

BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

4.1. GAMBARAN TEMPAT PENELITIAN

4.1.1 Profil UIN Maliki Malang

Universitas Islam Negeri (UIN) Malang berdiri berdasarkan Surat Presiden No. 50 tanggal 21 Juni 2004. Bermula dari gagasan para tokoh Jawa Timur untuk mendirikan lembaga pendidikan tinggi islam di bawah Departemen Agama, dibentuklah panitia pendirian pendidikan IAIN cabang Surabaya melalui surat keputusan Menteri Agama No. 17 tahun 1961 yang bertugas untuk mendirikan Fakultas Syariah yang berkedudukan di Surabaya dan Fakultas Tarbiyah yang berkedudukan di Malang. Keduanya merupakan fakultas Cabang IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan diresmikan secara bersamaan oleh Menteri Agama pada 28 Oktober 1961. Pada 1 Oktober 1964 didirikan juga fakultas Ushuluddin yang berkedudukan di Kediri melalui Surat Keputusan Menteri Agama No. 66/ 1964.

Dalam perkembangannya, ketiga fakultas cabang tersebut digabung dan secara struktural dibawah naungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel yang didirikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama No. 20 tahun 1965. Sejak saat itu, fakultas Tarbiyah Malang merupakan fakultas cabang IAIN Sunan Ampel. Melalui Keputusan Presiden No. 11 Tahun 1997, pada pertengahan 1997 fakultas Tarbiyah Malang IAIN Sunan Ampel beralih status menjadi Sekolah

Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang bersamaan dengan perubahan status kelembagaan semua fakultas cabang di lingkungan IAIN se-Indonesia yang berjumlah 33 buah. Dengan demikian, sejak saat itu pula STAIN Malang merupakan lembaga pendidikan tinggi islam otonom yang lepas dari IAIN Sunan Ampel.

Di dalam rencana strategis pengembangannya sebagaimana tertuang dalam *Rencana Strategis Pengembangan STAIN Malang Sepuluh Tahun ke Depan (1998/1999-2008/2009)*, pada paruh kedua waktu periode pengembangannya STAIN Malang mencanangkan mengubah status kelembagaannya menjadi Universitas. Melalui upaya sungguh-sungguh dan bertanggungjawab usulan menjadi universitas disetujui Presiden melalui Surat Keputusan Presiden RI No. 50, tanggal 21 Juni 2004 dan diresmikan oleh Menko Kesra ad Interim Prof. H. A. Malik Fadjar, M.Sc bersama Menteri Agama Prof. Dr. H. Said Agil Husin Munawwar, M.A. atas nama Presiden pada 8 Oktober 2004 dengan nama Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan tugas utamanya adalah menyelenggarakan program pendidikan tinggi bidang ilmu agama islam dan bidang ilmu umum. Dengan demikian, 21 Juni 2004 merupakan hari jadi Universitas ini.

Sempat bernama Universitas Islam Indonesia-Sudan (UIIS) sebagai implementasi kerjasama antar pemerintah Indonesia dan Sudan dan diresmikan oleh Wakil Presiden RI H. Hamzah Haz pada 21 Juli 2002 yang juga dihadiri oleh Wakil Presiden Republik Sudan serta para pejabat tinggi pemerintah Sudan, secara spesifik akademik, Universitas ini mengembangkan ilmu pengetahuan tidak saja bersumber

dari metode-metode ilmiah melalui penalaran logis seperti observasi dan eksperimentasi, tetapi juga bersumber dari al-Qur'an dan Hadits yang selanjutnya disebut paradigma integrasi. Oleh karena itu, posisi al-Qur'an dan Hadits menjadi sangat sentral dalam kerangka integrasi keilmuan tersebut.

Sejak perubahan status menjadi UIN Maliki Malang jumlah mahasiswa semakin bertambah. UIN juga membuka kelas internasional program beasiswa, yang mana mahasiswanya berasal dari Madagaskar, Rusia, Sudan, Thailand, Malaysia, dan Filipina. Begitu pula dengan dosennya harus muslim baik berasal dari kalangan NU, Muhamadiyah ataupun yang lain. Banyak dari mereka yang lulusan dari Barat. Dari kalangan apapun mereka harus memenuhi syarat bisa membaca al-Qur'an. Selain itu, juga menerima dosen non muslim dari luar negeri untuk mengajarkan bahasa Inggris, dan juga menerima kunjungan dari berbagai lembaga pendidikan lain yang non islam, bahkan juga bekerja sama dengan perguruan tinggi non islam.

UIN Maliki Malang mengalami perubahan status beberapa kali, yaitu awalnya bernama Fakultas Tarbiyah Sunan Ampel Malang (1961-1997), Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang (1997-2002), Universitas Islam Indonesia Sudan (UIIS) pada tahun 2002-2004, dan terakhir menjadi UIN Maliki Malang.

Secara Kelembagaan, UIN Maliki Malang yang pada mulanya memiliki fakultas Syari'ah dan tarbiyah saja (ketika menjadi STAIN), kini memiliki 6 (enam)

Fakultas dan program Pascasarjana, berikut tabel 4.1 Fakultas dan jurusan di UIN

Maliki Malang:

Tabel 4.1 Fakultas dan Jurusan

NO	FAKULTAS	JURUSAN
1	Fakultas Tarbiyah	1. Pendidikan Agama Islam (PAI) 2. Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) 3. Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)
2	Fakultas Syariah	1. Al-Ahwal al-Syaksiyah 2. Hukum Bisnis Syariah
3	Fakultas Humaniora dan Budaya	1. Bahasa dan Sastra Arab 2. Bahasa dan Sastra Inggris 3. Pendidikan Bahasa Arab
4	Fakultas Ekonomi	1. Manajemen 2. Akuntansi 3. S1 Perbankan Syariah 4. D3 Perbankan Syariah
5	Fakultas Psikologi	-
6	Fakultas Sains dan Teknologi	1. Matematika 2. Biologi 3. Fisika 4. Kimia 5. Teknik Informatika 6. Teknik Arsitektur 7. Farmasi

Program Pascasarjana mengembangkan 4 (empat) program studi magister, yaitu: (1) Program Magister Manajemen Pendidikan, (2) Program Magister Pendidikan Bahasa Arab, (3) Program Magister Studi Ilmu Agama Islam, dan (4) Program Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah dan direncanakan pada tahun 2012, akan dibuka Fakultas Kedokteran. Adapun untuk Program Doktor,

Program Pascasarjana mengembangkan 2 (dua) program yaitu (1) Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam dan (2) Program Doktor Pendidikan Bahasa Arab.

