© HAK CIPTA MILIK UNIVERSITAS ANDALAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

PENGARUH DIMENSI-DIMENSI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA AKADEMIS MAHASISWA (Studi Pada Mahasiswa S1 Reguler, Non Reguler dan Internasional Fakultas Ekonomi UNAND angkatan 2008-2010)

SKRIPSI

NUR HALIMAH SIREGAR
07 152 001

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG 2011

JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ANDALAS

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama	: Nur Halimah Siregar
No BP	: 07 152 001
Program Studi	: Strata 1 (S1)
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Akademis Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa S1 Reguler, Non Reguler, Dan Internasional Fakultas Ekonomi Unand Angkatan 2008-2010)

Telah diuji dan disetujui dalam seminar hasil skripsi yang diadakan pada tanggal 10 Agustus 2011 dan dinyatakan lulus sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku.

Padang, 20 september 2011

Pembimbing

Dr.Rahmi Fahmi,SE,MBA

NIP : 196907101994032005

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Prof Dr.H. Syafruddin Karimi,SE.MA

NIP. 195410091980121001

Ketua Jurusan

Dr.Harif Amali Rivai,SE,M.Si

NIP.197102211997011001

No. Alumni Universitas	Nur Halimah Siregar	No. Alumni Fakultas

a). Tempat / Tgl Lahir : Panyabungan / 28 November 1988 b). Nama Orang Tua : Nazaruddin Siregar dan Asmawar Lubis ,S.Pd c). Fakultas : Ekonomi d). Jurusan : Manajemen e). No. BP : 07152001 f) Tgl Lulus : 10 Agustus 2011 g). Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h). IPK : 2.97 i) Lama Studi : 3 tahun 11 bulan j). Alamat Orang Tua : Ds.Sibanggor jae Kec: Puncak Sorik Marapi Kab: Mandailing Natal Panyabungan Sumatera Utara

Pengaruh Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)Terhadap Kinerja Akademis Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa S1 Reguler, Non Reguler Dan Internasional Fakultas Ekonomi Unand Angkatan 2008-2010)

Skripsi S1 oleh Nur Halimah Siregar , Pembimbing Dr.Rahmi Fahmi,SE,MBA

ABSTRAK

Riset manajemen telah menghubungkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kesuksesan individual dalam penetapan organisasional. Sayangnya, konsep OCB sangat diacuhkan pada pendidikan bisnis. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya oleh Allison et al. (2001) yang meneliti tentang hubungan positif yang signifikan antara OCB dan kinerja akademis mahasiswa. Sehubungan dengan masalah yang hendak diteliti tersebut diajukan hipotesis bahwa dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (*Altruism, Courtesy, Civic Virtue, Sportmanship,* dan *Conscientiousness)* berpengaruh positif terhadap kinerja akademis mahasiswa.

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa angkatan 2008-2010 Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling yaitu digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono,1999). Dari 1423 mahasiswa diambil sampel sebesar 279 mahasiswa. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner. Metode pengolahan data dengan program SPSS.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja akademis mahasiswa bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hubungan yang searah dengan kinerja akademis mahasiswa

Keywords: Jenis Kelamin, No BP, Semester, Program Studi, Dimensi-dimensi Organizational Citizenship Behavior (*Altruism, Courtesy, Civic Virtue, Sportmanship* dan *Conscientiousness*), Kinerja Akademis (IPK)

Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal : 10 Agustus 2011

Abstrak telah disetujui oleh penguji

Tanda Tangan			
Nama Terang	Dr.Rahmi Fahmi,SE,MBA	Drs.Syahrial Syarif,MBA	Dra.Meilmi Malik,MM

Mengetahui ,
Ketua Jurusan Manajemen:

Dr. Harif Amali Rivai, SE. Msi
Nip: 197102211997011001

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas / Universitas Andalas dan mendapat nomor Alumnus:

