

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

1.1. Paparan Data Hasil Penelitian

1.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

UIN Maliki merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang ada di Indonesia. Pada tahun 1961 UIN Maliki Malang hanya merupakan Fakultas Tarbiyah cabang dari IAIN Sunan Ampel di Surabaya. Pada tahun 1965 Fakultas Tarbiyah tersebut digabung secara struktural di bawah naungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel Surabaya bersama dengan Fakultas Syari'ah yang berkedudukan di Surabaya dan Fakultas Ushuluddin yang berkedudukan di Kediri yang merupakan fakultas cabang yang lainnya. Kemudian pada pertengahan tahun 1997, Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya beralih status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang. Melalui upaya yang sungguh-sungguh dan bertanggungjawab semua sivitas akademika, pada tahun 2004 STAIN Malang beralih status menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang (Pedoman Pendidikan, 2010:4-9).

Dalam sejarah perkembangnya, UIN Maliki Malang sempat memiliki nama Universitas Islam Indonesia-Sudan (UIIS) pada tahun 2002. Tidak lama kemudian, pada tahun 2009, UIN Malang beralih menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim (Maliki) Malang dan tercatat sebagai universitas terbaik untuk kategori PTAIN se-Indonesia pada tahun 2012 (Pedoman Pendidikan, 2010:4-9).

Sebagai satu-kesatuan organisasi, UIN Maliki memiliki struktur organisasi yang terdiri dari: Bagian Keuangan dan Akuntansi, Bagian Umum, Kepegawaian, Bagian Akademik, Pusat TI dan Pangkalan Data, Perencanaan, Pascasarjana, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Ekonomi, Fakultas Psikologi, Fakultas Syariah, Fakultas Humaniora, Perpustakaan, Fakultas Sains dan Teknologi, Bagian Kemahasiswaan dan Alumni, dan terakhir adalah Bagian Unit. Prestasi yang telah diraih oleh UIN Maliki tentunya merupakan hasil dari kinerja yang baik dari para pegawainya. Karena sebagai lembaga pendidikan Islam, sudah tentu bahwa UIN Maliki telah menanamkan nilai-nilai keikhlasan dalam bekerja kepada para pegawainya.

1.1.2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 3 Maret 2014. Pada hari Senin peneliti mulai melakukan penyebaran kuisioner kepada responden yaitu pegawai tetap bagian administrasi UIN Maliki. Jumlah Sampel yang diambil adalah 124 yang tersebar di Bagian Keuangan dan Akuntansi sebanyak 10, Bagian Umum sebanyak 20, Kepegawaian sebanyak 5, Bagian Akademik sebanyak 7, Pusat TI dan Pangkalan Data sebanyak 5, Perencanaan sebanyak 3, Pascasarjana sebanyak 4, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan sebanyak 7, Fakultas Ekonomi sebanyak 8, Fakultas Psikologi sebanyak 8, Fakultas Syariah sebanyak 6, Fakultas Humaniora sebanyak 8, Perpustakaan sebanyak 10, Fakultas Sains dan Teknologi sebanyak 11, Bagian Kemahasiswaan dan Alumni sebanyak 1, dan terakhir di Bagian Unit sebanyak 11. Total kuisioner yang kembali sebanyak 107 kuisioner

dari total sampel. Adapun rincian penyebaran angket dan pengembalian angket dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1

Ikhtisar Penyebaran Angket dan Pengembalian Angket

No	Keterangan	Jumlah Angket	Prosentase
1	Penyebaran angket	124	100%
2	Angket yang dikembalikan	107	86,29%
3	Angket yang tidak dikembalikan	17	13,71%
4	Angket yang dapat diolah	107	86,29%

Sumber: Data hasil kuesioner (tahun 2014)

1.1.3. Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden apabila dilihat dari jenis kelaminnya dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2

Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Laki-laki	70	65,4%
2	Perempuan	37	34,6%
	Total	107	100%

Sumber: Data hasil kuesioner (tahun 2014)

Dari hasil penyebaran kuesioner, pada tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan

perbandingan sebesar 70 orang (65,4%) laki-laki, dan untuk perempuan sebesar 37 orang (34,6%).

2) Usia Responden

Karakteristik responden apabila dilihat dari segi umur dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1	26-35 th	49	45,8%
2	36-45 th	37	34,6%
3	46-55 th	21	19,6%
	Total	107	100%

Sumber: Data hasil kuesioner (tahun 2014)

Berdasarkan tabel umur responden di atas, dapat diketahui karakteristik responden mayoritas berusia 26-35 tahun yaitu 49 orang (45,8%), Sedangkan lainnya, usia 36-45 tahun sejumlah 37 orang (34,6%), dan 46-55 tahun sebanyak 21 orang (19,6%).

3) Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik responden apabila dilihat dari pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase (%)
1	SMA	22	20,6%
2	Diploma	3	2,8%

3	S1	62	57,9%
4	S2	20	18,7%
	Total	107	100%

Sumber: Data hasil kuesioner (tahun 2014)

Dari hasil penyebaran kuesioner, pada tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir S1 dengan perbandingan sebesar 62 orang (57,9%), sedangkan lainnya SMA 22 orang (20,6%), Diploma 3 orang (2,8%), dan S2 sebesar 20 orang (18,7%).