4.1.2 Pengembangan Akademik

Secara akademik, UIN juga mengembangkan kurikulum yang berbasis Integrasi. Hal itu menjadi komitmen bersama untuk menyatukan antara ilmu dan agama yang selama ini menjadi perdebatan yang dikotomik dalam dimensi pengetahuan. Model Integrasi menurut Guru Besar Uin Maliki, Prof. Kasiram, dapat dilakukan dengan menjadikan al-Qur'an sebagai deduksi tertinggi, artinya dari al-Qur'an dapat dibuat proposisi kemudian diambil hipotesis untuk ditindaklanjuti dengan penelitian empiris sampai dapat membuktikan kebenarannya al-Qur'an. Sedangkan menurut Prof. Muhaimin (Mantan Pembantu Rektor bidang Akademik), bahwa integrasi dilakukan dengan cara internalisasi nilai-nilai Islam ke dalam setiap kompetensi mata pelajaran (Basri dalam Nurdiana 2011).

Model Integrasi tersebut kemudian diimplementasikan di semua fakultas dan jurusan melalui kurikulum dan silabi. Begitu pula dalam penulisan skripsi, memuat dua pendekatan, yaitu pendekatan keislaman dan keilmuan modern atau konvensional. Selain itu, sebagai bentuk implementasi dari pola integrasi sains dan agama, maka tradisi pendidikan yang dikembangkan adalah perpaduan antara pendidikan tinggi dan pendidikan pesantren (ma'had). Pendidikan tinggi bertugas pokok melahirkan lulusan dengan sikap keilmuan dan profesionalisme, sedangkan

tradisi pesantren bertugas melahirkan lulusan dengan perilaku taqwa dan ahlakul karimah (Basri dalam Nurdiana 2011).

Adapun ciri khusus dari UIN Maliki Malang sebagai implikasi dari model pengembangan keilmuannya tersebut adalah keharusan seluruh bagi anggota civitas akademika menguasai bahasa arab dan bahasa inggris. Melalui bahasa arab, diharapkan mereka mampu melakukan kajian islam melalui sumber aslinya yaitu al-Qur'an dan hadits dan melalui bahasa inggris mereka diharapkan mampu mengkaji ilmu-ilmu umum dan modern, selain sebagai piranti komunikasi global. Karena itu pula, universitas ini disebut Bilingual University. Untuk mencapai maksud tersebut, dikembangkan ma'had atau pesantren kampus dimana seluruh mahasiswa tahun pertama harus tinggal di ma'had.

4.1.3 Visi dan Misi

UIN Maliki Malang memiliki visi menjadi universitas Islam terkemuka dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat untuk menghasilkan lulusan yang memiliki perilaku spiritual, keluhuran ahlak, keluasan ilmu, dan kematangan professional, dan menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang bernafaskan islam serta menjadi penggerak masyarakat.

Adapun misinya adalah:

1. Mengantarkan mahasiswa memiliki perilaku spiritual, keluhuran ahlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional.
2. Memberikan pelayanan dan penghargaan kepada penggali ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni yang bernafaskan islam.
3. Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pengkajian dan penelitian ilmiah.

Dari visi misi tersebut, maka nilai-nilai yang dikembangkan di UIN Maliki Malang adalah bagaimana pimpinan, dosen, pegawai dan juga mahasiswa mempunyai nilai: perilaku spiritual, keagungan ahlak, keluasan ilmu dan kematangan profesional.

4.2. Pembahasan Data dan Hasil Penelitian

4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi Usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Dari responden sebanyak 55, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat di Lampiran 3.

Responden berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Prosentase
Usia		
<30 thn	9	16%
31-40 thn	24	44%
>40 thn	8	8%
Tidak di isi	14	25%
Jumlah	55	100.0
Jenis Kelamin		
Laki-laki	40	73%
Perempuan	13	24%
Tidak di isi	2	4%
Jumlah	55	100.00
Pendidikan		
S2	8	15%
S1	33	60%
D3	3	5%
SLTA	9	16%
Tidak di isi	2	4%
Jumlah	55	100.0
Masa Kerja		
< 5 tahun	14	25%
5 – 10 tahun	18	33%

10-15 tahun	13	24%
>15 tahun	5	9%
Tidak di isi	5	9%
Jumlah	55	100.0

Sumber: *Data Diolah 2013* (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau 44.0%, kemudian sebanyak 8 orang atau 15.0% responden berusia di atas 40 tahun, sebanyak 9 orang atau 16.0% berusia < 30 tahun, dan sisanya tidak di isi sebanyak 14 orang 25.0%.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 40 orang atau 73.0%, sebanyak 13 orang atau 24.0% adalah perempuan, dan sisanya tidak di isi sebanyak 2 orang atau 4.0%

Responden berdasarkan pendidikan terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan sarjana strata satu. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan pegawai cukup tinggi.

Responden berdasarkan masa kerja dijelaskan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini mempunyai masa kerja selama 5 – 10 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 33.0%, dan sebanyak 14 orang atau 25.0% mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun, masa kerja 10-15 tahun sebanyak 13 orang atau 24.0%, 5

responden atau 8.0% mempunyai masa kerja lebih dari 15 tahun, dan sisanya tidak di isi sebanyak 5 orang atau 9.0%.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada sub-bab ini, dilakukan intepretasi data dan analisis dari hasil tabulasi skor/ nilai rata-rata dari indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian.

Analisis deskriptif dengan mengintepretasikan nilai rata-rata dari masing – masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun model penelitian secara keseluruhan.

Dasar intepretasi nilai rata – rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu intepretasi skor yang telah digunakan oleh Stemple, Jr, (2004) dalam Noermiyati (2008) sebagai berikut :

Tabel 4.3

Dasar Intepretasi Skor Indikator dalam variabel penelitian

No	Nilai / Skor	Intepretasi
1	1 – 1,8	Jelek/tidak penting
2	>1,8 – 2,6	Kurang
3	>2,6 – 3,4	Bagus/penting
4	>3,4 – 4,0	Sangat bagus/sangat penting

Pada penelitian ini melibatkan 3 variabel yaitu kepuasan kerja (X) dan komitmen organisasional (Y1), dan OCB (Y2). Secara lengkap statistika deskriptif disajikan pada Lampiran .

Analisis statistik deskriptif dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

a. Variabel Kepuasan (X1)

kepuasan dalam penelitian ini dibentuk oleh 5 indikator yaitu (1) Puas terhadap pekerjaan itu sendiri, (2) Puas terhadap sistem pembayaran, (3) Puas terhadap promosi, (4) Puas terhadap sikap teman kerja, (5) Puas terhadap atasan.

