

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya

Pada akhir dekade 1950, beberapa tokoh masyarakat Muslim Jawa Timur mengajukan gagasan untuk mendirikan perguruan tinggi agama Islam yang bernaung di bawah Departemen Agama. Untuk mewujudkan gagasan tersebut, mereka menyelenggarakan pertemuan di Jombang pada tahun 1961. Dalam pertemuan itu, Profesor Soenarjo, Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, hadir sebagai narasumber untuk menyampaikan pokok-pokok pikiran yang diperlukan sebagai landasan berdirinya Perguruan Tinggi Agama Islam dimaksud. Dalam sesi akhir pertemuan bersejarah tersebut, forum mengesahkan beberapa keputusan penting yaitu: (1) Membentuk Panitia Pendirian IAIN, (2) Mendirikan Fakultas Syariah di Surabaya, dan (3) Mendirikan Fakultas Tarbiyah di Malang⁶⁷. Selanjutnya, pada tanggal 9 Oktober 1961, dibentuk Yayasan Badan Wakaf Kesejahteraan Fakultas Syariah dan Fakultas Tarbiyah yang menyusun rencana kerja sebagai berikut⁶⁸ :

- a. Mengadakan persiapan pendirian IAIN Sunan Ampel yang terdiri dari Fakultas Syariah di Surabaya dan Fakultas Tarbiyah di Malang.

⁶⁷Dokumentasi. <http://www.uinsby.ac.id/id/184/sejarah.html> diakses 5 juli 2017 pukul 07.53

⁶⁸Dokumentasi. <http://www.uinsby.ac.id/id/184/sejarah.html> diakses 5 juli 2017 pukul 07.53

- b. Menyediakan tanah untuk pembangunan Kampus IAIN seluas 8 (delapan) Hektar yang terletak di Jalan A. Yani No. 117 Surabaya.
- c. Menyediakan rumah dinas bagi para Guru Besar.

Pada tanggal 28 Oktober 1961, Menteri Agama menerbitkan SK No. 17/1961, untuk mengesahkan pendirian Fakultas Syariah di Surabaya dan Fakultas Tarbiyah di Malang. Kemudian pada tanggal 01 Oktober 1964, Fakultas Ushuluddin di Kediri diresmikan berdasarkan SK Menteri Agama No. 66/1964⁶⁹.

Berawal dari 3 (tiga) fakultas tersebut, Menteri Agama memandang perlu untuk menerbitkan SK Nomor 20/1965 tentang Pendirian IAIN Sunan Ampel yang berkedudukan di Surabaya, seperti dijelaskan di atas. Sejarah mencatat bahwa tanpa membutuhkan waktu yang panjang, IAIN Sunan Ampel ternyata mampu berkembang dengan pesat. Dalam rentang waktu antara 1966-1970, IAIN Sunan Ampel telah memiliki 18 (delapan belas) fakultas yang tersebar di 3 (tiga) propinsi: Jawa Timur, Kalimantan Timur dan Nusa Tenggara Barat⁷⁰.

Namun, ketika akreditasi fakultas di lingkungan IAIN diterapkan, 5 (lima) dari 18 (delapan belas) fakultas tersebut ditutup untuk digabungkan ke fakultas lain yang terakreditasi dan berdekatan lokasinya. Selanjutnya dengan adanya peraturan pemerintah nomor 33 tahun 1985, Fakultas Tarbiyah Samarinda dilepas dan diserahkan

⁶⁹Dokumentasi. <http://www.uinsby.ac.id/id/184/sejarah.html> diakses 5 juli 2017 pukul 07.53

⁷⁰Dokumentasi. <http://www.uinsby.ac.id/id/184/sejarah.html> diakses 5 juli 2017 pukul 07.53

pengelolaannya ke IAIN Antasari Banjarmasin. Disamping itu, fakultas Tarbiyah Bojonegoro dipindahkan ke Surabaya dan statusnya berubah menjadi fakultas Tarbiyah IAIN Surabaya. Dalam pertumbuhan selanjutnya, IAIN Sunan Ampel memiliki 12 (dua belas) fakultas yang tersebar di seluruh Jawa Timur dan 1 (satu) fakultas di Mataram, Lombok, Nusa Tenggara Barat⁷¹.

Sejak pertengahan 1997, melalui Keputusan Presiden No. 11 Tahun 1997, seluruh fakultas yang berada di bawah naungan IAIN Sunan Ampel yang berada di luar Surabaya lepas dari IAIN Sunan Ampel menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) yang otonom. IAIN Sunan Ampel sejak saat itu pula terkonsentrasi hanya pada 5 (lima) fakultas yang semuanya berlokasi di kampus Jl. A. Yani 117 Surabaya⁷².

Pada 28 Desember 2009, IAIN Sunan Ampel Surabaya melalui Keputusan Menkeu No. 511/KMK.05/2009 resmi berstatus sebagai Badan Layanan Umum (BLU). Dalam dokumen yang ditandatangani pada tanggal 28 Desember 2009 itu IAIN Sunan Ampel Surabaya diberi kewenangan untuk menjalankan fleksibilitas pengelolaan keuangan sesuai dengan PP Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU).

⁷¹Dokumentasi. <http://www.uinsby.ac.id/id/184/sejarah.html> diakses 5 juli 2017 pukul 07.53

⁷²Dokumentasi. <http://www.uinsby.ac.id/id/184/sejarah.html> diakses 5 juli 2017 pukul 07.53

Terhitung mulai tanggal 1 Oktober 2013, IAIN Sunan Ampel berubah menjadi UIN Sunan Ampel (UINSA) Surabaya berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 65 Tahun 2013.

Sejak berdiri hingga kini (1965-2015), UINSA Surabaya sudah dipimpin oleh 8 rektor, yakni:

Prof H. Tengku Ismail Ya'qub, SH, MA (1965-1972)

Prof KH. Syafii A. Karim (1972-1974)

Prof. Drs. Marsekan Fatawi (1975-1987)

Prof Dr H. Bisri Affandi, MA (1987-1992)

Drs KH. Abd. Jabbar Adlan (1992-2000)

Prof Dr HM. Ridlwan Nasir, MA (2000-2008)

Prof Dr H. Nur Syam, M.Si (2009-2012)

Prof Dr H. Abd A'la, M.Ag (2012-2018)

Saat ini UINSA Surabaya mempunyai 9 fakultas sarjana dan pascasarjana. Kesembilan fakultas tersebut adalah Adab dan Humaniora, Dakwah dan Komunikasi, Tarbiyah dan Keguruan, Ushuluddin dan Filsafat, Syariah dan Hukum, Sains dan Teknologi, Ekonomi dan Bisnis Islam, Psikologi dan Kesehatan, serta Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

2. Visi dan Misi Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Visi Fakultas Dakwah dan Komunikasi adalah menjadi “**Pusat Pengembangan Dakwah Transformatif Berbasis Riset Dan Teknologi.**”⁷³,

Misi Fakultas Dakwah dan Komunikasi adalah⁷⁴:

-) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran bidang dakwah dan komunikasi berbasis riset dan teknologi informasi
-) Mengembangkan penelitian dakwah dan komunikasi berskala internasional
-) Mengembangkan pola pengembangan masyarakat berbasis keilmuan, riset dan spiritualitas.

3. Tujuan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDK) UIN Sunan Ampel Surabaya didirikan bertujuan untuk⁷⁵:

- a. Menghasilkan lulusan yang memiliki standar kompetensi akademik di bidang dakwah dan komunikasi.
- b. Menghasilkan riset di bidang dakwah dan komunikasi yang sesuai dengan tuntunan perubahan sosial.
- c. Menghasilkan pola pelayanan dan pemberdayaan masyarakat berbasis moralitas agama dan norma-norma sosial

⁷³ Dokumentasi. <http://www.uinsby.ac.id/id/184/sejarah.html> diakses 5 juli 2017 pukul 07.53

⁷⁴ Dokumentasi. <http://www.uinsby.ac.id/id/184/sejarah.html> diakses 5 juli 2017 pukul 07.53

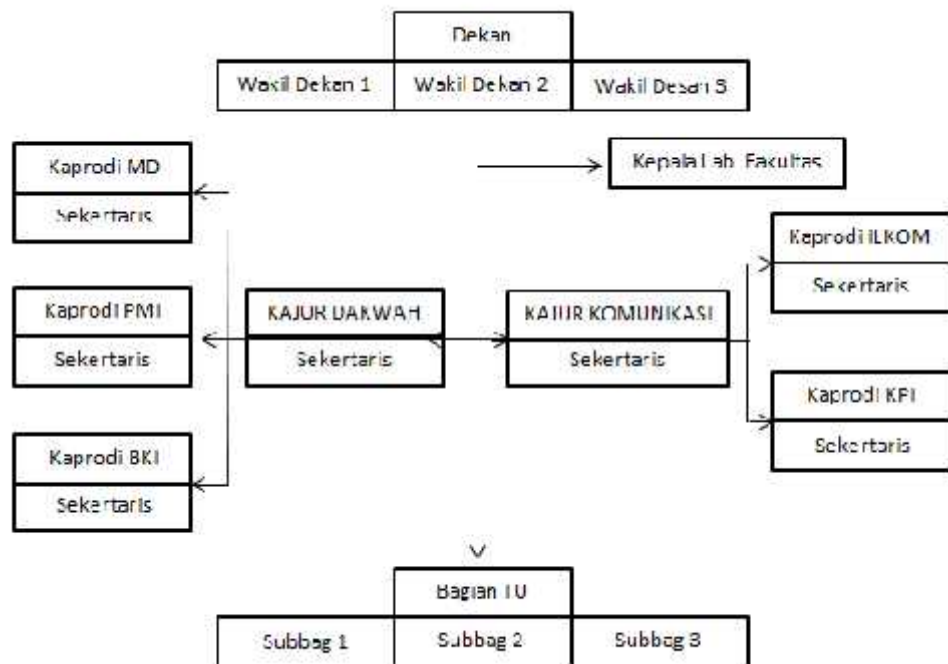
⁷⁵ Dokumentasi. <http://www.uinsby.ac.id/id/184/sejarah.html> diakses 5 juli 2017 pukul 07.53

4. Struktur Organisasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya

Gambar 4.1

Struktur Instansi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel

Suarabaya



Sumber : <http://fdk.uinsby.ac.id/index.php/en/profil/struktur-organisasi>

Keterangan struktur organisasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2014-2018.

Dekan : Dr. Hj. Rr. Suhartini, M.Si.

Wadek 1 : Dra. Imas Maesaroh, Dip.I,M-Lib., M.Lib., Ph.D.
(Bidang Akademik dan Kelembangan)

Wadek 2 : Dr. Agoes Moh. Moefad, SH, M.Si.

(Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan)

- Wadek 3 : Dr. Ali Nurdin, S.Ag., M.Si.
(Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama)
- Kalab. FDK : Rahmad Herianto, S.Ip, M.Med.Kom
- Kajur Dakwah : Aun Falestien Faletehan, S.Sos.I, M. Fil.I, MHRM
- Sekretaris : Lukman Fahmi, S.Ag., M.Pd.
- Kajur Komunikasi: Wahyu Ilaihi,.MA.
- Sekretaris : Dr. Nikmah Hadiati Salisah, S.Ip., M.Si.
- Sekretaris MD : Airlangga Bramayudha, M.M.
- Kaprodi PMI : Dra. Puji Rahmawati, M.Kes.
- Sekretaris PMI : Achmad Murtafi Haris, Lc., M.Fil.I.
- Kaprodi BKI : Dr. Agus Santoso, S.Ag., M.Pd.
- Sekretaris BKI : Mohammad Tohir, S.Pd.I, M.Pd.I.
- Kaprodi I.Kom : Advan Navis Zubaidi, S.ST, M.Si.
- Sekretaris I.Kom : Muchlis, S.Sos.I, M.Si.
- Kaprodi KPI : M. Anis Bachtiar, M.Si.
- Sekretaris KPI : H. Fahrur Razi, S.Ag., M.HI.I
- Bagian TU : Drs. Sahuri, M.Pd.I.
- Subbag 1 : Aslamiyah, SE, M.M.
(Subbag Administrasi Umum dan Kepegawaian)
- Subbag 2 : Dra. Nur Mazayah Hurin in.
(Subbag Perencanaan Akuntansi dan Keuangan)
- Subbag 3 : -
(Subbag Akademik)

B. Penyajian Data

1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden

Tabel 4.1: Frekuensi Memiliki Kejelasan Tanggung Jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3= Kadang-kadang	1	2.6	2.6	2.6
	4= Sering	12	31.6	31.6	34.2
	5= Selalu	25	65.8	65.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu memiliki kejelasan tanggung jawab sejumlah 25 dosen atau sebesar 65.8 %, yang menjawab sering sejumlah 12 dosen atau sebesar 31.6%, dan yang menjawab kadang-kadang sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu memiliki kejelasan tanggung jawab dengan prosentase 65.8% dan yang paling rendah memilih jawaban kadang-kadang dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.2: Frekuensi Tugas atau Pekerjaan Yang Diberikan Sesuai Dengan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2= Jarang	2	5.3	5.3	5.3
	3= Kadang-kadang	3	7.9	7.9	13.2
	4= Sering	11	28.9	28.9	42.1
	5= Selalu	22	57.9	57.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan sejumlah 22 dosen atau sebesar 57.9%, yang menjawab sering sejumlah 11 dosen atau sebesar 28.9%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 3 dosen atau 7.9%, dan yang menjawab jarang sejumlah 2 dosen atau 5.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan dengan jumlah prosentase 57.9%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 5.3%.

Tabel 4.3 Tingkat kebebasan yang diberikan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2= Jarang	2	5.3	5.3	5.3
3= Kadang-kadang	9	23.7	23.7	28.9
4= Sering	16	42.1	42.1	71.1
5= Selalu	11	28.9	28.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu diberikan tingkat kebebasan yang diberikan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan sejumlah 11 dosen atau sebesar 28.9%, yang menjawab sering sejumlah 16 dosen atau sebesar 42.1%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 9 dosen atau 23.7%, dan yang menjawab jarang sejumlah 2 dosen atau 5.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi

memilih jawaban sering diberikan tingkat kebebasan yang diberikan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah prosentase 42.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 5.3%.

Tabel 4.4: Memiliki Dan Mendapat Tanggung Jawab Sesuai Wewenang Yang Diberikan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3= Kadang-kadang	4	10.5	10.5	10.5
4= Sering	14	36.8	36.8	47.4
5= Selalu	20	52.6	52.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu memiliki dan mendapat tanggung jawab sesuai wewenang yang diberikan sejumlah 20 dosen atau sebesar 52.6%, yang menjawab sering sejumlah 14 dosen atau 36.8%, dan yang menjawab kadang-kadang sejumlah 4 dosen atau 10.5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu memiliki dan mendapat tanggung jawab sesuai wewenang yang diberikan dengan jumlah prosentase 52.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban kadang-kadang dengan jumlah prosentase 10.5%.

Tabel 4.5: Memiliki Wewenang Bekerja Mandiri Secara Konsep Dan Metode

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3= Kadang-kadang	6	15.8	15.8	15.8

4= Sering	17	44.7	44.7	60.5
5= Selalu	15	39.5	39.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu memiliki wewenang bekerja mandiri secara konsep dan metode sejumlah 15 dosen atau 39.5%, yang menjawab sering sejumlah 17 dosen atau 44.7%, dan yang menjawab kadang-kadang sejumlah 6 dosen atau 15.8%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering memiliki wewenang bekerja mandiri secara konsep dan metode dengan jumlah prosentase 44.7%, dan yang paling rendah memilih jawaban kadang-kadang dengan jumlah prosentase 15.8%.

Tabel 4.6: Melakukan Hal Yang Tidak Bertentangan Dengan Prinsip

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
	3= Kadang-kadang	9	23.7	23.7	26.3
	4= Sering	17	44.7	44.7	71.1
	5= Selalu	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu melakukan hal yang tidak bertentangan dengan prinsip sejumlah 11 dosen atau 28.9%, yang menjawab sering sejumlah 17 dosen atau 44.7%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 9 dosen atau 23.7%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa

responden yang paling tinggi memilih jawaban sering melakukan hal yang tidak bertentangan dengan prinsip dengan jumlah prosentase 44.7%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.7 Jumlah remunerasi yang terima sesuai tanggung jawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	3	7.9	7.9	7.9
2= Jarang	3	7.9	7.9	15.8
3= Kadang-kadang	11	28.9	28.9	44.7
4= Sering	11	28.9	28.9	73.7
5= Selalu	10	26.3	26.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu jumlah remunerasi terima sesuai tanggung jawab sejumlah 10 dosen atau 26.3%, yang menjawab sering sejumlah 11 dosen atau 28.9%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 11 dosen atau 28.9%, yang menjawab jarang sejumlah 3 dosen atau 7.9%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 dosen atau 7.9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu dan sering jumlah remunerasi terima sesuai tanggung jawab dengan jumlah prosentase 28.9%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dan tidak pernah dengan jumlah prosentase 7.9%.

Tabel 4.8: Remunerasi Yang Terima Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	5	13.2	13.2	13.2

2= Jarang	4	10.5	10.5	23.7
3= Kadang-kadang	12	31.6	31.6	55.3
4= Sering	7	18.4	18.4	73.7
5= Selalu	10	26.3	26.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu remunerasi yang terima berdasarkan tingkat pendidikan sejumlah 10 dosen atau 26.3%, yang menjawab sering sejumlah 7 dosen atau 18.4%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 12 dosen atau 31.6%, yang menjawab jarang sejumlah 4 dosen atau 10.5%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 6 dosen atau 13.2%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang jumlah remunerasi yang terima berdasarkan tingkat pendidikan dengan jumlah prosentase 31.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 10.5%.

Tabel 4.9: Memiliki Kebijakan Remunerasi Lebih Baik Dari Rata-Rata

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	6	15.8	15.8	15.8
	2= Jarang	8	21.1	21.1	36.8
	3= Kadang-kadang	12	31.6	31.6	68.4
	4= Sering	10	26.3	26.3	94.7
	5= Selalu	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu memiliki kebijakan

remunerasi lebih baik dari rata-rata sejumlah 2 dosen atau 5.3%, yang menjawab sering sejumlah 10 dosen atau 26.3%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 12 dosen atau 31.6%, yang menjawab jarang sejumlah 8 dosen atau 21.1%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 6 dosen atau 15.8%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang memiliki kebijakan remunerasi lebih baik dari rata-rata dengan jumlah prosentase 31.6 %, dan yang paling rendah memilih jawaban selalu dengan jumlah 5.3%.

Tabel 4.10: Kompensasi yang diterima di luar gaji sesuai harapan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
2= Jarang	3	7.9	7.9	10.5
3= Kadang-kadang	19	50.0	50.0	60.5
4= Sering	11	28.9	28.9	89.5
5= Selalu	4	10.5	10.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu bentuk kompensasi yang diterima di luar gaji sesuai harapan sejumlah 4 dosen atau 10.5%, yang menjawab sering sejumlah 11 dosen atau 28.9%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 19 dosen atau 50.0%, yang menjawab jarang sejumlah 3 dosen atau 7.9%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang kompensasi yang diterima di luar

gaji sesuai harapandengan jumlah prosentase 50%, dan yang paling rendah memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 7.9%.

Tabel 4.11: Remunerasi yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	2	5.3	5.3	5.3
	2= Jarang	3	7.9	7.9	13.2
	3= Kadang-kadang	9	23.7	23.7	36.8
	4= Sering	16	42.1	42.1	78.9
	5= Selalu	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu remunerasi yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan sejumlah 8 dosen atau 21.1%, yang menjawab sering sejumlah 16 dosen atau 42.1%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 9 dosen atau 23.7%, yang menjawab jarang sejumlah 3 dosen atau 7.9%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 2 dosen atau 5.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering remunerasi yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan dengan jumlah prosentase 42.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 5.3%.

Tabel 4.12: Instansi memberikan Kesempatan Kenaikan Pangkat Kepada Dosen Yang Berprestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	3	7.9	7.9	7.9
	2= Jarang	2	5.3	5.3	13.2

3= Kadang-kadang	9	23.7	23.7	36.8
4= Sering	12	31.6	31.6	68.4
5= Selalu	12	31.6	31.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu instansimemberikan kesempatan kenaikan pangkat terhadap yang berprestasi sejumlah 12 dosen atau 31.6%, yang menjawab sering sejumlah 12 dosen atau 31.6%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 9 dosen atau 23.7%, yang menjawab jarang sejumlah 2 dosen atau 5.3%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 dosen atau 7.9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu dan sering instansimemberikan kesempatan kenaikan pangkat kepada dosen yang berprestasi dengan jumlah prosentase 31.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 5.3%.

Tabel 4.13: Instansi Memberikan Kenaikan Pangkat Secara Adil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
2= Jarang	2	5.3	5.3	7.9
3= Kadang-kadang	9	23.7	23.7	31.6
4= Sering	12	31.6	31.6	63.2
5= Selalu	14	36.8	36.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu instansi memberikan

kenaikan pangkat secara adil sejumlah 14 dosen atau 36.8%, yang menjawab sering sejumlah 12 dosen atau 31.6%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 9 dosen atau 23.7%, yang menjawab jarang sejumlah 2 dosen atau 5.3%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu instansi memberikan kenaikan pangkat secara adil dengan jumlah prosentase 36.8%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah 2.6% responden.