4) Masa Kerja Responden

Karakteristik responden apabila dilihat dari masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5

Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	1-6 tahun	23	21,5%
2	7-12 tahun	37	34,6%
3	13-18 tahun	20	18,7%
4	19-24 tahun	10	9,3%
5	25-30 tahun	17	15,9%
	Total	107	100%

Sumber: Data hasil kuesioner (tahun 2014)

Dari hasil penyebaran kuesioner, pada tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 7-12 tahun dengan perbandingan sebesar 37 orang (34,6%), sedangkan lainnya 1-6 tahun 23 orang (21,5%), 13-18 tahun 20 orang (18,7%), 19-24 tahun 10 orang (9,3%), dan 25-30 tahun sebesar 17 orang (15,9%).

1.1.4. Gambaran Variabel-Variabel yang Diteliti

1) Variabel *Altruism* (X1)

Tabel 4.6

Variabel *Altruism*

Variabel	Item	Tanggapan									
		ST	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
<i>Altruism</i>	X1.1	0	0%	10	9,3%	9	8,4%	66	61,7%	21	19,6%
	X1.2	0	0%	4	3,7%	10	9,3%	66	61,7%	26	24,3%

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Berdasarkan pertanyaan (X1.1) yaitu tentang “membantu menyelesaikan tugas rekan kerja yang tidak masuk dengan ikhlas”, pada variabel *altruism* yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 66 (61,7%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, tidak setuju yaitu 10 (9,3%) responden, cukup setuju yaitu 9 (8,4%) responden, dan sangat setuju yaitu 21 (19,6%) responden.

Berdasarkan pertanyaan (X1.2) yaitu tentang “membantu rekan kerja yang pekerjaannya *overload* karena dikejar *deadline*”, pada variabel *altruism* yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 66 (61,7%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, tidak setuju yaitu 4 (3,7%) responden, cukup setuju yaitu 10 (9,3%) responden, dan sangat setuju yaitu 26 (24,3%) responden.

2) Variabel *Sportsmanship* (X2)

Tabel 4.7

Variabel *Sportsmanship*

Variabel	Item	Tanggapan									
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
<i>Sportsmanship</i>	X2.1	0	0%	0	0%	8	7,5%	65	60,7%	31	29%
	X2.2	0	0%	0	0%	7	6,5%	45	42,1%	52	48,6%

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Berdasarkan pertanyaan (X2.1) yaitu tentang “menerima kritik dari rekan kerja dengan lapang dada”, pada variabel *sportsmanship* yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 65 (60,7%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, cukup setuju yaitu 8 (7,5%) responden, dan sangat setuju yaitu 31 (29%) responden.

Berdasarkan pertanyaan (X2.2) yaitu tentang “melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan keikhlasan”, pada variabel *sportsmanship* yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 52 (48,6%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, cukup setuju yaitu 7 (6,5%) responden, dan setuju yaitu 45 (42,1%) responden.

3) Variabel *Courtesy* (X3)

Tabel 4.8

Variabel *Courtesy*

Variabel	Item	Tanggapan									
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
<i>Courtesy</i>	X3.1	0	0%	1	0,9%	4	3,7%	56	52,3%	46	43%
	X3.2	0	0%	4	3,7%	15	14%	59	55,1%	29	27,1%

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Berdasarkan pertanyaan (X3.1) yaitu tentang “dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan”, pada variabel *courtesy* yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 56 (52,3%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, tidak setuju yaitu 1 (0,9%) responden, cukup setuju yaitu 4 (3,7%) responden, dan sangat setuju yaitu 46 (43%) responden.

Berdasarkan pertanyaan (X3.2) yaitu tentang “Tidak pernah konflik dengan rekan kerja lainnya”, pada variabel *courtesy* yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 59 (55,1%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, tidak setuju yaitu 4 (3,7%) responden, cukup setuju yaitu 15 (14%) responden, dan sangat setuju yaitu 29 (27,1%) responden.

4) Variabel *Civic Virtue* (X4)

Tabel 4.9

Variabel *Civic Virtue*

Variabel	Item	Tanggapan									
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
<i>Civic</i>	X4.1	0	0%	0	0%	14	13,1%	47	43,9%	46	43%
<i>Virtue</i>	X4.2	0	0%	1	0,9%	19	17,8%	61	57%	23	21,5%

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Berdasarkan pertanyaan (X4.1) yaitu tentang “mengikuti perkembangan fakultas/universitas”, pada variabel *civic virtue* yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 47 (43,9%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, cukup setuju yaitu 14 (13,1%) responden, dan sangat setuju yaitu 46 (43%) responden.

Berdasarkan pertanyaan (X4.2) yaitu tentang “selalu hadir jika ada rapat atau pertemuan”, pada variabel *civic virtue* yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 61 (57%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, tidak setuju yaitu 1 (0,9%) responden, cukup setuju yaitu 19 (17,8%) responden, dan sangat setuju yaitu 23 (21,5%) responden.