	Petugas Fakultas/ Universitas	
Nomor Alumni Fakultas:	Nama	Tanda Tangan
Nomor Alumni Universitas:	Nama	Tanda Tangan

بسم الله الرحمن الرحيم

Hari ni secercah harapan telah kugenggam
Sepenggal asa telah kuraih
Aku bangga dapat membahagiakan orang-orang
Yang kucintai dan mencintaiku
Namun kusadar ini adalah awal dari perjalananku
Banyak liku dan rintangan yang akan kuhadapi
Aku masih mengharapkan ridho-MU ya ALLAH
Bimbing dan restuilah perjalananku ini

Pengetahuan dan pemahaman
Adalah sahabat keimanan kehidupan
Karena pengetahuan adalah mahkota
Sementara pembahasan adalah cahaya
Dan saat keduanya berada disisimu
Itulah hartamu yang tidak ternilai harganya
(kahlil Gibran)

Teruntuk...
Orang yang paling kukasihi
Ayah dan Ibu yang tercinta
Terimakasih atas segala doa dan restumu
Yang telah menghantarkanku meraih setitik keberhasilan
Acin,Alun,Nas dan Ucok
Terimakasih telah member kasih saying dan semangat kepada kakak selama ini
Teman-teman seperjuangan
Terimakasih buat semua motivasi dan nasihatnya
Serta kepada seseorang yang sangat kusayangi
Terimakasih atas segala dunkungan dan perhatiannya

Ya ALLAH
Tetaplah Engkau bersamaku
Dan Limpahkanlah Rahmat-MU
Pada mereka yang kusayangi dan menyayangiku
Semoga Engkau selalu menuntun langkah kami
Kejalan yang Engkau Ridhoi
Amin

Nur Halimah Siregar

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadirat ALLAH SWT Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya berupa kesehatan, kelapangan waktu dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Akademis Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa S1 Reguler, Non Reguler Dan Internasional Fakultas Ekonomi Unand Angkatan 2008-2010) "**

Sebagai suatu karya tulis ilmiah dari seorang mahasiswa sudah barang tentu melibatkan berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu dengan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ayahanda Nazaruddin Siregar dan Ibunda Asmawar Lubis yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan dan dalam menyelesaikan skripsi ini, serta atas semua doa, keringat dan nasehat yang tiada henti mengiringi setiap langkah.
2. Bapak Prof.Dr.H.Syafruddin Karimi,SE.MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
3. Bapak Dr.Harif Amali Rivai,SE.M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Hendra Lukito,SE.MM selaku Kepala Program Studi Manajemen serta Ibu Dr.Vera Pujani,SE.MM. Tech selaku Sekretaris Jurusan Manajemen.

4. Ibu Dr.Rahmi Fahmi,SE,MBA selaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan motivasi kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs.Syahrial Syarif,MBA dan Ibu Dra.Meilini Malik,MM yang bertindak sebagai penguji dalam seminar hasil dan memberikan masukan untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Hendra Lukito,SE.MM sebagai Pembimbing Akademik yang telah memberikan pengarahan kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu staf pengajar di Jurusan Manajemen atas didikan dan ilmu yang telah disampaikan kepada penulis.
8. Seluruh civitas akademika di Jurusan Manajemen terutama staf Biro Manajemen yang telah membantu untuk keperluan perkuliahan penulis.
9. Adik-adikku tersayang Acin, Alun, Nas dan Ucok terimakasih atas semua dukungan dan bantuan serta semangat yang kalian berikan
10. Sahabat-sahabat tersayang rezy,zizi,ani,vindo dan anggun terimakasih sudah menjadi sahabat yang paling baik yang pernah aku kenal dan atas segala dukungan ,nasehat dan semangat yang kalian berikan.
11. Sahabat-sahabat Manajemen 07 tanpa terkecuali, terimakasih atas masukan dan hari-hari penuh kebersamaannya semoga semua yang kita perbuat menjadi kenangan dimasa mendatang.
12. Second family di kosan Ami,Lia,Nadya,Ayu, Lusi terimakasih atas segala dukungan dan bantuannya.

