ), variabel *courtesy* ( $X_5$ ) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja ( $Y$ ).

#### 4.4.4 Uji Parsial (Uji T)

T-test atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial), yaitu: *altruisme* ( $X_{1.1}$ ), *conscientiousness* ( $X_{1.2}$ ), *sportsmanship* ( $X_{1.3}$ ), *courtesy* ( $X_{1.4}$ ) dan *civic virtue* ( $X_{1.5}$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial. Dengan membuktikan apakah variabel tersebut  $H_0 = B = 0$  atau  $H_a = B \neq 0$ , jika  $H_0$  maka ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, jika  $H_a$  maka diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel

independen terhadap variabel dependen secara simultan. jika  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ , maka  $H_0$ : Diterima, dan jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_a$ : Diterima. Dimana  $T_{tabel}$  dihitung dengan cara  $df = n-k$ ,  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel independen.  $DF = 63-5 = 58$ ,  $T_{tabel} = 2,00$ . Berikut dapat dilihat hasil rekapitulasi uji regresi secara parsial pada tabel koefisien:

**Tabel 4.19**  
**Rekapitulasi uji parsial uji (T)**

Variabel	T	Sig.
(Constant)	3,687	0,001
Altruism	-2,214	0,031
Conscientiousness	3,253	0,002
Sportmanship	2,353	0,022
Civic Virtue	-1,689	0,097
Courtesy	3,169	0,002

Sumber: data primer diolah 2015

Berdasarkan tabel koefisien diatas menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa nilai  $T_{hitung}$  pada variabel *Altruism* (X1) adalah  $-2,214 > \text{nilai } T_{tabel} = 2,00$  dan nilai signifikannya  $0,031 < = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *Altruism* (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Nilai  $T_{hitung}$  pada variabel *conscientiousness* (X2) adalah  $3,253 > \text{nilai } T_{tabel} = 2,00$  dan nilai signifikannya  $0,002 < = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *conscientiousness* (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Nilai  $T_{hitung}$  pada variabel *sportmanship* (X3) adalah  $2,353 > T_{tabel} = 2,00$  dan nilai signifikannya  $0,022 < = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *sportmanship* (X3) secara signifikan berpengaruh

terhadap kinerja (Y). Nilai  $T_{hitung}$  pada variabel *civic virtue* (X4) adalah  $-1,689 < T_{tabel} = 2,00$  dan nilai signifikannya  $0,097 > = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *civic virtue* (X4) secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y). Nilai  $T_{hitung}$  pada variabel *courtesy* (X5) adalah  $3,169 > T_{tabel} = 2,00$  dan nilai signifikannya  $0,002 < = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *courtesy* (X5) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

#### 4.4.5 Uji dominan

Uji tahap ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel masing-masing dan variabel manakah yang paling besar memberikan kontribusi. Untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing pada variabel bebas yang uji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui kuadrat korelasi sederhana terhadap variabel terikat. Berikut tabel kuadrat korelasi sederhana pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat:

**Tabel 4.20**  
**Rekapitulasi uji variabel dominan**

Variabel	R	$r^2$	Kontribusi (%)
<i>Altruism</i> (X <sub>1</sub> )	-0,154	0,0237	2,37 %
<i>Conscientiousness</i> (X <sub>2</sub> )	0,402	0,1616	16,16 %
<i>Sportmanship</i> (X <sub>3</sub> )	0,053	0,0028	0,28 %
<i>Civic Virtue</i> (X <sub>4</sub> )	-0,020	0,0004	0,04 %
<i>Courtesy</i> (X <sub>5</sub> )	0,409	0,1672	16,72 %

Sumber: data primer diolah 2015

Dapat dilihat dari tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel *courtesy* ( $X_5$ ) yaitu dengan kontribusi sebesar 16,72%. Sedangkan variabel yang paling sedikit memberikan kontribusi adalah variabel *civic virtue* ( $X_4$ ) yaitu dengan kontribusi sebesar 0,04%.