5) Variabel *Conscientiousness* (X5)

Tabel 4.10

Variabel *Conscientiousness*

Variabel	Item	Tanggapan									
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
<i>Conscientiousness</i>	X5.1	0	0%	0	0%	6	5,6%	49	45,8%	50	46,7%
	X5.2	0	0%	1	0,9%	14	13,1%	52	48,6%	40	37,4%

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Berdasarkan pertanyaan (X5.1) yaitu tentang “bekerja dengan teliti”, pada variabel *conscientiousness* yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 50 (46,7%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, cukup setuju yaitu 6 (5,6%) responden, dan setuju yaitu 49 (45,8%) responden.

Berdasarkan pertanyaan (X5.2) yaitu tentang “bekerja sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan”, pada variabel *conscientiousness* yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 52 (48,6%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, tidak setuju yaitu 1 (0,9%) responden, cukup setuju yaitu 14 (13,1%) responden, dan sangat setuju yaitu 40 (37,4%) responden.

6) Variabel Kualitas (Y1)

Tabel 4.11

Variabel Kualitas

Variabel	Item	Tanggapan									
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
Kualitas	Y1.1	0	0%	0	0%	2	1,9%	61	57%	44	41,1%
	Y2.2	3	2,8%	6	5,6%	7	6,5%	51	47,7%	40	37,4%

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Berdasarkan pertanyaan (Y1.1) yaitu tentang “bekerja sesuai dengan standar atau melebihi”, pada variabel kualitas yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 61 (57%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, cukup setuju yaitu 2 (1,9%) responden, dan sangat setuju yaitu 44 (41,1%) responden.

Berdasarkan pertanyaan (Y1.2) yaitu tentang “bekerja menggunakan fasilitas kantor secara efisien”, pada variabel kualitas yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 51 (47,7%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 3 (2,8%) responden, tidak setuju yaitu 6 (5,6%) responden, cukup setuju yaitu 7 (6,5%) responden, dan sangat setuju yaitu 40 (37,4%) responden.

7) Variabel Kuantitas (Y2)

Tabel 4.12

Variabel Kuantitas

Variabel	Item	Tanggapan									
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
Kuantitas	Y2.1	0	0%	2	1,9%	9	8,4%	54	50,5%	41	38,3%
	Y2.2	0	0%	3	2,8%	11	10,3%	59	55,1%	33	30,8%

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Berdasarkan pertanyaan (Y2.1) yaitu tentang “selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan”, pada variabel kuantitas yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 54 (50,5%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, tidak setuju yaitu 2 (1,9%) responden, cukup setuju yaitu 9 (8,4%) responden, dan sangat setuju yaitu 41 (38,3%) responden.

Berdasarkan pertanyaan (Y2.2) yaitu tentang “menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan”, pada variabel kuantitas yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 59 (55,1%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, tidak setuju yaitu 3 (2,8%) responden, cukup setuju yaitu 11 (10,3%) responden, dan sangat setuju yaitu 33 (30,8%) responden.

8) Variabel Kreativitas (Y3)

Tabel 4.13

Variabel Kreativitas

Variabel	Item	Tanggapan									
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
Kreatifitas	Y3.1	1	0,9%	5	4,7%	19	17,8%	62	57,9%	20	18,7%

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Berdasarkan pertanyaan (Y3.1) yaitu tentang “mampu menyelesaikan persoalan yang timbul walau pimpinan tidak ada di kantor”, pada variabel kreativitas yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 62 (57,9%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 1 (0,9%) responden, tidak setuju yaitu 5 (4,7%) responden, cukup setuju yaitu 19 (17,8%) responden, dan sangat setuju yaitu 20 (18,7%) responden.

9) Variabel Istiqamah Waktu (Y4)

Tabel 4.14

Variabel Istiqamah Waktu

Variabel	Item	Tanggapan									
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
Istiqamah Waktu	Y4.1	1	0,9%	0	0%	8	7,5%	57	53,3%	41	38,3%
	Y4.2	0	0%	6	5,6%	22	20,6%	55	51,4%	24	22,4%

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Berdasarkan pertanyaan (Y4.1) yaitu tentang “Masuk kerja sesuai dengan ketentuan”, pada variabel istiqamah waktu yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju

yaitu 57 (53,3%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 1 (0,9%) responden, tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, cukup setuju yaitu 8 (7,5%) responden, dan sangat setuju yaitu 41 (38,3%) responden.

Berdasarkan pertanyaan (Y4.2) yaitu tentang “menjaga shalat berjamaah walau dalam keadaan sibuk”, pada variabel istiqamah waktu yang di berikan kepada 107 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 55 (51,4%) responden, sedangkan responden yang sangat tidak setuju yaitu 0 (0%) responden, tidak setuju yaitu 6 (5,6%) responden, cukup setuju yaitu 22 (20,6%) responden, dan sangat setuju yaitu 24 (22,4%) responden.

1.1.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tahap awal yang dilakukan setelah kuesioner (angket) diperoleh adalah uji validitas data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada pernyataan kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena tidak relevan.

Dalam penelitian ini uji validitas dibantu dengan program SPSS 16.00 *for windows*, Interpretasi koefisien dianggap valid apabila $r_{xy} = 0,30$ ($>0,30$) sehingga butir-butir tersebut dianggap sah, dan nilai signifikansi (sig) hasil kolerasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid. (Sulhan, dkk., 2010: 6)

Setelah dilakukan uji validitas pada kuesioner (angket) yang diperoleh, kemudian dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat kemantapan atau konsistenitas suatu alat ukur. Reliabilitas memberikan kesesuaian antara hasil dengan pengukuran. Suatu instrument yang reliabel mengandung arti bahwa

instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang akurat dan dipercaya.