Tabel 4.14: Instansi Memberikan Jaminan Jenjang Karier Atau Kenaikan Pangkat Dimasa Depan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	3	7.9	7.9	7.9
2= Jarang	5	13.2	13.2	21.1
3= Kadang-kadang	7	18.4	18.4	39.5
4= Sering	11	28.9	28.9	68.4
5= Selalu	12	31.6	31.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu instansi memberikan jaminan jenjang karier atau kenaikan pangkat dimasa depan sejumlah 12 dosen atau 31.6%, yang menjawab sering sejumlah 11 dosen atau 28.9%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 7 dosen atau 18,4%, yang menjawab jarang sejumlah 5 dosen atau 13.2%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 dosen atau 7.9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu instansi memberikan jaminan jenjang karier atau kenaikan pangkat dimasa

dependen jumlah prosentase 31.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 7.9%.

Tabel 4.15: Instansi Melaksanakan Kenaikan Jabatan Memperhatikan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
2= Jarang	4	10.5	10.5	13.2
3= Kadang-kadang	8	21.1	21.1	34.2
4= Sering	13	34.2	34.2	68.4
5= Selalu	12	31.6	31.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu instansi melaksanakan kenaikan jabatan memperhatikan tingkat pendidikan sejumlah 12 dosen atau 31.6%, yang menjawab sering sejumlah 13 dosen atau 34.2%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 8 dosen atau 21.1%, yang menjawab jarang sejumlah 4 dosen atau 10,5%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang instansi melaksanakan kenaikan jabatan memperhatikan tingkat pendidikan dengan jumlah prosentase 21.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah 2.6%

Tabel 4.16: Atasan Objektif Dalam Memberikan Penilaian Terhadap Hasil Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2= Jarang	4	10.5	10.5	10.5
3= Kadang-kadang	11	28.9	28.9	39.5
4= Sering	16	42.1	42.1	81.6
5= Selalu	7	18.4	18.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu atasan objektif dalam memberikan penilaian terhadap hasil kerja sejumlah 7 dosen atau 18.4%, yang menjawab sering sejumlah 16 dosen atau 42.1%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 11 dosen atau 28.9%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 4 dosen atau 10.5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering atasan objektif dalam memberikan penilaian terhadap hasil kerja dengan jumlah prosentase 42.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 10.5%.

Tabel 4.17: Atasan Memberikan Dukungan, Bimbingan, Pengarahan Yang Baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
2= Jarang	3	7.9	7.9	10.5
3= Kadang-kadang	9	23.7	23.7	34.2
4= Sering	18	47.4	47.4	81.6
5= Selalu	7	18.4	18.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu atasan memberikan dukungan, bimbingan, pengarahan yang baik sebesar 7 dosen atau 18.4%, yang menjawab sering sejumlah 18 dosen atau 47.4%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 9 dosen atau 23.7%, yang menjawab jarang sejumlah 3 dosen atau 7.9%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering atasan memberikan dukungan, bimbingan, pengarahan yang baik dengan jumlah prosentase 47.4%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.18: Atasan Menjadi Motivator Ketika Jenuh Dengan Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	3	7.9	7.9	7.9
2= Jarang	5	13.2	13.2	21.1
3= Kadang-kadang	16	42.1	42.1	63.2
4= Sering	11	28.9	28.9	92.1
5= Selalu	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu atasan menjadi motivator ketika jenuh dengan pekerjaan sejumlah 3 dosen atau 7.9%, yang menjawab sering sejumlah 11 dosen atau 28.9%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 16 dosen atau 42.1%, yang menjawab jarang sejumlah 5 dosen atau 13.2%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 dosen atau

7.9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang atasan menjadi motivator ketika jenuh dengan pekerjaan dengan jumlah prosentase 42.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 7.9%.

Tabel 4.19: Menjalinkan Kerja Sama Antar Rekan Kerja Atau Kelompok Dalam Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
2= Jarang	1	2.6	2.6	5.3
3= Kadang-kadang	5	13.2	13.2	18.4
4= Sering	18	47.4	47.4	65.8
5= Selalu	13	34.2	34.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu menjalin kerja sama antar rekan kerja atau kelompok dalam pekerjaan sejumlah 13 dosen atau 34.2%, yang menjawab sering sejumlah 18 dosen atau 47.4%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 5 dosen atau 13.2%, yang menjawab jarang sejumlah 1 dosen atau 2.6%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering menjalin kerja sama antar rekan kerja atau kelompok dalam pekerjaan dengan jumlah prosentase 47.4%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dan tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.20: Kelompok Kerja Memberikan Dukungan, Nasehat, Saran, Bantuan Kepada Rekan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2= Jarang	3	7.9	7.9	7.9
3= Kadang-kadang	9	23.7	23.7	31.6
4= Sering	17	44.7	44.7	76.3
5= Selalu	9	23.7	23.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu kelompok kerja memberikan dukungan, nasehat, saran, bantuan kepada rekan kerja sejumlah 9 dosen atau 23.7%, yang menjawab sering sejumlah 17 dosen atau 44.7%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 9 dosen atau 23.7%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 dosen atau 7.9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering kelompok kerja memberikan dukungan, nasehat, saran, bantuan kepada rekan kerjadengan jumlah prosentase 44.7%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 7.9%.

Tabel 4.21: Karyawan Menerapkan Keterbukaan Dalam Hubungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
2= Jarang	7	18.4	18.4	21.1
3= Kadang-kadang	12	31.6	31.6	52.6

4= Sering	12	31.6	31.6	84.2
5= Selalu	6	15.8	15.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu karyawan menerapkan keterbukaan dalam hubungan kerja sejumlah 6 dosen atau 15.8%, yang menjawab sering sejumlah 12 dosen atau 31.6%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 12 dosen atau 31.6%, yang menjawab jarang sejumlah 7 dosen atau 18.4%, dan yang menjawab tidak pernah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang dan sering karyawan menerapkan keterbukaan dalam hubungan kerja dengan jumlah prosentase 31.6% responden, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.22: Rekan Kerja Siap Membantu Pekerjaan Rekan Kerja Lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	2	5.3	5.3	5.3
2= Jarang	3	7.9	7.9	13.2
3= Kadang-kadang	14	36.8	36.8	50.0
4= Sering	11	28.9	28.9	78.9
5= Selalu	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu rekan kerja siap membantu pekerjaan rekan kerja lain sejumlah 8 dosen atau 21.1%, yang menjawab sering sejumlah 11 dosen atau 28.9%, yang menjawab kadang-

kadang sejumlah 14 dosen atau 36.8%, yang menjawab jarang sejumlah 3 dosen atau 7.9%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 2 dosen atau 5.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang rekan kerja siap membantu pekerjaan rekan kerja lain dengan jumlah prosentase 36.8%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 5.3%.

Tabel 4.23: Ada Rasa Saling Pengertian Atas Pentingnya Hasil Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
2= Jarang	2	5.3	5.3	7.9
3= Kadang-kadang	14	36.8	36.8	44.7
4= Sering	11	28.9	28.9	73.7
5= Selalu	10	26.3	26.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu ada rasa saling pengertian atas pentingnya hasil kerja sejumlah 10 dosen atau 26.3%, yang menjawab sering sejumlah 11 dosen atau 28.9%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 14 dosen atau 36.8%, yang menjawab jarang sejumlah 2 dosen atau 5.3%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang ada rasa saling pengertian atas pentingnya hasil kerjadengan jumlah prosentase 36.8%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4. 24: Instansi Memperhatikan Keselamatan Kerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	6	15.8	15.8	15.8
	2= Jarang	4	10.5	10.5	26.3
	3= Kadang-kadang	8	21.1	21.1	47.4
	4= Sering	13	34.2	34.2	81.6
	5= Selalu	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu instansi memperhatikan keselamatan kerja karyawan sejumlah 7 dosen atau 18.4%, yang menjawab sering sejumlah 13 dosen atau 34.2%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 8 dosen atau 21.1%, yang menjawab jarang sejumlah 4 dosen atau 10.5%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 6 dosen atau 15.8%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering instansi memperhatikan keselamatan kerja karyawan dengan jumlah prosentase 34.2%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 10.5%.

Tabel 4.25: Keberhasilan Kerja Tetap Terjaga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
	2= Jarang	2	5.3	5.3	7.9
	3= Kadang-kadang	11	28.9	28.9	36.8
	4= Sering	15	39.5	39.5	76.3
	5= Selalu	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu keberhasilan kerja tetap terjaga sejumlah 9 dosen atau 23.7%, yang menjawab sering sejumlah 15 dosen atau 39.5%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 11 dosen atau 28.9%, yang menjawab jarang sejumlah 2 dosen atau 5.3%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering keberhasilan kerja tetap terjaga dengan jumlah prosentase 39.5%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.26: Tersedia Kelengkapan Peralatan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	3	7.9	7.9	7.9
	2= Jarang	6	15.8	15.8	23.7
	3= Kadang-kadang	17	44.7	44.7	68.4
	4= Sering	6	15.8	15.8	84.2
	5= Selalu	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu tersedia kelengkapan peralatan kerja sejumlah 6 dosen atau 15.8%, yang menjawab sering sejumlah 6 dosen atau 15.8%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 17 dosen atau 44.7%, yang menjawab jarang sejumlah 6 dosen atau 15.8%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 dosen atau 7.9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi

memilih jawaban kadang-kadang dengan jumlah prosentase 44.7%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 7.9%.

Tabel 4.27: Merasa Senang Dengan Kondisi Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
	2= Jarang	1	2.6	2.6	5.3
	3= Kadang-kadang	14	36.8	36.8	42.1
	4= Sering	17	44.7	44.7	86.8
	5= Selalu	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja sejumlah 5 dosen atau 13.2%, yang menjawab sering sejumlah 17 dosen atau 44.7%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 14 dosen atau 36.8%, yang menjawab jarang sejumlah 1 dosen atau 2.6%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering merasa senang dengan kondisi lingkungan kerjadengan jumlah prosentase 44.7%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dan tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.28: Merasa Cocok Dengan Teman Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2= Jarang	1	2.6	2.6	2.6
	3= Kadang-kadang	7	18.4	18.4	21.1

4= Sering	12	31.6	31.6	52.6
5= Selalu	18	47.4	47.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu merasa cocok dengan teman kerja sejumlah 1 dosen atau 2.6%, yang menjawab sering sejumlah 17 dosen atau 44.7%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 12 dosen atau 31.6%, yang menjawab jarang sejumlah 7 dosen 18.4%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu merasa cocok dengan teman kerjadengan jumlah prosentase 47.4%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4. 29: Menggantikan Rekan Tidak Masuk Kerja Atau Istirahat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	8	21.1	21.1	21.1
	2= Jarang	8	21.1	21.1	42.1
	3= Kadang-kadang	12	31.6	31.6	73.7
	4= Sering	9	23.7	23.7	97.4
	5= Selalu	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu menggantikan rekan tidak masuk kerja atau istirahat sejumlah 1 dosen atau 2.6%, yang menjawab sering sejumlah 9 dosen atau 23.7%, yang menjawab kadang-

kadang sejumlah 12 dosen atau 31.6%, yang menjawab jarang sejumlah 8 dosen atau 21.1%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 8 dosen atau 21.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang menggantikan rekan tidak masuk kerja atau istirahat dengan jumlah prosentase 31.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.30: Membantu Pekerjaan Orang Lain Yang Overload Tanpa Diminta

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	8	21.1	21.1	21.1
	2= Jarang	5	13.2	13.2	34.2
	3= Kadang-kadang	15	39.5	39.5	73.7
	4= Sering	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab sering membantu pekerjaan orang lain yang overload tanpa diminta sejumlah 10 dosen atau 26.3%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 15 dosen atau 39.5%, yang menjawab jarang sejumlah 5 dosen atau 13.2%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 8 dosen atau 21.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang dengan jumlah prosentase 39.5%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 13.2%.