#### 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel bebas yaitu OCB (X) dengan dimensi yang terdiri dari *altruism* ( $X_1$ ), *conscientiousness* ( $X_2$ ), *sportmanship* ( $X_3$ ), *civic virtue* ( $X_4$ ), *courtesy* ( $X_5$ ) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja (Y) yang telah dilakukan dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 16.00 secara simultan, parsial serta dominan, berikut pembahasan hasil penelitian:

##### 4.5.1 Pengaruh OCB Terhadap Kinerja

Telah diketahui dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, yaitu OCB (X) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Fitriastuti (2013:110) menjelaskan bahwa OCB berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh Robbins dan Judge (2008:40), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Berdasarkan hasil penelitian ini, karyawan memiliki perilaku *intra role* pada saat mereka melakukan pekerjaan individu dengan beban kerja yang semakin bertambah yang dibebankan oleh karyawan. Selain itu karyawan dituntut untuk profesional dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengutamakan

kenyamanan dan kepuasan pelanggan. Dengan adanya karyawan yang memiliki perilaku *ektra role*, maka sangat membantu dalam pengerjaannya pada pekerjaan yang dilakukan secara tim maupun individu. Pada pengamatan yang telah peneliti lakukan menunjukkan bahwa umumnya karyawan pada PT Telkom Malang telah memiliki perilaku-perilaku keduanya, yaitu perilaku *extra role* dan *intra role*. Sebagai contohnya bahwa karyawan memiliki perilaku *extra role* adalah memiliki kesadaran diri untuk datang tepat waktu ke tempat kerja, saling sapa menyapa pada rekan kerja tanpa melihat usia maupun jabatan, kepekaan terhadap lingkungan terutama pada rekan kerja maupun atasan yang sedang membutuhkan bantuan.

Dalam Islam perilaku *citizenship* (OCB) ini dikenal dengan perilaku amal shaleh dengan keikhlasan. Perilaku *citizenship* identik dengan perilaku ikhlas, yang dilakukan tanpa mengharap imbalan, tetapi semata-mata karena kesadaran dari hati yang mengedepankan kecintaan dan membantu sesama (Nurdiana, 2012:144). Dijelaskan dalam QS. An-Nisa' (4:146) Allah berfirman:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ  
فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۖ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا



Artinya: “Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman

dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar”.

Surah An-Nisa (4:146) tersebut menjelaskan bahwa orang yang melakukan pekerjaan dengan tulus ikhlas hanya karena Allah, maka akan mendapatkan pahala yang besar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seseorang dianjurkan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa mengharap imbalan atau *reward* pada orang yang telah meminta bantuan, kecuali hanya mengharapkan ridho Allah untuk mendapatkan pahala dari Nya.

#### 4.5.2 Pengaruh Dimensi-dimensi OCB Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dinyatakan bahwa variabel *altruism* (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan *altruism* atau sikap kepedulian dapat didefinisikan sebagai mengambil alih tindakan sukarela membantu orang lain dengan masalah yang terkait dengan pekerjaan (Podsakoff dan MacKenzie, 1994:351). Penelitian yang dilakukan oleh Simanullang (2010:92) dan Nufus (2011:123) menunjukkan bahwa *altruism* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pada kenyataannya karyawan pada PT Telkom telah memiliki perilaku *altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa adanya paksaan, seperti halnya karyawan tidak enggan membantu pekerjaan rekan kerja yang sedang istirahat, atau tidak masuk atau bahkan izin pada jam kerja karena ada sesuatu hal yang tidak bisa ditinggalkan, karyawan mau membantu pelanggan yang sedang membutuhkan bantuan, dan karyawan mau menjadi *volunteer* dengan mengajari karyawan baru atau bahkan pemagang tanpa diminta.

Pada dimensi OCB yaitu *altruisme* dalam islam disebut juga Taawun, yaitu perilaku membantu orang lain. Dalam al-Quran dijelaskan pada QS. Al-maidah ayat 3:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۗ

Artinya: “Dan tolong menolonglah kamu dalam kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksa-Nya”.