Dalam Penelitian ini uji reliabilitas dibantu dengan program SPSS 16.00 *for windows* dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha-Cronbach* guna mengetahui apakah hasil pengukuran data yang diperoleh memenuhi syarat reliabilitas. Instrumen kuesioner (angket) dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,6.

Adapun hasil uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Kelompok	Item	Validitas		Koefisien Alpha
			Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
<i>Altruism</i>	X1	X1.1	0,878	0,000	0,901
		X1.2	0,831	0,000	0,898
<i>Sportsmanship</i>	X2	X2.1	0,767	0,000	0,894
		X2.2	0,706	0,000	0,893
<i>Courtesy</i>	X3	X3.1	0,831	0,000	0,894
		X3.2	0,893	0,000	0,895
<i>Civic Virtue</i>	X4	X4.1	0,806	0,000	0,896
		X4.2	0,887	0,000	0,895
<i>Conscientiousness</i>	X5	X5.1	0,839	0,000	0,897
		X5.2	0,795	0,000	0,891
Kualitas	Y1	Y1.1	0,700	0,000	0,901
		Y1.2	0,919	0,000	0,905
Kuantitas	Y2	Y2.1	0,849	0,000	0,897

		Y2.2	0,858	0,000	0,894
Kreatifitas	Y3	Y3.1	1,000	0,000	0,896
Istiqamah Waktu	Y4	Y4.1	0,682	0,000	0,902
		Y4.2	0,785	0,000	0,901

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari semua variabel yang diteliti mempunyai nilai kolerasi (r) lebih besar dari 0,3 dengan nilai signifikansi 0,000 dan *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa dari kesemua item pertanyaan dari masing-masing variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid dan reliabel.

1.1.6. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi berganda yang diajukan ditemukan kolerasi yang kuat antara variabel-variabel independen. Jika terjadi kolerasi yang kuat, maka terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Sebaliknya bebas multikolinieritas apabila ditemukan kolerasi yang lemah antara variabel-variabel independen.

Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinieritas maka dilihat melalui *Tolerance Value* yang mendekati angka 1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) antara 1 sampai 10 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas. Setelah dilakukan pengujian dengan SPSS 16.00 *for windows*, dihasilkan nilai VIF dan *tolerance* yang dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Altruisme	0,779	1,283	Bebas Multikolinieritas
Sportmanship	0,566	1,768	Bebas Multikolinieritas
Courtesy	0,900	1,111	Bebas Multikolinieritas
Civic Virtue	0,504	1,985	Bebas Multikolinieritas
Conscientiousness	0,647	1,546	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada antara 1 sampai 10, demikian juga hasil *Tolerance Value* mendekati 1. Hal ini berarti bahwa antar variabel independen tidak memiliki hubungan yang kuat atau kolerasi lemah dan signifikan, maka model regresi berganda dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

2) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamat dengan pengamat yang lain.

Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkolerasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel

bebas, bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya tidak mengandung heteroskedastisitas apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%). Setelah dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 16.00 for windows, dihasilkan nilai signifikansi hasil korelasi dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	R	Sig	Keterangan
<i>Altruisme</i>	-0,175	0,71	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Sportmanship</i>	-0,102	0,297	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Courtesy</i>	-0,104	0,286	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Civic Virtue</i>	-0,135	0,166	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Conscientiousness</i>	-0,147	0,132	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai signifikan hasil korelasi variabel di atas lebih besar dari 0,05 (5%), Maka model regresi dalam penelitian ini tidak ada masalah heteroskedastisitas.

3) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normal atau tidaknya model regresi berganda dapat dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

Setelah dilakukan uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 16.00 *for windows*, dihasilkan nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		107
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29866742
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.063
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		1.197
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi sebesar $0,114 > 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

1.1.7. Hasil Uji Regresi Berganda

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, baik untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) maupun variabel independen yang meliputi *altruisme* (X1), *sportsmanship* (X2), *courtesy* (X3), *civic virtue* (X4), *conscientiousness* (X5) yang diolah dengan program SPSS 16.00 *for windows* menggunakan regresi linear berganda, dilakukan beberapa

tahapan untuk mencari hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.19

Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	T hitung	Sig	Keterangan
(Constant)	0,772	2.417	0,017	Signifikan
Altruisme	0,168	3.760	0,000	Signifikan
Sportmanship	0,116	2.106	0,038	Signifikan
Courtesy	0,164	2.465	0,015	Signifikan
Civic Virtue	0,142	2.376	0,019	Signifikan
Conscientiousness	0,210	3.666	0,000	Signifikan
R = 0,765				
R Square = 0,585				
Adjusted R Square = 0,564				
F hitung = 28,431				
Sign. F = 0,000				
α = 0,05				

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Variabel tergantung pada regresi ini adalah Y sedangkan variabel bebasnya adalah X1 dan X2, Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y = 0,772 + 0,168X_1 + 0,116X_2 + 0,164X_3 + 0,142X_4 + 0,210X_5 + e$$

Dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kelima variabel tersebut memiliki angka yang signifikan. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

1) $b_0 = 0,772$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel *altruisme* (X1), *sportsmanship* (X2), *courtesy* (X3), *civic virtue* (X4), *conscientiousness* (X5), maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,772. Dalam arti kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,772 sebelum atau tanpa adanya variabel *altruisme* (X1), *sportsmanship* (X2), *courtesy* (X3), *civic virtue* (X4), *conscientiousness* (X5).