Tabel 4.31: Meluangkan Waktu Untuk Membantu Berkaitan Dengan Permasalahan-Permasalahan Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	3	7.9	7.9	7.9
2= Jarang	3	7.9	7.9	15.8
3= Kadang-kadang	14	36.8	36.8	52.6
4= Sering	13	34.2	34.2	86.8
5= Selalu	5	13.2	13.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu meluangkan waktu untuk membantu berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan sejumlah 5 dosen atau 13.2%, yang menjawab sering sejumlah 13 dosen atau 34.2%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 14 dosen atau 36.8%, yang menjawab jarang sejumlah 3 dosen atau 7.9%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 dosen atau 7.9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang meluangkan waktu untuk membantu berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan dengan jumlah prosentase 36.8%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dan tidak pernah dengan jumlah prosentase 7.9%.

Tabel 4.32: Membantu Ketika Karyawan Membutuhkan Bantuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2= Jarang	2	5.3	5.3	5.3
3= Kadang-kadang	5	13.2	13.2	18.4
4= Sering	14	36.8	36.8	55.3

5= Selalu	17	44.7	44.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu siap membantu ketika karyawan membutuhkan bantuan sejumlah 17 dosen atau 44.7%, yang menjawab sering sejumlah 14 dosen atau 36.8%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 5 dosen atau 13.2%, dan yang menjawab jarang sejumlah 2 dosen atau 5.3%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu membantu ketika karyawan membutuhkan bantuan dengan jumlah prosentase 44.7%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 5.3%.

Tabel 4. 33: Membantu Rekan Baru Beradaptasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2= Jarang	4	10.5	10.5	10.5
	3= Kadang-kadang	9	23.7	23.7	34.2
	4= Sering	14	36.8	36.8	71.1
	5= Selalu	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu siap membantu rekan baru beradaptasi sejumlah 11 dosen atau 28.9%, yang menjawab sering sejumlah 14 dosen atau 36.8%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 9 dosen atau 23.7%, dan yang menjawab jarang sejumlah 4 dosen atau 10.5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering membantu rekan baru beradaptasi dengan

jumlah prosentase 36.8%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 10.5%.

Tabel 4.34: Bekerja Lembur Membantu Rekan Menyelesaikan Pekerjaannya Tanpa Imbalan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	3	7.9	7.9	7.9
	2= Jarang	4	10.5	10.5	18.4
	3= Kadang-kadang	18	47.4	47.4	65.8
	4= Sering	9	23.7	23.7	89.5
	5= Selalu	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu bersedia bekerja lembur membantu rekan menyelesaikan pekerjaannya tanpa imbalan sejumlah 4 dosen atau 10.5%, yang menjawab sering sejumlah 9 dosen atau 23.7%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 18 dosen atau 47.4%, yang menjawab jarang sejumlah 4 dosen atau 10.5%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 dosen atau 7.9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang bekerja lembur membantu rekan menyelesaikan pekerjaannya tanpa imbalan dengan jumlah prosentase 47.4%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 7.9%.

Tabel 4.35: Menghadiri Pertemuan-Pertemuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
	2= Jarang	2	5.3	5.3	7.9

3= Kadang-kadang	6	15.8	15.8	23.7
4= Sering	13	34.2	34.2	57.9
5= Selalu	16	42.1	42.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu menghadiri pertemuan-pertemuan sejumlah 16 dosen atau 42.1%, yang menjawab sering sejumlah 13 dosen atau 34.2%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 6 dosen atau 15.8%, yang menjawab jarang sejumlah 2 dosen atau 5.3%, dan yang menjawab 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu menghadiri pertemuan-pertemuan dengan jumlah prosentase 42.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.36: Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3= Kadang-kadang	3	7.9	7.9	7.9
	4= Sering	11	28.9	28.9	36.8
	5= Selalu	24	63.2	63.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sejumlah 24 dosen atau 63.2%, yang menjawab sering sejumlah 11 dosen atau 28.9%, dan yang menjawab kadang-kadang sejumlah 3 dosen atau 7.9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu

bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikandengan jumlah prosentase 63.3%, dan yang paling rendah memilih jawaban kadang-kadang dengan jumlah prosentase 7.9%.

Tabel 4. 37: Datang Ke Kantor Tepat Waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
2= Jarang	3	7.9	7.9	10.5
3= Kadang-kadang	9	23.7	23.7	34.2
4= Sering	16	42.1	42.1	76.3
5= Selalu	9	23.7	23.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu datang ke kantor tepat waktu sejumlah 9 dosen atau 23.7%, yang menjawab sering sejumlah 16 dosen atau 42.1%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 9 dosen atau 23.7%, yang menjawab jarang sejumlah 3 dosen atau 7.9%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering datang ke kantor tepat waktu dengan jumlah prosentase 42.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4. 38: Berkordinasi Dengan Rekan Kerja Menjalankan Tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
2= Jarang	1	2.6	2.6	5.3
3= Kadang-kadang	7	18.4	18.4	23.7

4= Sering	16	42.1	42.1	65.8
5= Selalu	13	34.2	34.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu berkordinasi dengan rekan kerja menjalankan tugas sejumlah 13 dosen atau 34.2%, yang menjawab sering sejumlah 16 dosen atau 42.1%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 7 dosen atau 18.4%, yang menjawab jarang sejumlah 1 dosen atau 2.6%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering berkordinasi dengan rekan kerja menjalankan tugas dengan jumlah prosentase 42.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dan tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.39: Berperilaku Baik Menjaga Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2= Jarang	1	2.6	2.6	2.6
3= Kadang-kadang	5	13.2	13.2	15.8
4= Sering	12	31.6	31.6	47.4
5= Selalu	20	52.6	52.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu berperilaku baik menjaga hubungan baik dengan rekan kerja sejumlah 20 dosen atau 52.6%, yang menjawab sering sejumlah 12 dosen atau 31.6%, yang menjawab kadang-

kadang sejumlah 5 dosen atau 13.2%, dan yang menjawab jarang sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 52.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.40: Makan Siang Bersama Rekan Kerja Dan Berdiskusi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	3	7.9	7.9	7.9
	2= Jarang	11	28.9	28.9	36.8
	3= Kadang-kadang	15	39.5	39.5	76.3
	4= Sering	5	13.2	13.2	89.5
	5= Selalu	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu makan siang bersama rekan kerja dan berdiskusi masalah pekerjaan sejumlah 4 dosen atau 10.5%, yang menjawab sering sejumlah 5 dosen atau 13.2%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 15 dosen atau 39.5%, yang menjawab jarang sejumlah 11 dosen atau 28.9%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 dosen atau 7.9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang makan siang bersama rekan kerja dan berdiskusi dengan jumlah prosentase 39.5%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 7.9%.

Tabel 4. 41: Memberikan Program Kenaikan Pangat Secara Adil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
3= Kadang-kadang	5	13.2	13.2	15.8
4= Sering	19	50.0	50.0	65.8
5= Selalu	13	34.2	34.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu memberikan program kenaikan pangat secara adil sejumlah 13 dosen atau sebesar 34.2%, yang menjawab sering sejumlah 19 dosen atau sebesar 50%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 5 dosen atau 13.2%, yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering memberikan program kenaikan pangat secara adil dengan jumlah prosentase 50%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.42: Mengingatkan Rekan Kerja Agar Untuk Menyelesaikan Tugasnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
2= Jarang	3	7.9	7.9	10.5
3= Kadang-kadang	10	26.3	26.3	36.8
4= Sering	18	47.4	47.4	84.2
5= Selalu	6	15.8	15.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu mengingatkan rekan kerja agar untuk menyelesaikan tugasnya sejumlah 6 dosen atau sebesar 15.8%, yang menjawab sering sejumlah 18 dosen atau sebesar 47.4%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 10 dosen atau 26.3%, yang menjawab jarang sejumlah 3 dosen atau 7.9%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering mengingatkan rekan kerja agar untuk menyelesaikan tugasnya dengan jumlah prosentase 47.4%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.43: Tidak Mengeluh Tentang Segala Sesuatu Yang Kurang Ideal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
2= Jarang	2	5.3	5.3	7.9
3= Kadang-kadang	17	44.7	44.7	52.6
4= Sering	12	31.6	31.6	84.2
5= Selalu	6	15.8	15.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu tidak mengeluh tentang segala sesuatu yang kurang ideal sejumlah 6 dosen atau sebesar 15.8%, yang menjawab sering sejumlah 12 dosen atau sebesar 31.6%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 17 dosen atau 44.7%, yang menjawab jarang sejumlah 2 dosen atau 5.3%, dan yang menjawab tidak pernah

sejumlah 1 dosen atau 2.6 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang tidak mengeluh tentang segala sesuatu yang kurang ideal dengan jumlah prosentase 44.7%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.44: Mengutamakan Kepentingan Instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3= Kadang-kadang	16	42.1	42.1	42.1
	4= Sering	18	47.4	47.4	89.5
	5= Selalu	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu mengutamakan kepentingan instansi sejumlah 4 dosen atau sebesar 10.5%, yang menjawab sering sejumlah 18 dosen atau sebesar 47.4%, dan yang menjawab kadang-kadang sejumlah 16 dosen atau 42.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering mengutamakan kepentingan instansi dengan jumlah prosentase 47.4%, dan yang paling rendah memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 10.5%.