Pada ayat tersebut Allah menganjurkan kepada manusia untuk saling tolong menolong dalam kebajikan, dan Allah melarang untuk tolong menolong dalam berbuat dosa. Selain itu seorang muslim agar selalu membantu saudaranya yang lain. Allah menjanjikan bahwa orang yang suka membantu orang lain, maka akan dibantu dan diberi kemudahan oleh Allah SWT. Muslim meriwayatkan hadits sebagai berikut:

Setiap muslim itu bersedekah, jika tidak mampu maka berbuat sesuatu dengan tangannya dan bermanfaat untuknya dan mensedekahkannya, jika tidak mampu maka membantu orang yang membutuhkan dan yang kesusahan, jika tidak mampu maka berbuat baik, jika tidak mampu maka mencegah kejelekan, semua itu termasuk sedekah (HR. Muslim:1676).

Telah dijelaskan pada hadits diatas bahwa bersedekah tidak hanya dengan materi atau uang atau bahkan dengan barang lainnya, akan tetapi bersedekah juga bisa dengan membantu orang lain atau bahkan mencegah kejelekan pun termasuk bersedekah.



Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS, yaitu hasil variabel *conscientiousness* (X2) secara signifikan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y). *Conscientiousness* adalah perilaku yang melebihi prasyarat minimum atau kesadaran untuk memprioritaskan kehadiran, penggunaan waktu kerja, dan dukungan terhadap berbagai macam peraturan yang melampaui setiap standar minimum yang ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Simanullang (2010:93) dan Nufus (2011:123) menunjukkan bahwa *conscientiousness* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Karyawan datang ke kantor lebih awal dan tepat waktu sehingga siap bekerja pada waktu kerja dimulai tanpa menyadari peraturan perusahaan, dan karyawan pulang melebihi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai dan harus diselesaikan segera. Hal ini sesuai dengan realita yang terdapat pada perusahaan pada PT Telkom Malang.

Dalam Islam *conscientiousnes* disebut dengan mujahadah. Seorang muslim harus bersungguh-sungguh, jeli, teliti, dan hati-hati berlomba-lomba dalam kebaikan tanpa pamrih sedikitpun. Muslim meriwayatkan sebagai berikut :

Rasulullah bersabda : Sesungguhnya setiap perbuatan tergantung pada keteguhan niatnya, barang siapa yang hijrah karena Allah dan Rasulnya maka hijrahnya adalah Allah dan Rasulnya, barang siapa yang hijrahnya karena dunia atau wanita yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya tergantung pada niatnya.

Hadits tersebut menjelaskan bahwa dalam melakukan setiap perbuatan maka harus didasari dengan niat yang teguh sehingga dalam pelaksanaannya akan dilakukan dengan sungguh-sungguh dan kehati-hatian.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yaitu didapatkan hasil variabel *sportmanship* (X3) secara signifikan berpengaruh

terhadap kinerja (Y). *Sportsmanship* adalah perilaku sportif yang melibatkan kemampuan untuk mentoleransi ketidaknyamanan yang pasti terjadi dan risiko dalam pekerjaan tanpa mengeluh. Penelitian yang dilakukan oleh Simanullang (2010:93) dan Nufus (2011:124) menunjukkan bahwa *sportsmanship* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Variabel ini terletak diposisi kedua dari urutan yang paling sedikit memberikan kontribusi terhadap kinerja, yaitu dengan nilai sebesar 0,28%. Hal ini sangat lumrah dan manusiawi karena setiap orang sesekali pasti akan mengeluhkan sesuatu hal tanpa disadari. Meskipun dalam keadaan seperti itu, karyawan mau memberikan saran maupun kritik kepada rekan kerja dan menegur jika ada karyawan yang melakukan kesalahan.

Dalam islam sportif diartikan sebagai kemauan untuk mempertahankan sikap positif ketika sesuatu tidak sesuai, tidak sakit hati ketika orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi dan tidak menolak ide orang lain.