2) $b_1 = 0,168$

Nilai koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa apabila variabel *altruism* (X1) berkurang 1 satuan, maka kinerja karyawan akan berkurang sebesar 0,168 atau dengan kata lain berkurangnya kinerja karyawan dibutuhkan variabel *altruism* (X1) sebesar 0,168 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X2, X3, X4, dan X5 = 0).

3) $b_2 = 0,116$

Nilai koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa apabila variabel *sportsmanship* (X2) berkurang 1 satuan, maka kinerja karyawan akan berkurang sebesar 0,116 atau dengan kata lain berkurangnya kinerja karyawan dibutuhkan variabel *sportsmanship* (X2) sebesar 0,116 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X1, X3, X4, dan X5 = 0).

4) $b_3 = 0,164$

Nilai koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa apabila variabel *courtesy* (X3) berkurang 1 satuan, maka kinerja karyawan akan berkurang sebesar 0,164 atau dengan kata lain berkurangnya kinerja karyawan

dibutuhkan variabel *courtesy* (X3) sebesar 0,164 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X1, X2, X4, dan X5 = 0).

5) $b_4 = 0,142$

Nilai koefisien regresi b_4 ini menunjukkan bahwa apabila variabel *civic virtue* (X4) berkurang 1 satuan, maka kinerja karyawan akan berkurang sebesar 0,142 atau dengan kata lain berkurangnya kinerja karyawan dibutuhkan variabel *civic virtue* (X4) sebesar 0,142 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X1, X2, X3, dan X5 = 0).

6) $b_5 = 0,210$

Nilai koefisien regresi b_5 ini menunjukkan bahwa apabila variabel *conscientiousness* (X5) berkurang 1 satuan, maka kinerja karyawan akan berkurang sebesar 0,210 atau dengan kata lain berkurangnya kinerja karyawan dibutuhkan variabel *conscientiousness* (X5) sebesar 0,210 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X1, X2, X3, dan X4 = 0).

1.1.8. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan kaidah dalam melakukan analisis regresi berganda, bahwa suatu persamaan regresi harus memiliki data yang terdistribusi secara normal, bebas heteroskedastisitas, dan bebas multikolinieritas agar dapat memperoleh persamaan regresi yang baik dan tidak bias. Dari hasil uji distribusi normal, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas yang telah dilakukan di atas, maka dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan untuk melakukan analisis regresi berganda dengan baik.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *multiple regression*. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel *altruisme* (X1), *sportsmanship* (X2), *courtesy* (X3), *civic virtue* (X4), *conscientiousness* (X5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil uji *Adjusted R Square*, F, t, dan r^2 adalah sebagai berikut :

1) *Adjusted R Square*

Adjusted R Square digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai *Adjusted R Square* adalah di antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun hasil perhitungan *Adjusted R Square* yang dibantu dengan program SPSS 16.00 *for windows* dapat dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut :

Tabel 4.20
Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,765 ^a	0,585	0,564	0,30597

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Dari tabel di atas dapat dilihat, bahwa nilai *Adjusted R Square* yang menunjukkan modal variabel bebas (*altruisme*, *sportsmanship*, *courtesy*,

civic virtue, dan *conscientiousness*) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) yaitu sebesar 0,564. Hal ini berarti variabel independen (*altruisme*, *sportsmanship*, *courtesy*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 56,4% dan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

2) Uji Simultan (uji F)

Uji simultan merupakan alat uji statistic secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (diskriminasi gender dan pengalman) terhadap variabel terikat (kinerja keuangan) secara bersama-sama. Adapun Hasil uji simultan (uji F) yang dibantu dengan program SPSS 16.00 *for windows* dapat dilihat pada tabel 4.21 sebagai berikut :

Tabel 4.21

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13,308	5	2,662	28,431	0,000 ^a
Residual	9,455	101	0,094		
Total	22,764	106			

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Untuk menguji hipotesis secara simultan, dari hasil perhitungan tabel di atas didapatkan nilai signifikansi F kurang dari 5%. Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel *altruisme* (X1), *sportsmanship* (X2), *courtesy* (X3), *civic virtue* (X4), *conscientiousness* (X5) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial merupakan alat uji statistik secara parsial untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*altruisme, sportsmanship, courtesy, civic virtue, conscientiousness*) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Adapun Hasil uji parsial (uji t) yang dibantu dengan program SPSS 16.00 for windows dapat dilihat pada tabel 4.22 sebagai berikut :

Tabel 4.22
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Correlations Zero-order (r)
	B	Std. Error			
(Constant)	0,772	0,320	2,417	0,017	
Altruisme	0,168	0,045	3,760	0,000	0,507
Sportsmanship	0,116	0,055	2,106	0,038	0,507
Courtesy	0,164	0,067	2,465	0,015	0,367
Civic Virtue	0,142	0,060	2,376	0,019	0,554
Conscientiousness	0,210	0,057	3,666	0,000	0,599

Sumber: Data Primer yang diolah (tahun 2014)

Untuk menguji hipotesis secara parsial, dari hasil perhitungan tabel di atas didapatkan nilai signifikansi variabel bebas yang terdiri dari *altruisme* (X1), *sportsmanship* (X2), *courtesy* (X3), *civic virtue* (X4), *conscientiousness* (X5) kurang dari 5%. Artinya bahwa secara parsial variabel bebas yang terdiri dari variabel *altruisme* (X1), *sportsmanship* (X2), *courtesy* (X3), *civic virtue*

(X4), *conscientiousness* (X5) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4) Uji r^2

Untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Dari tabel di bawah dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel *conscientiousness* (X5) yaitu memiliki kontribusi sebesar 35,9%.