Tabel 4.45 Menerima segala kebijakan yang ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
	3= Kadang-kadang	13	34.2	34.2	36.8
	4= Sering	16	42.1	42.1	78.9

5= Selalu	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu menerima segala kebijakan yang ditetapkan sejumlah 8 dosen atau sebesar 21.1%, yang menjawab sering sejumlah 16 dosen atau sebesar 42.1%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 13 dosen atau 34.2%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering menerima segala kebijakan yang ditetapkan dengan jumlah prosentase 42.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.46: Mengeluh Tentang Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	15	39.5	39.5	39.5
2= Jarang	11	28.9	28.9	68.4
3= Kadang-kadang	10	26.3	26.3	94.7
4= Sering	2	5.3	5.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab sering mengeluh tentang pekerjaan sejumlah 2 dosen atau sebesar 5.3%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 10 dosen atau 26.3%, yang menjawab jarang sejumlah 11 dosen atau 28.9%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 15 dosen atau 39.5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang

paling tinggi memilih jawaban tidak pernah mengeluh tentang pekerjaan dengan jumlah prosentase 39.5%, dan yang paling rendah memilih jawaban sering dengan jumlah prosentase 5.3%

Tabel 4.47 Susah beradaptasi terhadap perubahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	11	28.9	28.9	28.9
	2= Jarang	8	21.1	21.1	50.0
	3= Kadang-kadang	10	26.3	26.3	76.3
	4= Sering	7	18.4	18.4	94.7
	5= Selalu	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu susah beradaptasi terhadap perubahan sejumlah 2 dosen atau sebesar 5.3%, yang menjawab sering sejumlah 7 dosen atau sebesar 18.4%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 10 dosen atau 26.3%, yang menjawab jarang sejumlah 8 dosen atau 21.1%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 11 dosen atau 28.9 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tidak pernah susah beradaptasi terhadap perubahan dengan jumlah prosentase 28.9%, dan yang paling rendah memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 5.3%.

Tabel 4.48: Mempertimbangkan Hal-Hal Terbaik Demi Kemajuan Instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2= Jarang	1	2.6	2.6	2.6
	3= Kadang-kadang	5	13.2	13.2	15.8

4= Sering	17	44.7	44.7	60.5
5= Selalu	15	39.5	39.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik demi kemajuan instansi yang ada sejumlah 15 dosen atau sebesar 39.5%, yang menjawab sering sejumlah 17 dosen atau sebesar 44.7%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 5 dosen atau 13.2%, dan yang menjawab jarang sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering dengan jumlah prosentase 44.7%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.49: Berpikiran Positif Terhadap Kebijakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3= Kadang-kadang	4	10.5	10.5	10.5
	4= Sering	18	47.4	47.4	57.9
	5= Selalu	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu berpikiran positif terhadap kebijakan sejumlah 16 dosen atau sebesar 42.1%, yang menjawab sering sejumlah 18 dosen atau sebesar 47.4%, dan yang menjawab kadang-kadang sejumlah 4 dosen atau 10.5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering berpikiran positif terhadap kebijakan dengan jumlah prosentase 47.4%, dan

yang paling rendah memilih jawaban kadang-kadang dengan jumlah prosentase 10.5%.

Tabel 4.50 Memiliki Semangat Dalam Mencapai Tujuan Instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3= Kadang-kadang	4	10.5	10.5	10.5
	4= Sering	14	36.8	36.8	47.4
	5= Selalu	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu memiliki semangat dalam mencapai tujuan instansi sejumlah 20 dosen atau sebesar 52.6%, yang menjawab sering sejumlah 14 dosen atau sebesar 36.8%, dan yang menjawab kadang-kadang sejumlah 4 dosen atau 10.5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu memiliki semangat dalam mencapai tujuan instansi dengan jumlah prosentase 52.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban kadang-kadang dengan jumlah prosentase 10.5%.

Tabel 4.51: Mampu Memimpin Tim Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
	2= Jarang	1	2.6	2.6	5.3
	3= Kadang-kadang	5	13.2	13.2	18.4
	4= Sering	16	42.1	42.1	60.5
	5= Selalu	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu mampu memimpin tim kerja sejumlah 15 dosen atau sebesar 39.5%, yang menjawab sering sejumlah 16 dosen atau sebesar 42.1%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 5 dosen atau 13.2%, yang menjawab jarang sejumlah 1 dosen atau 2.6%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering mampu memimpin tim kerjadengan jumlah prosentase 42.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dan tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.52: Merasa Senang Untuk Menghabiskan Masa Karir Pada Instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2= Jarang	1	2.6	2.6	2.6
3= Kadang-kadang	3	7.9	7.9	10.5
4= Sering	15	39.5	39.5	50.0
5= Selalu	19	50.0	50.0	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu merasa senang untuk menghabiskan masa karir pada instansi sejumlah 19 dosen atau sebesar 50.0%, yang menjawab sering sejumlah 15 dosen atau sebesar 39.5%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 3 dosen atau 7.9%, dan yang menjawab jarang sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu

merasa senang untuk menghabiskan masa karir pada instansi dengan jumlah prosentase 50%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4. 53: Merasa Bahwa Masalah Organisasi Merupakan Masalahnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
2= Jarang	2	5.3	5.3	7.9
3= Kadang-kadang	10	26.3	26.3	34.2
4= Sering	15	39.5	39.5	73.7
5= Selalu	10	26.3	26.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu merasa bahwa masalah organisasi merupakan masalahnya sejumlah 10 dosen atau sebesar 26.3%, yang menjawab sering sejumlah 15 dosen atau sebesar 39.5%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 10 dosen atau 26.3%, yang menjawab jarang sejumlah 2 dosen atau 5.3%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang merasa bahwa masalah organisasi merupakan masalahnya dengan jumlah prosentase 39.5%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.54: Merasa Manjadi Bagian Dari Keluarga Di Dalam Instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3= Kadang-kadang	5	13.2	13.2	13.2
4= Sering	12	31.6	31.6	44.7
5= Selalu	21	55.3	55.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu merasa menjadi bagian dari keluarga di dalam Instansi sejumlah 21 dosen atau sebesar 55.3%, yang menjawab sering sejumlah 12 dosen atau sebesar 31.6%, dan yang menjawab kadang-kadang sejumlah 5 dosen atau 13.2%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 55.3%, dan yang paling rendah memilih jawaban kadang-kadang dengan jumlah prosentase 13.2%.

Tabel 4.55: Merasa Sulit Menyesuaikan Diri Dengan Organisasi Lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	9	23.7	23.7	23.7
2= Jarang	10	26.3	26.3	50.0
3= Kadang-kadang	11	28.9	28.9	78.9
4= Sering	6	15.8	15.8	94.7
5= Selalu	2	5.3	5.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu merasa sulit menyesuaikan diri dengan organisasi lain sejumlah 2 dosen atau sebesar 5.3%, yang menjawab sering sejumlah 6 dosen atau sebesar 15.8%, yang

menjawab kadang-kadang sejumlah 11 dosen atau 28.9%, yang menjawab jarang sejumlah 10 dosen atau 26.3%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 9 dosen atau 23.7%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang merasa sulit menyesuaikan diri dengan organisasi lain dengan jumlah prosentase 28.9%, dan yang paling rendah memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 5.3%.

Tabel 4.56: Senang Membicarakan Hal Positif Tentang Instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2= Jarang	1	2.6	2.6	2.6
	3= Kadang-kadang	6	15.8	15.8	18.4
	4= Sering	15	39.5	39.5	57.9
	5= Selalu	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu senang membicarakan hal positif tentang instansi sejumlah 16 dosen atau sebesar 42.1%, yang menjawab sering sejumlah 15 dosen atau sebesar 39.5%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 6 dosen atau 15.8%, dan yang menjawab jarang sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu senang membicarakan hal positif tentang instansi dengan jumlah prosentase 42.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak jarang dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.57: Instansi Memiliki Arti Penting

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	2	5.3	5.3	5.3
	3= Kadang-kadang	6	15.8	15.8	21.1
	4= Sering	11	28.9	28.9	50.0
	5= Selalu	19	50.0	50.0	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu Instansi memiliki arti penting sejumlah 19 dosen atau sebesar 50%, yang menjawab sering sejumlah 11 dosen atau sebesar 28.9%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 6 dosen atau 15.8%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 2 dosen atau 5.3 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu Instansi memiliki arti penting dengan jumlah prosentase 50%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 5.3%.

Tabel 4.58: Memiliki Keterikatan Emosional Dengan Instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1= Tidak Pernah	1	2.6	2.6	2.6
	3= Kadang-kadang	8	21.1	21.1	23.7
	4= Sering	11	28.9	28.9	52.6
	5= Selalu	18	47.4	47.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu memiliki keterikatan

emosional dengan Instansi sejumlah 18 dosen atau sebesar 47.3%, yang menjawab sering sejumlah 11 dosen atau sebesar 28.9%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 8 dosen atau 21.1%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 dosen atau 2.6 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu memiliki keterikatan emosional dengan Instansidengan jumlah prosentase 47.3%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase2.6%.

Tabel 4. 59: Memiliki Keterikatan Emosional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2= Jarang	1	2.6	2.6	2.6
3= Kadang-kadang	4	10.5	10.5	13.2
4= Sering	11	28.9	28.9	42.1
5= Selalu	22	57.9	57.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu memiliki keterikatan emosional dengan Instansi sejumlah 22 dosen atau sebesar 57.9%, yang menjawab sering sejumlah 11 dosen atau sebesar 28.9%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 4 dosen atau 10.5%, dan yang menjawab jarang sejumlah 1 dosen atau 2.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 57.9%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.60: Diberi Kepercayaan Sepenuhnya Dalam Mengerjakan Tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2= Jarang	3	7.9	7.9	7.9
3= Kadang-kadang	6	15.8	15.8	23.7
4= Sering	16	42.1	42.1	65.8
5= Selalu	13	34.2	34.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu diberi kepercayaan sepenuhnya dalam mengerjakan tugas sejumlah 13 dosen atau sebesar 34.2%, yang menjawab sering sejumlah 16 dosen atau sebesar 42.1%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 6 dosen atau 15.8%, dan yang menjawab jarang sejumlah 3 dosen atau 7.9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering diberi kepercayaan sepenuhnya dalam mengerjakan tugas dengan jumlah prosentase 42.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 7.9%.

Tabel 4.61: Diperlakukan Secara Adil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	3	7.9	7.9	7.9
2= Jarang	1	2.6	2.6	10.5
3= Kadang-kadang	12	31.6	31.6	42.1
4= Sering	15	39.5	39.5	81.6
5= Selalu	7	18.4	18.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu diperlakukan secara adil sejumlah 7 dosen atau sebesar 18.4%, yang menjawab sering sejumlah 15 dosen atau sebesar 39.5%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 12 dosen atau 31.6%, yang menjawab jarang sejumlah 1 dosen atau 2.6%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 dosen atau 7.9%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering diperlakukan secara adil dengan jumlah prosentase 39.5%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 2.6%.