Pengukuran indikator – indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai kepuasan kerja pegawai. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap indikator kepuasan kerja karyawan disajikan pada Tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel kepuasan (X1)

Indikator	Jawaban Responden								Rata-Rata Skor	Loading Factor
	STS		TS		S		SS			
	f	%	F	%	F	%	F	%		
(X1.1)	5	9.1	11	20	33	60	6	10.9	2.86	0.639
(X1.2)	0	0	16	29.1	34	61.8	5	9.1	3.03	0.6
(X1.3)	0	0	3	5.5	34	61.8	18	32.7	3.43	0.692
(X1.4)	1	1.8	21	38.2	28	50.9	5	9.1	2.87	0.838
(X1.5)	0	0	5	9.1	45	81.8	5	9.1	3.23	0.817
Rata-rata variabel Kepuasan Kerja									3.08	

Sumber: *Data diolah 2013*

Kepuasan kerja merupakan kondisi / keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mampu memberikan kepuasan terhadap karyawan.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi mereka akan melakukan kontribusi melebihi peran seperti yang diungkapkan oleh Podsakof (2006), bahwa karyawan yang puas biasanya lebih mudah untuk melakukan kontribusi yang melebihi peran (OCB) dari pada peran lain. Selain itu juga karyawan yang puas kemungkinan besar akan berbicara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins, 2006). Oleh karena itu perusahaan harus berusaha agar karyawan juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karena nilai rata – rata variabel kepuasan kerja sebesar 3.08 terletak pada interval 3.4 – 4.0; menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan sudah pada tingkat yang mengembirakan. Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh indikator pada variabel Kepuasan Kerja (X1).

Tabel 4.4 menunjukkan pada indikator kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (X1.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 3) yaitu sebanyak 33 orang atau 60.0%, sebanyak 6 orang atau 10.9% responden menjawab sangat setuju (skor 4), sebanyak 11 responden atau 20.0% responden menjawab tidak setuju (skor 2), dan sebanyak 5 responden atau 9.1% yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri mempunyai rata-rata sebesar 2.87. Dalam hal ini indikator puas dengan pekerjaan itu sendiri dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri.

Pada indikator kepuasan dengan sistem pembayaran (X1.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 3) yaitu sebanyak 34 orang atau 61.8%, sebanyak 5 orang atau 9.1% responden menjawab sangat setuju (skor 4), sebanyak 16 orang atau 29.1% responden menjawab tidak setuju (skor 2), dan tidak seorang respondenpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator puas dengan sistem pembayaran mempunyai rata-rata sebesar 3.03. Dalam hal ini indikator puas dengan pekerjaan itu sendiri dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dengan sistem pembayaran yang dilakukan pihak manajemen. Jika dilihat dari nilai loading factor indikator puas terhadap sistem pembayaran mempunyai nilai yang terendah yaitu 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi karyawan, pihak manajemen perlu meninjau ulang sistem pembayarannya dengan cara membandingkan kesesuaian antara tanggung jawab yang dibebankan dengan pembayaran yang diberikan

Pada indikator kepuasan terhadap promosi (X1.3) mayoritas responden menjawab setuju (skor 3) yaitu sebanyak 34 orang atau 61.8%, sebanyak 18 orang atau 32.7% responden menjawab sangat setuju (skor 4), sebanyak 3 orang atau 5.5% responden menjawab tidak setuju (skor 2), dan tidak seorang respondenpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator puas dengan sistem promosi mempunyai rata-rata sebesar 3.43. Dalam hal ini indikator puas dengan pekerjaan itu sendiri dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas terhadap promosi yang dilakukan pihak

manajemen. kepuasan terhadap promosi juga merupakan indikator dengan nilai rata – rata tertinggi, maka dapat dikatakan bahwa berdasarkan persepsi responden indikator puas terhadap promosi merupakan penyumbang terbesar terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dengan promosi yang dilakukan pihak UIN Maliki Malang.

Pada indikator kepuasan terhadap sikap teman sekerja (X1.4) mayoritas responden menjawab setuju (skor 3) yaitu sebanyak 28 orang atau 50.9%, sebanyak 5 orang atau 9.1% menjawab sangat setuju (skor 4), sebanyak 21 orang atau 38.2% menjawab tidak setuju (skor 2), dan 1 orang atau 1.8% yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator kepuasan terhadap sikap teman sekerja, mempunyai rata-rata sebesar 2.86 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator kepuasan terhadap sikap teman sekerja, atasan dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator kepuasan terhadap atasan (X1.5) mayoritas responden menjawab setuju (skor 3) yaitu sebanyak 45 orang atau 81.8%, sebanyak 5 orang atau 9.1% menjawab sangat setuju (skor 4), sebanyak 5 orang atau 9.1% menjawab tidak setuju (skor 2), dan ada seorang respondenpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator kepuasan terhadap atasan mempunyai rata-rata sebesar 3.23 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator kepuasan terhadap atasan, atasan dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Dari tabel di atas tampak bahwa indikator X1.3 yaitu kepuasan dengan promosi adalah indikator yang dipersepsikan paling tinggi pada kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja responden sangat dirasakan, utamanya terlihat dari kepuasan dengan promosi yang diberikan oleh atasan. Di sisi lain, indikator X1.1 yaitu puas terhadap pekerjaan itu sendiri dan indikator X1.4 yaitu kepuasan dengan sikap rekan kerja dirasakan paling rendah untuk melihat kepuasan kerja. Artinya, dari kelima indikator kepuasan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan dan kepuasan dengan sikap rekan kerja dirasakan paling rendah untuk mengukur kepuasan kerja, meskipun dari skor rata-rata dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan agar didapatkan kepuasan kerja yang lebih baik diharapkan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan dengan sikap rekan kerja.

Dari hasil analisis deskriptif mengenai kepuasan kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi, mereka juga akan menjadi orang – orang yang memiliki loyalitas tinggi, sehingga pada akhirnya mereka juga akan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan.

Hasil analisis factor confirmatory menunjukkan faktor penting atau dominan yang merefleksikan variabel kepuasan kerja adalah puas terhadap promosi. Kondisi empiris menunjukkan pentingnya upaya untuk memberikan perhatian yang serius pada indikator puas terhadap promosi. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa pada umumnya karyawan beranggapan bahwa jika menginginkan dipromosikan oleh

atasan, mereka harus bekerja lebih maksimal, yang pada akhirnya mampu mengoptimalisasi kinerjanya.

b. Variabel Komitmen Organisasional (Y1)

Komitmen dalam penelitian ini dibentuk oleh 3 indikator yaitu (1) affective (Y1.1), (2) continuence (Y1.2), (3) normative (Y1.3).

Pengukuran indikator – indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai kepuasan kerja pegawai. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap indikator kepuasan kerja pegawai disajikan pada Tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional (Y1)

Indikator	Jawaban Responden									Rata-Rata Skor	Weight Factor
	STS		TS		S		SS				
	F	%	f	%	F	%	F	%			
(Y1.1)	1	1.8	3	5.4	28	50.9	23	41.8	3.46	0.355	
(Y1.2)	3	5.4	8	14.6	34	61.8	10	18.2	3.05	0.310	
(Y1.3)	0	0	11	20	35	63.6	9	16.4	3.13	0.308	
Rata-rata variabel komitmen organisasi									3.21		

Sumber: *Data diolah 2013*

Dari Tabel 4.7. di atas terlihat bahwa variabel komitmen organisasi (Y1) dipersepsikan sangat baik oleh responden. Hal ini terlihat nilai rata-rata sebesar 3.21.

Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh indikator pada variabel komitmen organisasi (Y1).

Terlihat pula pada indikator affective (Y1.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 3), sebanyak 28 orang atau 50.9% responden, dan 23 responden 41.8% yang menjawab sangat setuju (skor 4), sebanyak 3 orang atau 5.4% menjawab tidak setuju (skor 2), dan 1 orang atau 1.8% responden menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator altruism mempunyai rata-rata sebesar 3.46. Dalam hal ini indikator altruism dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini dikarenakan pihak UIN Maliki Malang menekankan kepada setiap karyawan untuk saling membantu dan peduli satu sama lain.

Pada indikator Continuance (Y1.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 3) yaitu sebanyak 34 orang atau 61.8%, sebanyak 10 orang atau 18.2% menjawab sangat setuju (skor 4), sebanyak 8 orang atau 14.6% responden menjawab tidak setuju, dan 3 responden (5.4%) menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Conscientiousness mempunyai rata-rata sebesar 3.05. atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator Conscientiousness dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator normative (Y1.3) mayoritas responden menjawab setuju (skor 3) yaitu sebanyak 35 orang atau 63.6%, sebanyak 9 orang atau 16.4% menjawab sangat setuju (skor 4), sebanyak 11 orang atau 20.0% menjawab tidak setuju (skor 2),

dan tidak ada respondenpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator *courtesy* mempunyai rata-rata sebesar 3.13 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator *courtesy* dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Dari tabel di atas tampak bahwa indikator (Y1.1) (*affective*) adalah indikator yang dipersepsikan paling tinggi pada komitmen. Artinya komitmen responden sangat dirasakan, utamanya terlihat dari *affective/ altruism*.

c. Variabel OCB (Y2)

OCB dalam penelitian ini dibentuk oleh 5 indikator yaitu (1) *Altruism* (Y2.1), (2) *Civic Virtue* (Y2.2), (3) *Conscientiousness* (Y2.3) ,(4) *Courtesy* (Y2.4), (5) *Sportmanship* (Y2.5).

Pengukuran indikator – indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai OCB karyawan. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap indikator OCB disajikan pada Tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6**Deskripsi Variabel OCB (Y2)**

Indikator	Jawaban Responden								Rata-Rata Skor	Loading Factor
	STS		TS		S		SS			
	f	%	F	%	f	%	F	%		
(Y2.1)	2	3.6	12	21.9	30	54.5	11	20	3.05	0.664
(Y2.2)	0	0	7	12.7	41	74.5	7	12.8	3.15	0.872
(Y2.3)	0	0	10	18.2	36	65.5	9	16.3	3.17	0.745
(Y2.4)	0	0	7	12.7	39	70.9	9	16.4	3.25	0.769
(Y2.5)	0	0	5	9.1	23	41.8	27	49.1	3.54	0.721
Rata-rata variabel OCB									3.23	

Sumber: *Data diolah 2013*

Dari Tabel 4.6 di atas terlihat bahwa variabel OCB (Y2) dipersepsikan sangat baik oleh responden. Hal ini terlihat nilai rata-rata sebesar 3.23. Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh indikator pada variabel OCB (Y2).

Pada indikator altruism (Y2.1) mayoritas responden menjawab setuju (skor 3) yaitu sebanyak 30 orang atau 54.5%, sebanyak 11 orang atau 20.0% menjawab sangat setuju (skor 4), sebanyak 12 orang atau 21.9% menjawab tidak setuju (skor 2), dan sebanyak 2 orang atau 3.6% responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator altruism mempunyai rata-rata sebesar 3.05 atau

berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator altruism dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator Civic virtue (Y2.2) mayoritas responden menjawab setuju (skor 3) yaitu sebanyak 41 orang atau 74.5%, sebanyak 7 orang atau 12.8% menjawab sangat setuju (skor 4) dan tidak setuju (skor 2), dan tidak ada seorang respondenpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator courtesy mempunyai rata-rata sebesar 3.15 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator civic virtue dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator Conscientiousness (Y2.3) mayoritas responden menjawab setuju (skor 3) yaitu sebanyak 36 orang atau 65.5%, sebanyak 9 orang atau 16.3% menjawab sangat setuju (skor 4), sebanyak 10 orang atau 18.2% menjawab tidak setuju (skor 2), dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Conscientiousness mempunyai rata-rata sebesar 3.17 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator Conscientiousness dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator Cocourtesy (Y2.4) mayoritas responden menjawab setuju (skor 3) yaitu sebanyak 39 orang atau 70.9%, sebanyak 9 orang atau 16.4% menjawab sangat setuju (skor 4), sebanyak 7 orang atau 12.7% menjawab tidak setuju (skor 2), dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Conscientiousness mempunyai rata-rata sebesar 3.25 atau berada