Tabel 4.23

Variabel Dominan

Variabel	R	r^2	Kontribusi (%)
Altruisme	0,507	0,257	25,7%
Sportmanship	0,507	0,257	25,7%
Courtesy	0,367	0,135	13,5%
Civic Virtue	0,554	0,307	30,7%
Conscientiousness	0,599	0,359	35,9%

1.2. Pembahasan Data Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di atas terkait dengan judul, permasalahan, tujuan dan hipotesis penelitian, maka dalam penelitian ini ada beberapa hal yang dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut :

1.2.1. Analisis Pengaruh Variabel-Variabel OCB secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa variabel *altruisme* (X1), *sportsmanship* (X2), *courtesy* (X3), *civic virtue* (X4), *conscientiousness* (X5) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi F (0,000^a) kurang dari 5%, yang berarti bahwa nilai F yang diperoleh signifikan, sehingga menunjukkan bahwa variabel *altruisme* (X1), *sportsmanship* (X2), *courtesy* (X3), *civic virtue* (X4), *conscientiousness* (X5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis tersebut juga didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Kepala Biro AUPK berkaitan dengan kinerja pegawai bagian administrasi secara umum sebagai berikut:

Kepala Biro AUPK menyampaikan bahwa rata-rata kinerja dari para pegawai secara umum sudah baik. Karena para pegawai memiliki tugas dan prinsip pokok masing-masing, maka beliau tidak perlu selalu memberikan arahan berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Para pegawai mengerjakan tugas pokok masing-masing yang menjadi rutinitas, kecuali jika ada kebijakan-kebijakan tertentu yang diluar rutinitas, beliau baru memberikan arahan dan tugas khusus.

Dalam pencapaian target hasil pekerjaan para pegawai, Kepala Biro AUPK tidak pernah memberikan target khusus, misalkan tugas ini harus selesai 3 hari dan yang lainnya. Akan tetapi yang ada adalah penyelesaian pekerjaan, karena memang sudah berangkat dari kesadaran dan juga UIN Maliki bukanlah

perusahaan *profit oriented*, artinya targetnya berdasarkan anggaran masing-masing program yang sudah ditentukan.

Dalam kedisiplinan masuk jam kerja secara umum, para pegawai masuk kerja sesuai dengan ketentuan dan juga senantiasa menjaga shalat berjamaah walau dalam keadaan sibuk.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Nurdiana (2011) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh langsung secara signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Juga penelitian yang dilakukan Nufus (2011) yang menyatakan bahwa variabel *altruisme*, *courtesy*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *civic virtue* secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Organ (1995:775-802) secara teori OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Adapun OCB dalam perspektif Islam, menurut Nurdiana (2011:11) didentikkan dengan perilaku ikhlas, yakni beribadah dan bekerja semata-mata karena Allah tidak ingin mendapat pujian dari orang lain ataupun mendapat imbalan materi (diterangkan dalam Al Quran surat An Nisa' ayat 125).

1.2.2. Analisis Pengaruh Variabel-Variabel OCB secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel *altruisme* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi t (0,000) kurang dari 5%, yang berarti bahwa nilai t yang diperoleh signifikan, sehingga menunjukkan bahwa variabel *altruisme* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel *sportsmanship* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi t (0,038) kurang dari 5%, yang berarti bahwa nilai t yang diperoleh signifikan, sehingga menunjukkan bahwa variabel *sportsmanship* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel *courtesy* (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi t (0,015) kurang dari 5%, yang berarti bahwa nilai t yang diperoleh signifikan, sehingga menunjukkan bahwa variabel *courtesy* (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel *civic virtue* (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi t (0,019) kurang dari 5%, yang berarti bahwa nilai t yang diperoleh signifikan, sehingga menunjukkan bahwa variabel

civic virtue (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel *conscientiousness* (X5) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi t (0,000) kurang dari 5%, yang berarti bahwa nilai t yang diperoleh signifikan, sehingga menunjukkan bahwa variabel *conscientiousness* (X5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurdiana (2011) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh langsung secara signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Nufus (2011) yang menyatakan bahwa variabel *altruisme*, *courtesy*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *civic virtue* secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara teori, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Organ (1995: 775-802), di bawah ini:

- 1) *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
- 2) *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
- 3) *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.

- 4) *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- 5) *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Ada pun dimensi-dimensi OCB dalam perspektif Islam, menurut Nurdiana (2011:53), diantaranya:

1) *Altruism (Taawun)*

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 (diterangkan dalam Hadits riwayat Muslim: 4867).