Tabel 4.62: Loyalitas Pada Instansi Adalah Faktor Penting

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3= Kadang-kadang	4	10.5	10.5	10.5
	4= Sering	14	36.8	36.8	47.4
	5= Selalu	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu loyalitas pada instansi adalah faktor penting sejumlah 20 dosen atau sebesar 52.6%, yang menjawab sering sejumlah 14 dosen atau sebesar 36.8%, dan yang menjawab kadang-kadang sejumlah 4 dosen atau 10.5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu loyalitas pada instansi adalah faktor penting dengan jumlah prosentase 52.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban kadang-kadang dengan jumlah prosentase 10.5%.

Tabel 4.63: Berpindah Dari Satu Instansi Ke Instansi Adalah Suatu Hal Yang Melanggar Etika

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	8	21.1	21.1	21.1
2= Jarang	5	13.2	13.2	34.2
3= Kadang-kadang	13	34.2	34.2	68.4
4= Sering	8	21.1	21.1	89.5
5= Selalu	4	10.5	10.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu berpindah dari satu instansi ke instansi adalah suatu hal yang melanggar etika sejumlah 4 dosen atau sebesar 10.5%, yang menjawab sering sejumlah 8 dosen atau sebesar 21.1%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 13 dosen atau 34.2%, yang menjawab jarang sejumlah 5 dosen atau 13.2%, dan yang menjawab tidak perna sejumlah 8 dosen atau 21.1 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang berpindah dari satu instansi ke instansi adalah suatu hal yang melanggar etikadengan jumlah prosentase 34.2%, dan yang paling rendah memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 10.5%.

Tabel 4.64 Bukan hal yang benar jika keluar dari instansi karena ada tawaran yang lebih baik kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	5	13.2	13.2	13.2
2= Jarang	7	18.4	18.4	31.6
3= Kadang-kadang	7	18.4	18.4	50.0
4= Sering	14	36.8	36.8	86.8

5= Selalu	5	13.2	13.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu bukan hal yang benar jika keluar dari instansi karena ada tawaran yang lebih baik kerja sejumlah 5 dosen atau sebesar 13.2%, yang menjawab sering sejumlah 14 dosen atau sebesar 36.8%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 7 dosen atau 18.4%, yang menjawab jarang sejumlah 7 dosen atau 18.4%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 5 dosen atau 13.2 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering bukan hal yang benar jika keluar dari instansi karena ada tawaran yang lebih baik kerja dengan jumlah prosentase 36.8%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 13.2%.

Tabel 4.65: Ada Perasaan Takut Apabila Keluar Dari Instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	7	18.4	18.4	18.4
2= Jarang	7	18.4	18.4	36.8
3= Kadang-kadang	12	31.6	31.6	68.4
4= Sering	8	21.1	21.1	89.5
5= Selalu	4	10.5	10.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 respoen (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu ada perasaan takut apabila keluar dari Instansi sejumlah 4 dosen atau sebesar 10.5%, yang

menjawab sering sejumlah 8 dosen atau sebesar 21.1%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 12 dosen atau 31.6%, yang menjawab jarang sejumlah 7 dosen atau 18.4%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 7 dosen atau 18.4 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang ada perasaan takut apabila keluar dari Instansidengan jumlah prosentase 31.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 10.5%.

Tabel 4.66: Imbalan Yang Peroleh Saat Ini Belum Tentu Sama Dengan Instansi Yang Lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1= Tidak Pernah	4	10.5	10.5	10.5
2= Jarang	6	15.8	15.8	26.3
3= Kadang-kadang	17	44.7	44.7	71.1
4= Sering	6	15.8	15.8	86.8
5= Selalu	5	13.2	13.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa 38 responden (Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi) yang menjawab selalu imbalan yang peroleh saat ini belum tentu sama dengan instansi yang lain sejumlah 5 dosen atau sebesar 13.2%, yang menjawab sering sejumlah 6 dosen atau sebesar 15.8%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 17 dosen atau 44.7%, yang menjawab jarang sejumlah 6 dosen atau 15.8%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 4 dosen atau 10.5 %. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang dengan jumlah prosentase 44.7%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 10.5%.

C. Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengalami kesulitan untuk mendapatkan responden. Peneliti menyebarkan kuisioner kepada responden dengan jumlah 63 responden. Selama kurun waktu dua bulan kuisioner yang kembali hanya 38 responden. Karena responden tidak bersedia, peneliti tidak bisa menunggu terlalu lama dan menggunakan 38 responden untuk hasil penelitian ini.

1. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas data)

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji yang dipilih dalam penelitian ini adalah *one sample Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data akan dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05⁷⁶. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.67: *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.*

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.07700229
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.059
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.435
Asymp. Sig. (2-tailed)		.992
a. Test distribution is Normal.		

⁷⁶Duwi Priyanto, 2009, *Mandiri Belajar SPSS*, Mediakom, Yogyakarta, hal.28

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp*signifikan dari *Unstandardized residual* $0,992 > 0,05$ maka persamaan model regresi linier sederhana memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkolerasi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat.

Di antara variabel independen terdapat kolerasi mendekati +1 atau -1 maka diartikan persamaan regresi tidak akurat digunakan dalam persamaan. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas. Jika variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10, maka model terbebas dari multikolinieritas dan jika *tolerance* lebih besar 0.10, maka model terbebas dari multikolinieritas⁷⁷.

Tabel 4.68 Coefficients^a

⁷⁷Priyanto, Dwi. 2009. Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta: MediaKom. Hal 41-42



Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X), variabel OCB (Y) dan variabel komitmen organisasi (Z) memiliki nilai *tolerance* 0.737, dan memiliki nilai VIF 1.357. dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* $0.737 > 0.10$ dan nilai VIF $1.357 < 10$. Sehingga, seluruh variabel X, Y dan Z bebas multikolinieritas yang artinya seluruh variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

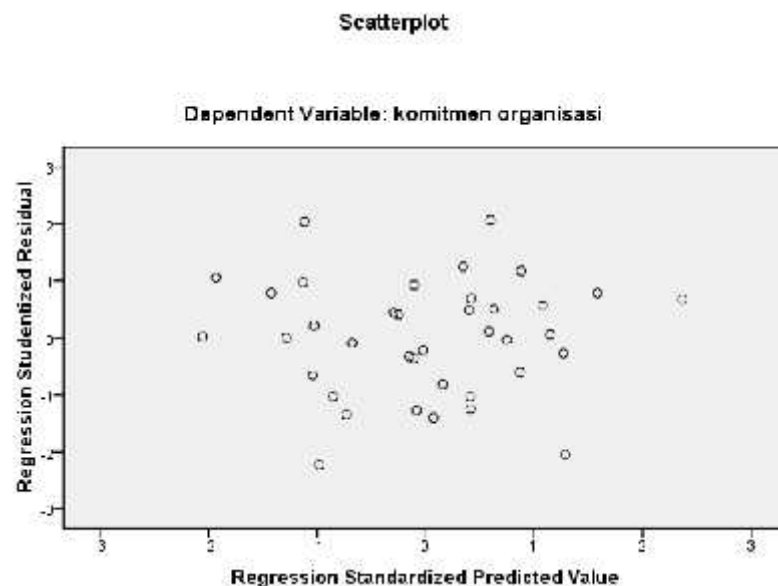
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. *Heteroskedastisitas*, pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data *cross section* daripada *time series*. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data *time series* bebas dari *heteroskedastisitas*. Sedangkan, untuk mendeteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut.

Untuk mendeteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat *heteroskedastisitas* jika⁷⁸:

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
- 2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

Uji Heterokedastisitas dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS 16 *for windows*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.2



Berdasarkan output *scatterplot* diatas diketahui bahwa titik-titik acak diatas maupun dibawah angka 0 atau sumbu Y, titik-titik tidak

⁷⁸Priyanto, Dwi. 2009. Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta: MediaKom. Hal.46

hanya di atas atau di bawah saja, dan penyebaran titik tidak berpola. Dari penjelasan tersebut, maka hal ini berarti model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan tidak terjadi homokedastisitas, sehingga seluruh variabel layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

4. Regresi Linier Sederhana

a. Pengujian Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organisational Citizenship Behavior*(OCB)

Tabel 4.69 Descriptive Statistics x-y

	Mean	Std. Deviation	N
OCB	85.61	8.538	38
kepuasan kerja	105.97	17.359	38

Tabel 4.70 Correlations x-y

		OCB	kepuasan kerja
Pearson Correlation	OCB	1.000	.513
	kepuasan kerja	.513	1.000
Sig. (1-tailed)	OCB	.	.000
	kepuasan kerja	.000	.
N	OCB	38	38
	kepuasan kerja	38	38

Tabel 4.71 Variables Entered/Removed^b x-y

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasan kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: OCB

Tabel 4.72 Model Summary x-y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.243	7.429

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

Tabel 4.73 ANOVA^b x-y

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	710.054	1	710.054	12.864	.001 ^a
	Residual	1987.025	36	55.195		
	Total	2697.079	37			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

b. Dependent Variable: OCB

Tabel 4.74 Coefficients^a x-y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.861	7.553		7.793	.000
	kepuasan kerja	.252	.070	.513	3.587	.001

a. Dependent Variable: OCB

- 1) Tabel “Descriptive Statistic” memberikan informasi mengenai besarnya mean (rata-rata) dan simpangan baku (*standard deviation*) setiap variabel. Rata-rata kepuasan kerja adalah 105.97. Rata-Rata OCB adalah 85.61. Simpangan baku kepuasan kerja adalah 17.359 dan simpangan baku untuk variabel OCB adalah 8.538
- 2) Tabel “Correlation”. Suatu hubungan dapat dikatakan signifikan apabila $p\ value < 0.05$, dan kekuatan hubungan antar

variabel ditunjukkan melalui nilai korelasi. Berikut ini adalah tabel kekuatan nilai korelasi berta maknanya⁷⁹.

Tabel 4.75: Kekuatan Hubungan

Nilai	Makna
0,00 – 0,19	Sangat rendah / sangat lemah
0,20 – 0,39	Rendah / lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi / kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi / sangat kuat

Dari tabel 4.75 *correlation* di atas dapat dilihat nilai korelasi sebesar 0.513, dan nilai *p value* (sig). sebesar 0.000. Dengan demikian terdapat hubungan yang sedang dan signifikan karena (*p value*) $0.000 < 0.05$. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula OCB.

- 3) Tabel “Variables entered/removed” menunjukkan bahwa semua variabel diikutkan dalam pengolahan data.
- 4) Tabel “Model Summary”. Berdasarkan nilai R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara kepuasan kerja (X) dengan OCB (Y) adalah sebesar 0.531 (sedang). Meskipun demikian, variabel kepuasan kerja (X) hanya memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel Y sebesar 26,3 %. Hal ini ditunjuujan dengan nilai R Square sebesar 0.263 (sehingga kontribusinya hanya $0.263 \times 100\%$). Hal ini

⁷⁹Martono, nanang. 2010. Statistik Sosial. Yogyakarta: Gava Media. Hal.243

menunjukkan bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi variabel kepuasan kerja (X) dalam mempengaruhi OCB (Y) adalah 26,3%, sedangkan sisanya 73,7 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Semakin tinggi R, maka semakin tinggi hubungan dua variabel.