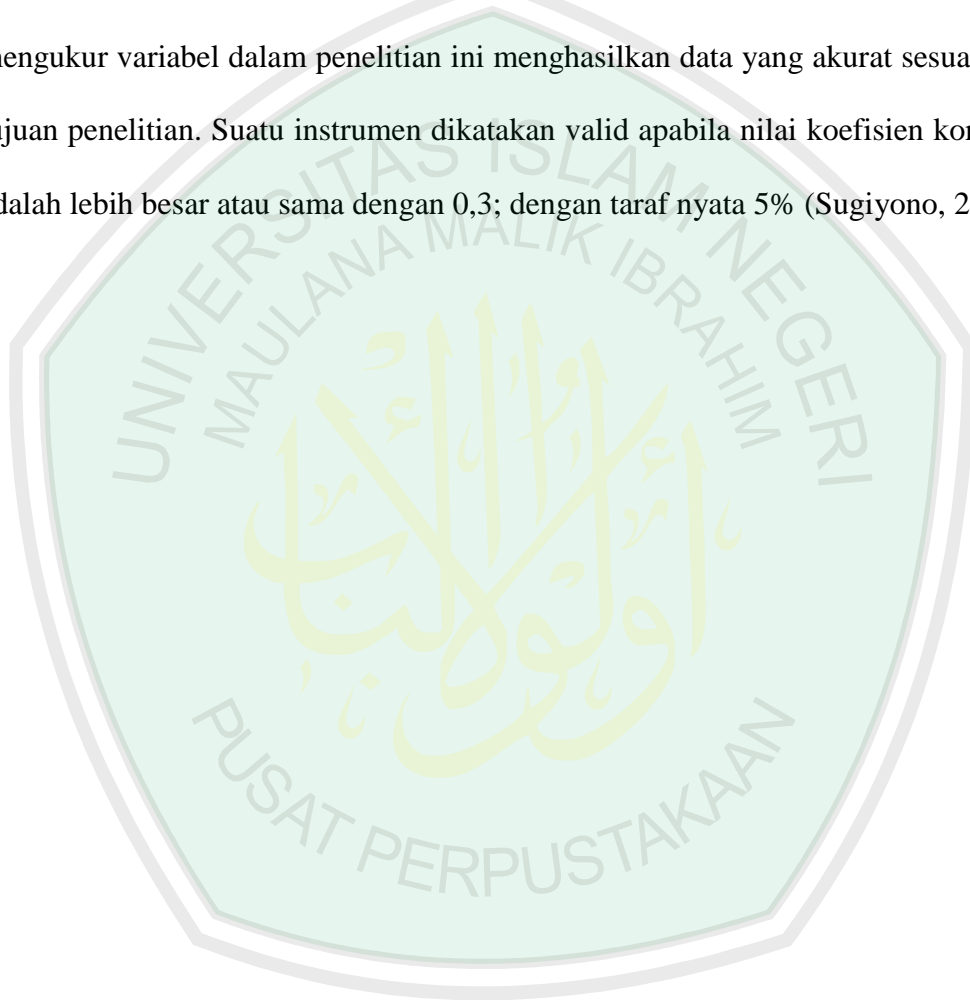
pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator Conscientiousness dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator sportmanship (Y2.5) mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 4) yaitu sebanyak 27 orang atau 49.1% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang atau 41.8% menjawab setuju (skor 3), sebanyak 5 orang atau 9.1% menjawab tidak setuju (skor 2), dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator sportmanship mempunyai rata-rata sebesar 3.54 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator sportmanship dipersepsikan sangat baik oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa sikap sportmanship merupakan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi, maka dapat dikatakan bahwa berdasarkan persepsi responden indikator sportmanship merupakan penyumbang terbesar terhadap OCB. yang menunjukkan bahwa pegawai selalu menjaga hubungan baik dengan pegawai lain dengan cara tidak saling menyalahkan jika ada masalah.

Hasil analisis factor confirmatory menunjukkan faktor penting atau dominan yang merefleksikan variabel OCB adalah sportmanship (Y2.1). Kondisi empiris menunjukkan bahwa pentingnya upaya untuk memberikan perhatian serius pada indikator sportmanship. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa pada umumnya pegawai beranggapan bahwa jika menginginkan kinerja yang lebih baik maka mereka harus menjaga hubungan baik dengan cara mencari solusi bersama di saat organisasi terkena masalah.

4.2.3 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur (instrumen) mengukur apa yang diukur, apakah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya adalah lebih besar atau sama dengan 0,3; dengan taraf nyata 5% (Sugiyono, 2002).



Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Korelasi	<i>p-value</i>	Kesimpulan
Kepuasan kerja	X1.1	0.651	0.000	Valid
	X1.2	0.836	0.000	Valid
	X1.3	0.738	0.000	Valid
	X1.4	0.803	0.000	Valid
	X1.5	0.807	0.000	Valid
Komitmen	Y1.1	0.769	0.000	Valid
	Y1.2	0.907	0.000	Valid
	Y1.3	0.897	0.000	Valid
OCB	Y2.1	0.841	0.000	Valid
	Y2.2	0.612	0.000	Valid
	Y2.3	0.599	0.000	Valid
	Y2.4	0.771	0.000	Valid
	Y2.5	0.750	0.000	Valid

Sumber: *Data Diolah 2013* (Lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas terlihat bahwa semua indikator memiliki nilai korelasi yang signifikan karena nilai $p\text{-value} < \alpha$ (0,05), sehingga seluruh indikator tersebut dinyatakan valid. Demikian juga jika dilihat dari koefisien korelasi, diperoleh angka koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Perolehan angka indikator-indikator

pernyataan yang lebih besar dari 0,3 menunjukkan bahwa indikator-indikator pernyataan adalah valid.

4.2.4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur yang digunakan, sejauh mana alat ukur tersebut dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *alpha cronbach*. Nilai *alpha cronbach* dapat diterima apabila lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
X	0.825	Reliabel
Y1	0.815	Reliabel
Y2	0.761	Reliabel

Sumber: *Data Diolah 2013* (Lampiran 2)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas didapatkan nilai koefisien *alpha cronbach* di atas 0.60; sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas instrumen telah terpenuhi.

Nilai koefisien alpha untuk variabel komitmen, kepuasan kerja, OCB menunjukkan perolehan angka lebih besar dari 0,6. Perolehan angka semua variabel yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel.

4.2.5 Pengujian Asumsi Linieritas

Pengujian Linieritas hubungan antar variabel pada penelitian ini menggunakan metode *Curve Fit* dan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Pengujian Asumsi Linieritas

Hubungan Antar Variabel		Hasil Pengujian	Keputusan
(X1)	(Y1)	Signifikansi model linier $0.005 < 0.05$ (model linier signifikan)	Linier
(X1)	(Y2)	Signifikansi model linier $0.002 < 0.05$ (model linier signifikan)	Linier
(Y1)	(Y2)	Signifikansi model linier $0.000 < 0.05$ (model linier signifikan)	Linier

Sumber: *Data Diolah 2013* (Lampiran 4)

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua model linier adalah signifikan, sehingga asumsi linieritas terpenuhi.

4.2.6. Hasil Analisis GSCA

a. Identifikasi Goodness of Fit

Tabel 4.10

Identifikasi Goodness of Fit

Model Fit	
FIT	0.497
AFIT	0.477
GFI	0.981
SRMR	0.198
NPAR	39

Data diolah 2013

b. Measure of fit Structural Model

FIT = 0.497

FIT menunjukkan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model tertentu. Nilai FIT berkisar dari 0 sampai 1. Jadi, model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0,497. Keragaman variable yang diteliti yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 49,7%; dan sisanya (52%) dapat dijelaskan oleh variabel lain. Berarti model dianggap sudah layak untuk menjelaskan fenomena yang dikaji.

AFIT = 0.477

AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan *R squared adjusted* pada analisis regresi. AFIT dapat digunakan untuk perbandingan model. Model dengan AFIT nilai terbesar dapat dipilih antara model yang lebih baik. Jika dilihat dari nilai AFIT, keragaman variable yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 47.7 %; dan sisanya (52.3%) dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

c. Measure of fit Overall Model

GFI

Dalam sebuah literatur dikatakan bahwa nilai GFI yang baik adalah mendekati nilai *cut off* sebesar $\geq 0,90$, nilai GFI ini hampir mirip dengan nilai *R square* pada regresi. Dari hasil analisis, nilai GFI didapatkan 0,981, hal ini menunjukkan bahwa overall model sangat baik.

SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*)

Dalam sebuah literatur dikatakan bahwa nilai SRMR yang baik adalah mendekati nilai *cut off* 0, nilai SRMR ini hampir mirip dengan nilai RMSEA pada analisis SEM. Dari hasil analisis, nilai SRMR didapatkan 0,198, hal ini menunjukkan bahwa overall model sangat baik.

4.2.7. Identifikasi Indikator

Tabel 4.11

Nilai Bobot Faktor (*Loading Factor*) Variabel Kepuasan (X)

Indikator	Loading	CR
Puas terhadap pekerjaan itu sendiri (X1.1)	0.639	4.68*
Puas terhadap sistem pembayaran (X1.2)	0.600	3.87*
Puas terhadap promosi (X1.3)	0.692	7.35*
Puas terhadap sikap teman kerja (X1.4)	0.838	18.96*
Puas terhadap atasan (X1.5)	0.817	19.75*
AVE = 0.524, Alpha =0.825		

Data diolah 2013

Untuk variabel kepuasan terdapat lima indikator (Puas terhadap pekerjaan itu sendiri, Puas terhadap sistem pembayaran, Puas terhadap promosi, Puas terhadap sikap teman kerja, Puas terhadap atasan) yang mempengaruhi terbentuknya variabel, dimana semua indikator signifikan untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Jika dilihat dari nilai *estimate* pada *loading* (karena model indikator reflektif) yang diperoleh untuk masing-masing indikator, indikator puas terhadap sikap rekan kerja (X2.4) adalah yang paling dapat mendeskripsikan variabel Kepuasan. Nilai estimate indikator tersebut paling besar di antara keempat indikator yang lain yakni sebesar 0.838.

Berdasarkan skala pengukuran yang digunakan, rentang skala dimulai dari satu sampai empat yang artinya rentang dimulai dari yang sangat jelek sampai sangat baik. Nilai mean yang diperoleh untuk indikator puas terhadap rekan kerja berdasarkan hasil kuesioner adalah 2.86. Jika dilihat kondisi sebenarnya, indikator puas terhadap rekan kerja kurang baik apabila digunakan sebagai pengukur dari variabel kepuasan kerja namun perlu dipertahankan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan nilai titik kritis yang diperoleh, indikator puas terhadap rekan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karena nilai titik kritis yang diperoleh yaitu sebesar 18.96* signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 4.12

Nilai Bobot Faktor (*Weight Factor*) Variabel Komitmen (Y1)

Indikator	Weight	CR
(Y1.1)	0.355	9.91*
(Y1.2)	0.310	14.29*
(Y1.3)	0.308	9.79*
AVE = 0.624, Alpha = 0.815		

Data diolah 2013

Untuk variabel Komitmen terdapat tiga indikator yang mempengaruhi terbentuknya variabel yaitu affective, continuance, dan normative, dimana semua

indikator signifikan untuk mengukur variabel. Jika dilihat dari nilai *estimate* pada *weight* (karena model indikator formatif) yang diperoleh untuk masing-masing indikator, (Y1.1) adalah yang paling dapat mendeskripsikan variabel komitmen. Nilai *estimate* indikator tersebut paling besar di antara ketiga indikator yang lain yakni sebesar 0.355.

Berdasarkan skala pengukuran yang digunakan, rentang skala dimulai dari satu sampai empat yang artinya rentang dimulai dari yang sangat jelek sampai sangat baik. Nilai mean yang diperoleh untuk indikator Y1.1 berdasarkan hasil kuesioner adalah 3.46. Jika dilihat kondisi sebenarnya, indikator Y1.1 sudah baik apabila digunakan sebagai pengukur dari variabel komitmen sehingga perlu dipertahankan untuk mengukur variabel komitmen.

Berdasarkan nilai titik kritis yang diperoleh, indikator Y1.1 mendeskripsikan variabel kepuasan kerja secara nyata karena nilai titik kritis yang diperoleh yaitu sebesar 9.91* signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 4.13

Nilai Bobot Faktor (*Loading Factor*) Variabel OCB (Y2)

Indikator	Loading	CR
<i>Altruism</i> (Y2.1)	0.664	5.75*
<i>Civic Virtue</i> (Y2.2)	0.872	32.28*
<i>Conscinetiousness</i> (Y2.3)	0.745	12.76*
<i>Courtesy</i> (Y2.4)	0.769	12.35*
<i>Sportmanship</i> (Y2.5)	0.721	8.55*
AVE = 0.574, Alpha =0.761		

Data diolah 2013

Untuk variabel OCB terdapat lima indikator yang mempengaruhi terbentuknya variabel yaitu (1) *Altruism*, (2) *Civic Virtue*, (3) *Conscinetiousness*, (4) *Courtesy*, (5) *Sportmanship*. dimana semua indikator signifikan untuk mengukur variabel OCB. Jika dilihat dari nilai *estimate* pada *loading* (karena model indikator reflektif) yang diperoleh untuk masing-masing indikator, indikator (Y2.2) adalah yang paling dapat mendeskripsikan variabel OCB. Nilai estimate indikator tersebut paling besar di antara kedua indikator yang lain yakni sebesar 0.872.

Berdasarkan nilai titik kritis yang diperoleh, indikator *civic virtue* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel OCB karena nilai titik kritis yang diperoleh yaitu sebesar 32.28* signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

4.3. Analisis Hipotesis masing-masing Jalur (Structural Model)

4.3.1. Analisis Hubungan Antar Variabel

Tabel 4.14
Structural Model

Path Coefficients					
	Estimate	SE	CR	Direct effect	Indirect effect
Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen	0.300	0.118	2.54*	0.300	
Komitmen berpengaruh terhadap OCB	0.615	0.107	5.74*	0.615	
Kepuasan berpengaruh terhadap OCB	0.278	0.212	1.31		0.184

CR* = significant at .05 level (*Data diolah 2013*)

a. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen

Kepuasan Kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan **Komitmen** karena nilai kritis yang diperoleh sebesar 2.54 signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

b. Komitmen berpengaruh terhadap OCB

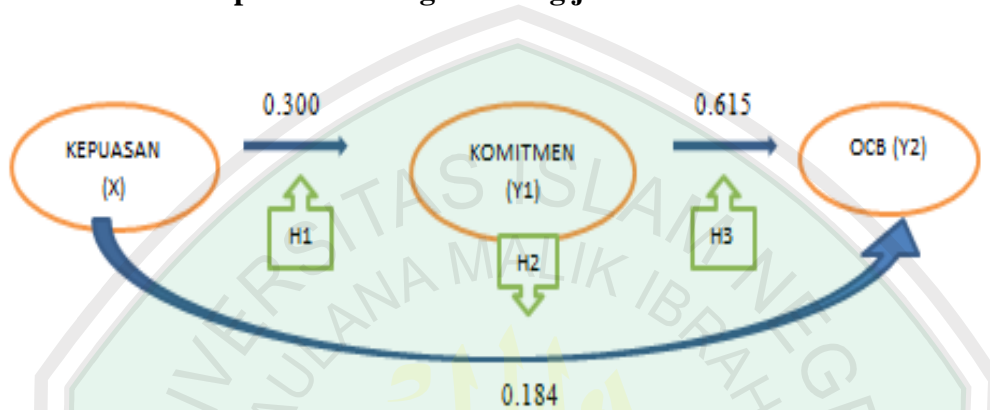
Komitmen mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan **OCB** karena nilai kritis yang diperoleh sebesar 5.74 signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

c. Kepuasan berpengaruh terhadap OCB

Kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif dan tidak signifikan dengan **OCB** karena nilai kritis yang diperoleh sebesar 1.31 signifikan pada tingkat

kepercayaan 95%. Data dianggap signifikan apabila nilai kritis yang diperoleh >1.96 signifikan dari tingkat kepercayaan.