2) *Sportsmanship*

Sportif diartikan sebagai kemauan untuk mempetahankan 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. Oleh sebab itu Al Quran menganjurkan untuk menasehati satu sama lain, sebagai upaya mengingatkan ketika terjadi kesalahan atau kealpaan sebagai manusia (diterangkan dalam surat Al Ashr ayat 1-3).

3) *Courtesy (Persaudaraan)*

Seorang muslim hendaknya mencintai saudaranya seperti mencintai dirinya sendiri, sehingga selalu menghindari adanya permasalahan sesama teman (diterangkan dalam Hadits riwayat Bukhari: 12).

4) *Civic Virtue*

Setiap muslim harus peduli orang lain dan juga mendatangi setiap undangan pertemuan ilmiah atau rapat. Ini sebagai bentuk kecintaan terhadap organisasi (diterangkan dalam Hadits riwayat Bukhari: 2265).

5) *Conscientiousness (Mujahadah)*

Seorang muslim harus bersungguh-sungguh, jeli, teliti, hati-hati, berlomba dalam kebaikan tanpa pamrih sedikit pun (diterangkan dalam Hadits riwayat Muslim: 3530).

1.2.3. Analisis Variabel OCB yang Berpengaruh secara Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

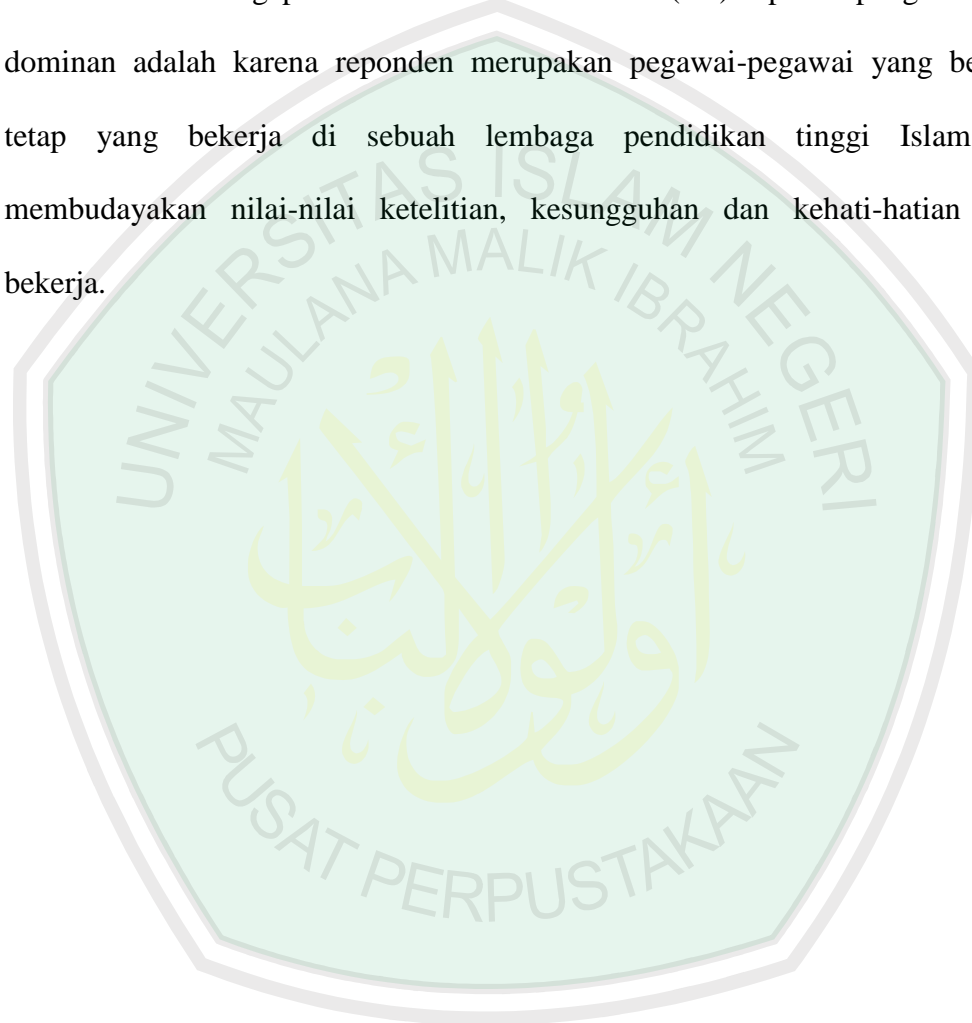
Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *conscientiousness* (X5) berpengaruh secara dominan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai r^2 (0,359) atau nilai kontribusi sebesar 35,9%, sehingga menunjukkan bahwa variabel *conscientiousness* (X5) secara dominan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Nufus (2011) yang menyatakan bahwa variabel *conscientiousness* secara dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Organ (1995: 775-802), *Conscinetiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.

Dalam perspektif Islam, menurut Nurdiana (2011:58), seorang muslim harus bersungguh-sungguh, jeli, teliti, hati-hati, berlomba dalam kebaikan tanpa pamrih sedikit pun (diterangkan dalam Hadits riwayat Muslim: 3530).