- 5) Standard Error of Estimate (SEE) adalah 7.429. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 8.538. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari pada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai prediktor OCB.
- 6) Tabel “Anova” memperkuat interpretasi bahwa hubungan kepuasan kerja (X) dan OCB (Y) adalah sangat signifikan, terlihat dari nilai F sebesar 12.864 dengan nilai *p* value adalah 0.001 (< 0.05), yang berarti model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi OCB.
- 7) Tabel “Coefficients” menunjukkan persamaan garis regresi.

Rumus persamaan garis regresi secara umum adalah:

$$= a + bx + e$$

Tabel Coefficients di atas menunjukkan rumus persamaan garis regresi (kolom B):

$$= 58.861 + 0.252x + e$$

8) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta (c) dan variabel independen, apakah memang valid untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Kolom “t” digunakan apabila menggunakan nilai t tabel untuk pengujian. Namun akan lebih mudah bila melihat kolom “sig.” atau nilai *pvalue*, jika:

Nilai *pvalue* > 0.025, maka Ho diterima (koefisien regresi tidak signifikan)

Nilai *pvalue* < 0.025, maka Ho di tolak (koefisien regresi signifikan). Dengan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organisasional citizenship behavior* pada Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Ho : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organisasional citizenship behavior* pada Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Nilai *p value* untuk konstanta sebesar $0.000 < 0.025$, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian juga untuk *pvalue* variabel kepuasan kerja sebesar $0.001 < 0.025$, maka variabel ini juga signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organisasional citizenship behavior* pada Dosen

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel
Surabaya.

b. Pengujian Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen
Organisasi

Tabel 4.76 Descriptive Statistics x-z

	Mean	Std. Deviation	N
komitmen organisasi	56.13	6.099	38
kepuasan kerja	105.97	17.359	38

Tabel 4.77 Correlations x-z

		komitmen organisasi	kepuasan kerja
Pearson Correlation	komitmen organisasi	1.000	.625
	kepuasan kerja	.625	1.000
Sig. (1-tailed)	komitmen organisasi	.	.000
	kepuasan kerja	.000	.
N	komitmen organisasi	38	38
	kepuasan kerja	38	38

Tabel 4.78 Variables Entered/Removed^b x-z

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasan kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Tabel 4.79 Model Summary x-z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.374	4.827

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

Tabel 4.80 ANOVA^b x-z

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.570	1	537.570	23.072	.000 ^a
	Residual	838.773	36	23.299		
	Total	1376.342	37			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Tabel 4.81 Coefficients^a x-z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.861	4.907		6.696	.000
	kepuasan kerja	.220	.046	.625	4.803	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

- 1) Tabel “Descriptive Statistic” memberikan informasi mengenai besarnya mean (rata-rata) dan simpangan baku (*standard deviation*) setiap variabel. Rata-rata kepuasan kerja adalah 105.97. Rata-Rata komitmen organisasi adalah 56.13. Simpangan baku kepuasan kerja adalah 17.359 dan simpangan baku untuk variabel komitmen organisasi adalah 6.099
- 2) Tabel “Correlation”, Suatu hubungan dapat dikatakan signifikan apabila $p\ value < 0.05$, dan kekuatan hubungan antar variabel ditunjukkan melalui nilai korelasi. Tabel kekuatan nilai korelasi dapat dilihat pada *tabel 4.75*
 Dari *tabel 4.77 correlation* di atas dapat dilihat nilai korelasi sebesar 0.625, dan nilai $p\ value$ (sig). sebesar 0.000. Dengan

demikian terdapat hubungan yang sedang dan signifikan karena (p value) $0.000 < 0.05$) antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula komitmen organisasi.

- 3) Tabel “Variables entered/removed” menunjukkan bahwa semua variabel diikutkan dalam pengolahan data.
- 4) Tabel “Model Summary”. Berdasarkan nilai R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara kepuasan kerja (X) dengan komitmen organisasi (Z) adalah sebesar 0.625 (cukup kuat). Meskipun demikian, variabel kepuasan kerja (X) hanya memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel komitmen organisasi (Z) sebesar 39,1%. Hal ini ditunjujukan dengan nilai R Square sebesar 0.391 (sehingga kontribusinya hanya $0.391 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi variabel kepuasan kerja (X) dalam mempengaruhi komitmen organisasi (Z) adalah 39.1%, sedangkan sisanya 60.9 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Semakin tinggi R, maka semakin tinggi hubungan dua variabel.
- 5) Standartd Error of Estimate (SEE) adalah 4.827. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebaga prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu

sebesar 6.099. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari pada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai presiktor komitmen organisasi.

- 6) Tabel “Anova” memperkuat interpretasi bahwa hubungan kepuasan kerja (X) dan komitmen organisasi (Z) adalah sangat signifikan, terlihat dari nilai F sebesar 23.072 dengan nilai *p* value adalah 0.000 (< 0.05), yang berarti model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi komitmen organisasi.
- 7) Tabel “Coefficients” menunjukkan persamaan garis regresi.

Rumus persamaan garis regresi secara umum adalah:

$$= a + bx + e$$

Tabel Coefficients diatas menunjukkan rumus persamaan garis regresi (kolom B):

$$= 32.861 + 0.220x + e$$

- 8) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta (c) dan variabel independen, apakah memang valid untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Kolom “t” digunakan apabila menggunakan nilai t tabel untuk pengujian. Namun akan lebih mudah bila melihat kolom “sig.” atau nilai *p* value, jika:

Nilai *p* value > 0.025, maka Ho diterima (koefisien regresi tidak signifikan)

Nilai *p* value < 0.025, maka Ho di tolak (koefisien regresi signifikan). Dengan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Ho : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Nilai *p value* untuk konstanta sebesar $0.000 < 0.025$, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian juga untuk *p value* variabel kepuasan kerja sebesar $0.000 < 0.025$, maka variabel ini juga signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

c. Pengujian Regresi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organisational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel 4.82 Descriptive Statistics z-y

	Mean	Std. Deviation	N
OCB	85.61	8.538	38
komitmen organisasi	56.13	6.099	38

Tabel 4.83 Correlations z-y

		OCB	komitmen organisasi
Pearson Correlation	OCB	1.000	.495
	komitmen organisasi	.495	1.000
Sig. (1-tailed)	OCB	.	.001
	komitmen organisasi	.001	.

N	OCB	38	38
	komitmen organisasi	38	38

Tabel 4.84 Variables Entered/Removed^b z-y

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	komitmen organisasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: OCB

Tabel 4.85 Model Summary z-y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.224	7.523

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi

Tabel 4.86 ANOVA^b z-y

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659.835	1	659.835	11.660	.002 ^a
	Residual	2037.244	36	56.590		
	Total	2697.079	37			

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi

b. Dependent Variable: OCB

Tabel 4.87 Coefficients^a z-y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.740	11.447		4.083	.000
	komitmen organisasi	.692	.203	.495	3.415	.002

a. Dependent Variable: OCB

- 1) Tabel “Descriptive Statistic” memberikan informasi mengenai besarnya mean (rata-rata) dan simpangan baku (*standard deviation*) setiap variabel. Rata-rata komitmen organisasi adalah 56.13. Rata-Rata OCB adalah 85.61. Simpangan baku komitmen organisasi adalah 6.099 dan simpangan baku untuk variabel OCB adalah 8.538
- 2) Tabel “Correlation”, Suatu hubungan dapat dikatakan signifikan apabila $p\ value < 0.05$, dan kekuatan hubungan antar variabel ditunjukkan melalui nilai korelasi. Tabel kekuatan nilai korelasi dapat dilihat pada *tabel 4.75*

Dari *tabel 4.83 correlation* di atas dapat dilihat nilai korelasi sebesar 0.495, dan nilai $p\ value\ (sig)$. sebesar 0.001. Dengan demikian terdapat hubungan yang sedang dan signifikan karena ($p\ value$) $0.001 < 0.05$ antara komitmen organisasi terhadap OCB. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi pula OCB.
- 3) Tabel “Variables entered/removed” menunjukkan bahwa semua variabel diikutkan dalam pengolahan data.
- 4) Tabel “Model Summary”. Berdasarkan nilai R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara komitmen organisasi (Z) dengan OCB (Y) adalah sebesar 0.495 (sedang). Meskipun demikian, variabel komitmen organisasi (Z) hanya memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel OCB (Y) sebesar 24.5%. Hal ini ditunjujukan dengan nilai R Square

sebesar 0.245 (sehingga kontribusinya hanya $0.245 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi variabel komitmen organisasi (Z) dalam mempengaruhi OCB (Y) adalah 24.5%, sedangkan sisanya 75.5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Semakin tinggi R, maka semakin tinggi hubungan dua variabel.

- 5) Standard Error of Estimate (SEE) adalah 7.523. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 8.538. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari pada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai prediktor OCB.
- 6) Tabel “Anova” memperkuat interpretasi bahwa hubungan komitmen organisasi (Z) dan OCB (Y) adalah sangat signifikan, terlihat dari nilai F sebesar 11.660 dengan nilai p value adalah 0.002 (< 0.05), yang berarti model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi komitmen organisasi.

- 7) Tabel “Coefficients” menunjukkan persamaan garis regresi. Rumus persamaan garis regresi secara umum adalah:

$$= a + bx + e$$

Tabel Coefficients di atas menunjukkan rumus persamaan garis regresi (kolom B):

$$= 46.740 + 0.692x + e$$

8) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta (c) dan variabel independen, apakah memang valid untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Kolom “t” digunakan apabila menggunakan nilai t tabel untuk pengujian. Namun akan lebih mudah bila melihat kolom “sig.” atau nilai *p value*, jika:

Nilai *p value* > 0.025, maka Ho diterima (koefisien regresi tidak signifikan)

Nilai *p value* < 0.025, maka Ho di tolak (koefisien regresi signifikan). Dengan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *organisational citizenship behavior* pada Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Ho : Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *organisational citizenship behavior* pada Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Nilai *p value* menunjukkan nilai *p value* untuk konstanta sebesar $0.000 < 0.025$, maka nilai konstanta adalah signifikan.