4.3.2. Analisis Hipotesis Masing – masing jalur



Gambar 4.15
Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan gambar 4.15, maka secara keseluruhan akan diuraikan penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen

Hasil analisis structural model dalam GSCA pengaruh langsung variabel **Kepuasan Kerja** terhadap **Komitmen** karyawan diperoleh nilai 0.300 dengan nilai CR sebesar $2.54^* > 1.96$. Karena $p\text{-value} < 5\%$, maka **terdapat cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis** bahwa “kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja karyawan”.

Karena koefisien jalur bertanda positif (0.300) mengindikasikan pengaruh keduanya searah. Artinya, jika semakin baik kepuasan kerja, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula komitmen kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kepuasan kerja, maka akan mengakibatkan semakin rendah pula komitmen kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

2. Variabel Komitmen berpengaruh langsung terhadap OCB

Hasil analisis structural model dalam GSCA pengaruh langsung variabel **Komitmen** terhadap **OCB** diperoleh nilai 0.615 dengan nilai CR sebesar $5.74^* > 1.96$. Karena $p\text{-value} < 5\%$, maka **terdapat cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis** bahwa “komitmen berpengaruh langsung terhadap OCB”.

Karena koefisien jalur bertanda positif (0.615) mengindikasikan pengaruh keduanya searah. Artinya, jika semakin baik komitmen, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula OCB. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah komitmen, maka akan mengakibatkan semakin rendah pula OCB karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap OCB. Semakin tinggi komitmen maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula OCB karyawan.

3. Variabel Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap OCB

Hasil analisis structural model dalam GSCA pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap OCB diperoleh nilai 0.278 dengan nilai CR sebesar $1.31 < 1.96$. Karena $p\text{-value} > 5\%$, maka **tidak terdapat cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis** bahwa “kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap OCB”.

4. Variabel komitmen organisasi sebagai mediasi kepuasan kerja terhadap OCB

Hasil analisis structural model dalam GSCA pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap OCB diperoleh nilai 0.278 dengan nilai CR sebesar $1.31 < 1.96$. Karena $p\text{-value} > 5\%$, maka **tidak terdapat cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis** bahwa “kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap OCB karyawan”. Sedangkan dari hasil pengujian komitmen terhadap OCB didapati bahwa diperoleh nilai 0.615 dengan nilai CR sebesar $5.74^* > 1.96$. Karena $p\text{-value} < 5\%$, maka **terdapat cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis** bahwa “komitmen berpengaruh langsung terhadap OCB”.

Hasil analisis structural model dalam GSCA pengaruh langsung variabel **Kepuasan Kerja** terhadap **Komitmen** karyawan diperoleh nilai 0.300 dengan nilai CR sebesar $2.54^* > 1.96$. Karena $p\text{-value} < 5\%$, maka **terdapat cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis** bahwa “kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja karyawan”. Karena tidak ada pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap OCB dan kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap OCB

ketika melalui komitmen organisasi maka dapat diasumsikan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB.

4.4 Pembahasan Penelitian

4.4.1 Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Di lihat dari Hasil analisis structural model dalam GSCA pengaruh langsung variabel **Kepuasan Kerja** terhadap **Komitmen** karyawan diperoleh nilai 0.300 dengan nilai CR sebesar $2.54^* > 1.96$. Karena $p\text{-value} < 5\%$, maka kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja karyawan. Hal ini mendukung hasil penelitian Widyanto (2011) dkk mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasional karyawan.

Karena koefisien jalur bertanda positif (0.300) mengindikasikan pengaruh keduanya searah, bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula komitmen kerja karyawan. Hal ini senada dengan hasil penelitian Sumarto (2009) yang mengatakan Makin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi dan pendapat Judge & Watanebe (1993) dalam Sopiah yang mengatakan bila komitmen karyawan tinggi maka dampak yang ditimbulkan adalah mereka akan lebih puas dalam kehidupan mereka secara keseluruhan.

Jika ditinjau dari segi kepuasan yang telah dicapai pegawai UIN Maliki Malang baik dari segi puas pada pekerjaan itu sendiri, puas terhadap sistem

pembayaran, puas terhadap promosi, puas terhadap sikap teman kerja dan puas terhadap atasan, hal ini mempengaruhi komitmen organisasi yang meningkat serta berdampak pada optimalisasi kinerja UIN Maliki Malang

Dalam islam kepuasan kerja bukan hanya kepuasan yang bersifat duniawi saja tetapi kepuasan ukhrawi juga. Didalam bekerja seorang muslim harus memiliki sikap ikhlas, sabar ,syukur dan bersungguh-sungguh (ikhsan) berniat karena Allah, maka dengan memastikan perkara tersebut sudah terpenuhi, maka akan melahirkan perasaan puas terhadap apa yang telah dikerjakan dan menyerahkan hasilnya pada Allah SWT serta akan menimbulkan sikap bertanggung jawab dan keiginan untuk bekerja optimal demi kemajuan organisasi atau berkomitmen tinggi. Selain dari faktor pekerja yang bersangkutan, dukungan, dorongan dorongan dari pihak lain juga diperlukan seperti rekan kerja, gaji yang cukup serta pimpinan juga mampu mempengaruhi psikologi seorang pegawai. Justru kepuasan kerja dalam islam menekankan kepada kepuasan jasmani dan rohani, hal tersebut dapat dilihat dalam al-qur'an surat al-baqarah: 83:

وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ لَا تَعْبُدُونَ إِلَّا اللَّهَ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَذِي الْقُرْبَىٰ

وَأَلْيَتَمَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ ثُمَّ

تَوَلَّيْتُمْ إِلَّا قَلِيلًا مِّنْكُمْ وَأَنتُمْ مُّعْرِضُونَ ﴿٨٣﴾

83. dan (ingatlah), ketika Kami mengambil janji dari Bani Israil (yaitu): janganlah kamu menyembah selain Allah, dan berbuat kebaikanlah kepada ibu bapa, kaum kerabat, anak-anak yatim, dan orang-orang miskin, serta ucapkanlah kata-kata yang baik kepada manusia, dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. kemudian kamu tidak memenuhi janji itu, kecuali sebahagian kecil daripada kamu, dan kamu selalu berpaling.