Rasulullah bersabda : aku diutus untuk menegakkan sholat, mengeluarkan zakat dan saling menasihati sesama saudara sesama muslim. (HR.Bukhori;55).

Hadits diatas menjelaskan bahwa sesama saudara haruslah saling menasihati. Hal itu dilakukan untuk kebaikan dirinya maupun kebaikan bersama.

Dapat dilihat pada hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS bahwa variabel *civic virtue* (X4) secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y). *Civic virtue* adalah sikap keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi atau karakter seseorang yang peduli dan ikut berpartisipasi akan kehidupan perusahaan (Podsakoff dan MacKenzie, 1994:351). Penelitian yang dilakukan oleh

Simanullang (2010:93) dan Nufus (2011:124) menunjukkan bahwa *civic virtue* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pada variabel *civic virtue* ini tidak berpengaruh karena dalam penelitian ini karyawan yang menjadi responden adalah mayoritas karyawan biasa sehingga karyawan kurang terlibat dalam fungsi-fungsi organisasi seperti menghadiri rapat-rapat pada pertemuan yang penting dan sangat penting.

Setiap muslim harus peduli kepada orang lain dan juga mendatangi setiap ada undangan pertemuan ilmiah atau rapat. Ini sebagai bentuk kecintaan terhadap organisasi. Bukhori meriwayatkan hadits sebagai berikut :

Nabi memerintahkan 7 hal dan juga melarang 7 hal, yaitu sambang orang sakit, merawat jinazah, mendoakan orang yang besin, menjawab salam, menolong orang yang teraniaya, memenuhi undangan, menepati janji.

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS bahwa variabel *courtesy* (X5) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Y). *Courtesy* merupakan sikap sopan santun atau perilaku menjaga hubungan baik antar rekan kerja maupun atasan. Perilaku ini meliputi keterlibatan dalam tindakan yang mencegah terjadinya masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan dan yang lainnya (Podsakoff dan MacKenzie, 1994:351). Penelitian yang dilakukan oleh Simanullang (2010:92) dan Nufus (2011:123) menunjukkan bahwa *courtesy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Karyawan pada PT Telkom Malang telah mengenal baik dengan rekan kerjanya, seperti karyawan satu dengan karyawan lainnya saling bertegur sapa saat bertemu dan bersikap sopan terhadap semua karyawan tanpa melihat usia dan

jabatan, serta mengetahui rekan kerjanya ketika sedang izin atau bertugas diluar kantor.

Seorang muslim hendaknya mencintai saudaranya seperti mencintai dirinya sendiri, sehingga selalu menghindari adanya permasalahan sesama teman.

Bukhori meriwayatkan sebuah hadits sebagai berikut :

Nabi bersabda : tidak dikatakan beriman orang yang tidak mencintai orang lain sebagaimana ia mencintai dirinya sendiri (HR.Bukhori:12).

Dapat dilihat pada hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yaitu pada rekapitulasi uji dominan pada semua variabel dengan menghitung besarnya kontribusi pada masing-masing variabel bebas, yaitu OCB yang terdiri dari *altruism, conscientiousness, sportmanship, civic virtue, dan courtesy*. Sehingga pada penelitian ini, variabel bebas dari dimensi OCB, yaitu: *altruism, conscientiousness, sportmanship, civic virtue, dan courtesy* yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi paling besar adalah variabel *courtesy*. Variabel ini memberikan kontribusi sangat tinggi karena hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lain sangat erat dan membaaur, bahkan terdapat beberapa karyawan yang mengenal rekan kerja yang berbeda departemen. Sedangkan variabel yang paling sedikit berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel *civic virtue*. Variabel ini memberikan kontribusi paling sedikit karena karyawan yang menjadi responden penelitian ini adalah mayoritas karyawan biasa yang tidak memiliki jabatan, sehingga karyawan tersebut tidak banyak terlibat dalam fungsi-fungsi organisasi tersebut.