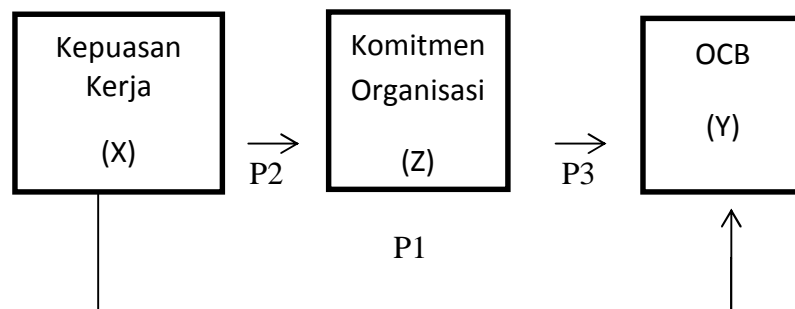
Demikian juga untuk *p value* variabel komitmen organisasi sebesar $0.002 < 0.025$, maka variabel ini juga signifikan. . Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *organisational citizenship behavior* pada Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

5. Menghitung Koefisien Jalur

Model analisis jalur sebagai berikut:

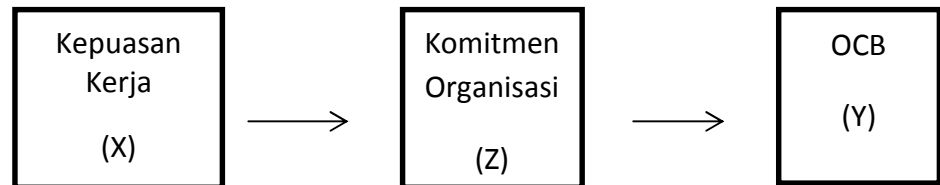
Gambar 4.3

Paradigma Penelitian



Berdasarkan gambar 4.3 (model jalur) bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan langsung terhadap OCB (P1). Demikian juga kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap OCB yaitu dari kepuasan kerja ke komitmen organisasional (P2) kemudian ke OCB (P3).

Gambar 4.4

Jalur Analisis

Analisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap OCB sebesar 0.513 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.309. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap OCB lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung sebesar 0.309. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai penghalang.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dijelaskan pada masing-masing variabel-variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organisational Citizenship Behavior*.

a. Pengaruh

Nilai *p value* menunjukkan nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0.000, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian juga untuk *p value* variabel kepuasan kerja sebesar 0.001, maka variabel ini juga signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_a

diterima dengan kata lain ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organisational citizenship behavior* pada Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Berdasarkan nilai R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara kepuasan kerja (X) dengan OCB (Y) adalah sebesar 0.531 (sedang). Meskipun demikian, variabel kepuasan kerja (X) hanya memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel Y sebesar 26,3 %. Hal ini ditunjujukan dengan nilai R Square sebesar 0.263 (sehingga kontribusinya hanya $0.263 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi variabel kepuasan kerja (X) dalam mempengaruhi OCB (Y) adalah 26,3%, sedangkan sisanya 73,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Semakin tinggi R, maka semakin tinggi hubungan dua variabel.

b. Besarnya Nilai Hubungan

Nilai *Korelasi Product Moment* kepuasan kerja (X) dengan OCB (Y) sebesar 0.513, dengan nilai *p value* (sig). sebesar 0.000. Dengan demikian terdapat hubungan yang sedang dan signifikan (karena *p value* < 0.05) antara kepuasan kerja terhadap OCB. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula OCB.

Robbins dan Jogle dalam Ni Luh mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “sikap umum seseorang individu terhadap

pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu”⁸⁰. Hal ini merupakan faktor penting bagi kesuksesan sebuah instansi. Selain itu, adanya kerja sama antar Dosen dalam melaksanakan pekerjaan merupakan salah satu penentu dari kepuasan kerja yang dapat menimbulkan perilaku *organisasional citizenship behavior*. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan untuk menciptakan *organisasional citizenship behavior* karena, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *organisasional citizenship behavior*.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan statistik, perilaku organisasi para dosen dipengaruhi oleh kepuasan kerja meskipun pengaruhnya adalah sedang dan jika dipresentasikan, maka pengaruh tersebut hanya sebesar 26,3%. Sedangkan sisanya sebesar 73,7% dipengaruhi variabel-variabel lain. Artinya, kepuasan kerja para dosen di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki pengaruh terhadap OCB. Hal ini merupakan salah satu unsur penting dalam perilaku organisasi yang perlu diperhatikan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya meskipun tingkat pengaruhnya adalah sedang.

⁸⁰ Putu, Ni luh. Et. Al. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. E-jurnal Manajemen Unud, Vo. 5 No. 9, 2016.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

a. Pengaruh

Nilai *p value* menunjukkan nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0.000, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian juga untuk *p value* variabel kepuasan kerja sebesar 0.000, maka variabel ini juga signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, dengan kata lain ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Berdasarkan nilai R , dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara kepuasan kerja (X) dengan komitmen organisasi (Z) adalah sebesar 0.625 (cukup kuat). Meskipun demikian, variabel kepuasan kerja (X) hanya memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel komitmen organisasi (Z) sebesar 39,1%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0.391 (sehingga kontribusinya hanya $0.391 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi variabel kepuasan kerja (X) dalam mempengaruhi komitmen organisasi (Z) adalah 39.1%, sedangkan sisanya 60.9 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Semakin tinggi R , maka semakin tinggi hubungan dua variabel.

b. Besarnya Nilai Hubungan

Nilai Korelasi Product Moment kepuasan kerja (X) dengan komitmen organisasi (Z) sebesar 0.625, dengan nilai p value (sig). sebesar 0.000. Dengan demikian terdapat hubungan yang sedang dan signifikan (karena p value $<$ 0.05) antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Adanya kejelasan tanggung jawab yang diberikan instansi kepada Dosen sangat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi Dosen. Hal ini terbukti berdasarkan hasil deskripsi variabel kepuasan kerja dengan indikator yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah adanya kejelasan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh Dosen. Kepuasan sangat penting bagi suatu organisasi karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Menurut Robbins and Judge dalam Lidya “*organizational commitment* adalah keadaan dimana karyawan memihak kepada organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”⁸¹. Dosen yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan keinginannya untuk tetap mempertahankan

⁸¹ Vania, Lidya. Et.al. Pengaruh Job Satisfaction terhadap organizational citizenship dengan organizational commitment sebagai variabel intervening pada rumah sakit pantai indah kapuk di Jakarta. Jurnal Manajemen vol. 11 No. 2. 2014. Hal 8

keanggotaannya dalam instansi dengan memaksimalkan pekerjaannya.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan statistik, komitmen organisasional para dosen dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Meskipun, pengaruhnya adalah cukup kuat dan jika dipresentasikan, maka pengaruh tersebut hanya sebesar 39,1%. Sedangkan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi variabel-variabel lain. Artinya, kepuasan kerja para dosen di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya memiliki pengaruh cukup kuat terhadap komitmen organisasional. Hal ini merupakan salah satu unsur penting dalam perilaku organisasi yang tetap perlu diperhatikan dan dipertahankan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organisational Citizenship Behavior*

a. Pengaruh

Nilai *p value* menunjukkan nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0.000, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian juga untuk *p value* variabel komitmen organisasi sebesar 0.002, maka variabel ini juga signifikan.

Berdasarkan nilai R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara komitmen organisasi (Z) dengan OCB (Y) adalah sebesar 0.495 (sedang). Meskipun demikian, variabel

komitmen organisasi (Z) hanya memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel OCB (Y) sebesar 24.5%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0.245 (sehingga kontribusinya hanya $0.245 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi variabel komitmen organisasi (Z) dalam mempengaruhi OCB (Y) adalah 24.5%, sedangkan sisanya 75.5 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Semakin tinggi R, maka semakin tinggi hubungan dua variabel.

b. Besarnya Nilai Hubungan

Nilai Korelasi Product Moment komitmen organisasi (Z) dengan OCB (Y) sebesar 0.495, dengan nilai p value (sig). sebesar 0.001. Dengan demikian terdapat hubungan yang sedang dan signifikan (karena p value < 0.05) antara komitmen organisasi terhadap OCB. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi pula OCB

Adanya keterikatan emosional Dosen dengan Instansi sangat mempengaruhi tingginya *organisasional citizenship behavior*. Hal ini terbukti berdasarkan hasil deskripsi variabel komitmen organisasi dengan salah satu indikator yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah keterikatan emosional dosen dengan instansi dengan jumlah 22 orang yang menjawab selalu memiliki keterikatan emosional pada instansi. Keterikatan emosional dosen dengan instansi ini disebabkan lamanya Dosen dalam bekerja di Instansi sehingga, karyawan merasa menjadi bagian keluarga

didalam Instansi. Bukan hanya keterikatan emosional saja, loyalitas pada instansi juga memiliki rata-rata tertinggi dengan jumlah Dosen yang menjawab selalu loyalitas pada instansi sejumlah 20 orang. Menurut Organ dalam Lubis “perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan bukan bagian dari tugas mereka yang merupakan bentuk pengorbanan dan komitmen guna lemakmuran organisasi. Perilaku yang menguntungkan bagi organisasi yang secara formal tidak diminta melakukannya. Perilaku ini tidak mendapat penghargaan jika di lakukan, tidak pula mendapat hukuman jika tidak dilakukan”⁸². Dosen yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan loyalitasnya kepada instansi tanpa harus diminta untuk melakukannya.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan statistik, perilaku oraganisasi para dosen dipengaruhi oleh komitmen organsasional meskipun pengaruhnya adalah sedang dan jika dipresentasikan, maka pengaruh tersebut hanya sebesar 24.5%, sedangkan sisanya sebesar 75.5% dipengaruhi variabel-variabel lain. Artinya, komitmen organisasional para dosen di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki pengaruh terhadap OCB. Hal ini merupakan salah satu usur penting dalam perilaku organisasi yang perlu diperhatikan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya meskipun tingkat pengaruhnya adalah sedang.

⁸² Lubis, M.S. 2015. Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior karyawan. E-jurnal Apresiasi ekonomi. 3 (2).

4. Prediksi Peningkatan Kepuasan Kerja Terhadap *Organisational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diperoleh nilai *standard error of estimate* (SEE) sebesar 7.429. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 8.538. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari pada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat menunjukkan bahwa perilaku kepuasan kerja dapat menjadi prediksi peningkatan *organisational citizenship behavior*. Oleh karena itu, pihak Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya hendaknya untuk terus memaksimalkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, terutama pemberian remunerasi. Hal ini terbukti berdasarkan hasil deskripsi variabel kepuasan kerja dengan salah satu pernyataan yaitu Instansi memiliki kebijakan remunerasi lebih baik dari rata-rata instansi sejenis. Dengan pernyataan tersebut dapat diketahui responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang sejumlah 12 responden. Berdasarkan penjelasan tersebut, tingkat kepuasan dosen terhadap remunerasi yang ada di Fakultas Dakwah dan Komunikasi perlu diperhatikan agar lebih baik lagi. Jika Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan berdampak kinerja yang dilakukannya. Hal ini akan menjadi sebuah

keuntungan tersendiri bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.