4.4.2 Pengaruh Langsung Komitmen terhadap OCB

Hasil analisis structural model dalam GSCA pengaruh langsung variabel **Komitmen** terhadap **OCB** diperoleh nilai 0.615 dengan nilai CR sebesar 5.74* > 1.96. Karena p-value < 5%, maka komitmen berpengaruh langsung terhadap OCB. Senada dengan hasil penelitian tersebut Widyanto. dkk, (2011) mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB.

Karena koefisien jalur bertanda positif (0.615) mengindikasikan bahwa komitmen berpengaruh terhadap OCB. Semakin tinggi komitmen maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula OCB karyawan, Hal ini sesuai dengan penelitian Ahmad Nasichudindan Misbahuddin Azzuhri (2013) yang mengatakan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi OCB.

Komitmen organisasi dalam islam adalah keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal untuk mencapai tujuan dari organisasi dalam hal ini UIN Maliki Malang. Dengan kesungguhan ini akan mendorong adanya konsistensi karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala resiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriah maupun batiniyah. Hal ini diterangkan dalam firman Allah surat Fushilat:30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا

وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

30. Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada

mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri pegawai UIN Maliki Malang maka hal ini akan mendorong pegawai untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak UIN Maliki Malang sampai tujuan bersama dapat dicapai. Keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut *istiqomah*. Balasan untuk orang yang konsisten (*istiqomah*) adalah tempat yang paling baik itu adalah janji Allah kepada mahluknya, maka janganlah manusia meragukan janji tersebut.

4.4.3 Pengaruh Langsung Kepuasan kerja terhadap OCB

Hasil analisis structural model dalam **GSCA** pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap OCB diperoleh nilai 0.278 dengan nilai CR sebesar $1.31 < 1.96$. Karena $p\text{-value} > 5\%$, maka kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap OCB.

Hal ini secara teoritis bertentangan dengan Robbins & Timothy (2007) yang mengatakan kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku kewargaan orgaanisasional (*organizational citizens behavior*) dan juga pendapat Zaenabadi dan Salehi (2011) yang mengatakan bahwa kepuasan berpengaruh

langsung pada OCB. Namun hal ini menerima hasil penelitian Podsakof (2009) yang mengatakan bahwa kepuasan tidak berpengaruh terhadap OCB.

perilaku OCB dalam Islam menurut Menurut Ilfi Nurdiana (2011) OCB dalam Islam didentikkan dengan perilaku ikhlas, yakni beribadah dan bekerja semata-mata karena Allah tidak ingin mendapat pujian dari orang lain ataupun mendapat imbalan materi. Hal ini diterangkan dalam al-Qur'an surat An-Nisa' ayat 125 yang berbunyi:

وَمَنْ أَحْسَنُ دِينًا مِّمَّنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ وَاتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا وَاتَّخَذَ

اللَّهُ إِبْرَاهِيمَ خَلِيلًا ﴿١٢٥﴾

125. dan siapakah yang lebih baik agamanya dari pada orang yang ikhlas menyerahkan dirinya kepada Allah, sedang diapun mengerjakan kebaikan, dan ia mengikuti agama Ibrahim yang lurus? dan Allah mengambil Ibrahim menjadi kesayangannya.

Jadi pekerja yang ikhlas memiliki ciri-ciri kapasitas hati yang besar, memiliki kejernihan pandangan atau hati yang bersih, selalu memberi lebih dari yang diminta darinya bekerja tanpa pamrih, dan selalu menjaga hubungan baik sesama rekan kerja ataupun orang lain di luar kerja. Orang yang ikhlas senantiasa beramal dengan sungguh-sungguh, baik dalam keadaan sendiri atau orang banyak, baik ada pujian atau tidak. Sesuai hadits nabi:

عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ مَا الْعَمَلُ فِي أَيَّامٍ أَفْضَلُ مِنْهَا فِي هَذِهِ قَالُوا
وَلَا الْجِهَادُ وَلَا الْجِهَادُ إِلَّا رَجُلٌ جَرَّحَ يُخَاطِرُ بِنَفْسِهِ وَمَالِهِ فَلَمْ يَرْجِعْ بِشَيْءٍ

Nabi bersabda: Amal apakah di hari ini yang paling mulia? Mereka menjawab “jihad”, Nabi bersabda, “bukan jihad” tetapi seseorang yang keluar dengan mengorbankan diri dan hartanya dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Dari hadits tersebut dapat dipahami bahwa perbuatan yang mengorbankan diri atau harta demi kepentingan orang lain atau organisasi dengan tanpa mengharapkan imbalan atau reward apapun, maka perbuatan yang telah dilakukan tersebut lebih mulia daripada jihad atau perang di jalan Allah. Padahal jihad merupakan perbuatan yang paling mulia yang setara dengan keimanan itu sendiri, dan haji yang mabrur (HR. Bukhari:25). Hadits tersebut diatas dapat dijadikan sebagai landasan dasar tentang perilaku *citizenship*. Dengan demikian motif seorang muslim melakukan OCB adalah karena ingin mencari ridho Allah dan menginginkan kehidupan yang baik didunia dan akhirat.

4.4.4 Variabel komitmen organisasi sebagai mediasi kepuasan kerja terhadap OCB

Berdasarkan pendapat Robbins & Timothy (2007) yang mengatakan kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizens behavior*) dan juga pendapat Zaenabadi dan Salehi (2011) yang mengatakan bahwa kepuasan berpengaruh langsung pada OCB

dalam penelitian ini tidak terbukti dan pendaapat podsakof (2009) yang mengatakan bahwa kepuasan tidak berpengaruh terhadap OCB, serta pendaapat Widyanto. dkk, (2011) mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB. dapat disimpulkan bahwa **kepuasan kerjapegawai UIN Maliki Malang akan berpengaruh terhadap OCB apabila pegawai mempunyai komitmen yang tinggi kepada UIN Maliki Malang.** Artinya tercapainya kepuasan kerja pegawai UIN Maliki Malang baik kepuasan secara duniawi maupun ukhrowi dapat memunculkan ke-*istiqomahan* dalam bekerja dan keinginan untuk selalu berbuat yang terbaik serta sikap ikhlas beramal (bekerja). Jadi pegawai administrasi UIN Maliki Malang harus menumbuhkan rasa bangga bekerja di UIN Maliki Malang yang memunculkan usaha untuk bekerja seoptimal mungkin bagi UIN Maliki Malang dan akhirnya kepuasan kedua belah pihak akan tercapai.