13. Senior-senior terimakasih atas petunjuk, arahan dan dukungan serta nasehat yang diberikan.
14. Seseorang yang sangat berarti, terimakasih karena dengan sabar membantu dan memberiku semangat dalam penuliasan skripsi ini.
15. Segala pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini,terimakasih yang tak terhingga.

Penulis menyadari, sebagai hasil karya manusia dengan segala kelemahan dan keterabtasan, penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun yang dapat bermanfaat demi lebih baiknya skripsi ini. Akhir kata mohon maaf atas semua kesalahan dan terimakasih.

Padang, 20 September 2011

Penulis

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Rumusan Masalah 4

1.3 Tujuan Penelitian 5

1.4 Manfaat Penelitian 6

1.4.1 Manfaat teoritis 6

1.4.2 Manfaat Praktis 6

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan 6

1.6 Sistematika Penulisan 7

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Organizational behavior 8

2.1.1 Ilmu-ilmu yang mendukung bidang OB 8

2.1.2 Manfaat mempelajari Organizational Behavior (OB) 10

2.2 Organizational Citizenship Behavior 11

2.2.1 Pengertian OCB 11

2.2.2 Dimensi-dimensi dari OCB 14

2.2.2.1 Altruism (Perilaku Sukarela) 14

2.2.2.2 Courtesy (Sopan Santun) 14
2.2.2.3 Civic Virtue (Partisipasi) 15
2.2.2.4 Sportmanship (Sportifitas) 15
2.2.2.5 Conscientiousness (Kesadaran) 16
2.2.3 Motif-motif yang mendasari OCB 18
2.2.4 Faktor yang mempengaruhi Organizational Behavior 21
2.2.5 Manfaat OCB dalam perusahaan 24
2.3 Kinerja 28
2.3.1 Pengertian Kinerja 28
2.3.2 Jenis Informasi Kinerja 28
2.3.3 Penggunaan-penggunaan dalam penilaian kinerja 29
2.3.4 Metode untuk menilai kinerja 30
2.3.5 Kesalahan penilaian kinerja 31
2.3.6 Kinerja akademis mahasiswa 33
2.4 Penelitian terdahulu 33
2.5 kerangka pemikiran 35
2.6 Hipotesis 36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN
3.1 Desain Penelitian 37
3.2 Populasi dan Sampel 37
3.2.1 Populasi 37
3.2.2 Sampel 38

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 39
3.3.1 Variabel Independen 39
3.3.2 Variabel Dependen 39
3.4 Sumber data yang digunakan 41
3.4.1 Data Primer 41
3.4.2 Data Sekunder 42
3.5 Instrumen Penelitian 42
3.6 Metode Analisa Data 43
3.6.1 Uji Validitas 43
3.6.2 Uji Reabilitas 43
3.6.3 Uji Asumsi Klasik 44
3.6.3.1 Uji Normalitas 44
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas 44
3.6.3.3 Uji Autokorelasi 44
3.6.4 Uji Hipotesis 44
3.6.5 Analisa Regresi Linear Berganda 45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 47
4.1.1 Sejarah Ringkas Fakultas Ekonomi 47
4.1.2 Visi,Misi dan Tujuan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas 48
4.2 Hasil Penelitian 50
4.2.1 Profil Responden 50