Alasan mengapa variabel *conscientiousness* (X5) dapat berpengaruh secara dominan adalah karena reponden merupakan pegawai-pegawai yang berstatus tetap yang bekerja di sebuah lembaga pendidikan tinggi Islam yang membudayakan nilai-nilai ketelitian, kesungguhan dan kehati-hatian dalam bekerja.



BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Peningkatan kinerja karyawan merupakan tujuan utama dari suatu instansi lembaga pendidikan yang menginginkan kinerja pegawainya dapat memenuhi standar baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan instansi lembaga pendidikan tersebut. Peningkatan kinerja karyawan adalah harapan dari suatu instansi lembaga pendidikan, sehingga dapat dikatakan dengan peningkatan kinerja karyawan maka menggambarkan perkembangan instansi lembaga pendidikan tersebut. Berdasarkan hasil analisis, maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai :

- 1) Secara parsial variabel bebas (*altruisme, sportsmanship, courtesy, civic virtue, conscientiousness*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Secara simultan variabel bebas (*altruisme, sportsmanship, courtesy, civic virtue, conscientiousness*) juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel *conscientiousness* (X5).

1.2. Saran

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini, oleh karena itu hasil penelitian ini belum dapat dikatakan sempurna, namun demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan lebih lanjut, antara lain :

1) UIN Maliki

Hendaknya memberikan perhatian lebih kepada pentingnya faktor-faktor OCB sebagai salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nurdiana (2011) ada beberapa cara, antara lain memberikan perhatian lebih, menjadi model atau *uswah hasanah*, memberikan *reward* seperti peningkatan upah, atau romosi, pengakuan formal dan acara-acara seremonial, serta dapat pula dengan cara merekrut orang yang memiliki nilai-nilai keagamaan.

Selain itu diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan atau dapat di jadikan bahan pertimbangan dalam pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam peningkatan kinerja karyawan.

2) Peneliti selanjutnya

Dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneruskan penelitian ini lebih luas, misanya dengan menambah variabel atau obyek yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- George, J. M., and Brief, A. P. 1992. *Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of The Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship*. *Psychological Bulletin*, 112, 310-329.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*, Vol.1, No. 1, pp.63-74.
- Hardaningtyas, D, (2005). Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III. *Thesis* dipublikasikan, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Hadits *Online*. <http://alhikmah.web.id>, diakses pada 5 Februari 2014.
- [Http://malang-post.com](http://malang-post.com), diakses pada 5 Januari 2014.
- Pedoman Akademik UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. 2010.
- Kambu, Arius, dkk. 2011. Pengaruh *Leader-Member Exchange*, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan *Organizational Citizenship Behavior*, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *ISSN: 1693-5241*.
- Kasir, Ibnu. 2005. *Tafsir Ibnu Kasir Cetakan kedua*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Komalasari, Puput Tri, dkk. 2009. Pengaruh *Public Service Motivation* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Tahun 2, No. 2, 128-141.
- Konrad, A. M., et al. (2000). *Sex Differences and Similarities in Job Attribute Preferences: A Meta-Analysis*. *Psychological Bulletin*, Vol. 126: 593-641.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika

Aditama.

- Masyhuri dan Zainuddin, (2008). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Morrison, E. W. (1994). *Role Definition and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee's Perspective*. *Academy of Management Journal*, 37, 1543–1567.
- Muranaka, A. S. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Mandiri Makassar. *Skripsi* dipublikasikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Nufus, Hayatun. 2011. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Pertiwi Karya Utama. *Skripsi* dipublikasikan, Fakultas Psikologi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Nurdiana, Ilfi. 2011. Kepemimpinan Islami, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Disertasi* tidak dipublikasikan, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Organ, D. W dan Katherine Ryan. 1995. *A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior*. *Personnel Psychology*.
- Podsakoff, P. M., et al. 1997. *Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, No. 2, 262-270.
- Podsakoff, P. M., et al. 2000. *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3.
- Quzwini, Muhammad. 2013. *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Lapas Klas 1 Lowokwaru Malang. *Jurnal Online Psikologi*, Vol. 01, No. 01.
- Reza, Regina A. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin

- Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi* dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sentono, Suyudi Prawiro. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. BPFE: Yogyakarta.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J., 1993. *Commitment and Employee Behavior: of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*, 78 (5), 774-780.
- Simanullang, Mangasi Erick Parulian. 2010. Pengaruh Dimensi-Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* Pada Kinerja Akademis Mahasiswa (Studi pada Mahasiswa S1 Reguler Angkatan 2006 FE UNS). *Skripsi* dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret.
- Sloat, K. C. M. (1999). *Organizational Citizenship*. *Professional Safety*, 44, pp.20-23.
- Srimulyani, Veronika A. 2012. Antecedent *Organizational Citizenship Behavior*: Studi pada Guru-Guru SMA di Kota Madiun. *Widya Warta*, No. 01, ISSN 0854-1981.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV. ALFABETA
- Suharyadi dan Purwanto, 2004. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Bukui 2*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Sulhan, Muhammad, dkk. 2010. *Panduan Praktis Analisis SPSS Untuk Manajemen (keuangan, SDM & Pemasaran)*. Malang: CLICT FE UIN Malang
- Umar, Hussain. 2003. *Metode Riset Akuntansi Terapan*. Ghalia Indonesia: Jakarta.