4.2.2 Analisa Deskriptif 56

4.2.2.1 Tanggapan Responden mengenai OCB berdasarkan Jurusan 57

4.2.2.2 Tanggapan Responden mengenai OCB berdasarkan Angkatan 65

4.2.2.3 Tanggapan Responden mengenai OCB secara keseluruhan 72

4.2.3 Pengujian Instrumen 81

4.2.3.1 Uji Validitas 81

4.2.3.2 Uji Reabilitas 82

4.2.4 Uji Asumsi Klasik 83

4.2.4.1 Uji Normalitas 84

4.2.4.2 Uji Multikolinearitas 85

4.2.4.3 Uji Autokorelasi 86

4.2.5 Analisa Regresi Linear Berganda 87

4.2.6 Pengujian Hipotesis 88

4.2.6.1 Uji Koefisien Determinasi 88

4.2.6.2 Uji F 89

4.2.6.3 Uji t 91

4.3 Pembahasan 92

4.4 Implikasi Penelitian 96

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan 98

5.2 Keterbatasan Penelitian 100

5.3 Saran 100

5.3.1 Saran Teoritis 100

5.3.2 Saran untuk Praktisi 101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Table 3.1 Data Mahasiswa SI Reguler,Non Reguler dan Internasional tahun ajaran 2010/2011 38

Table 3.2 Definisi Operasional 40

Table 4.1 Karakteristik responden berdasarkan angkatan/BP 51

Table 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin 52

Table 4.3 Karakteristik responden berdasarkan semester 53

Table 4.4 Karakteristik responden berdasarkan program studi 54

Table 4.5 Karakteristik responden berdasarkan IPK 55

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Jurusan Manajemen mengenai OCB 57

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Jurusan Akuntansi mengenai OCB 60

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Jurusan Ilmu Ekonomi mengenai OCB 62

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Angkatan 2008 mengenai OCB 65

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Angkatan 2009 mengenai OCB 67

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Angkatan 2010 mengenai OCB 69

Table 4.12 Tanggapan responden mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB) 72

Table 4.13 Hasil pengujian validitas 81

Table 4.14 Hasil uji Realibilitas 83

Table 4.16 Hasil pengujian multikolinearitas 85

Table 4.17 Hasil uji autokorelasi 86

Table 4.18 Rangkuman hasil analisa regresi linear berganda 87

Table 4.19 Uji koefisien determinasi R_2 89

Table 4.20 Hasil uji F 90

Table 4.21 Hasil uji T 91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.15 Uji Normalitas 84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kurun waktu lebih satu decade terakhir dunia pendidikan tinggi khususnya perguruan tinggi terkemuka milik pemerintah telah dihadapkan dengan realitas-realitas baru. Harapan pemerintah agar perguruan tinggi nasional memiliki daya saing dan kondisi keuangan Negara yang sulit telah berimplikasi pada tekanan pemerintah atas perguruan tinggi yang selama ini banyak menyerap dana untuk memberikan layanannya secara efisien namun relevan dengan keadaan masa kini dan berada dalam peringkat yang baik menurut ukuran atau standar mutu internasional.

Fungsi pendidikan tinggi di masyarakat, dapat dilihat sebagai fungsi kelembagaan profesional, yang menyediakan layanan dan atau jasa untuk memenuhi keperluan masyarakat. Sebagai suatu lembaga profesional, setiap perguruan tinggi sebagai satuan dalam konteks Sistem Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi harus mengarahkan manajemennya pada penciptaan suasana kerja yang memungkinkan Civitas Akademika mencapai kinerja yang selalu mengacu pada peningkatan kualitas yang berkelanjutan, karena pada tahap akhir kualitas kinerja perguruan tinggi ditentukan oleh kualitas kinerja kolektif masing-masing anggota Civitas Akademika.

Dalam penyelenggaraan Pendidikan Tinggi, tidak ada sumberdaya yang lebih berharga daripada Civitas Akademika termasuk disini mahasiswa, karena pada tahap

akhir hasil,kinerja dan kesuksesan Unit Akademik Dasar dan Perguruan Tinggi ditentukan oleh kreativitas dan produktivitas masing-masing pribadi Civitas Akademika.

Penelitian akhir-akhir ini dalam manajemen telah mengidentifikasikan keahlian dan perilaku kunci yang terkait dengan sukses tersebut, akan tetapi telah sangat diabaikan dalam kurikulum pendidikan bisnis. Keahlian ini dikenal secara kolektif sebagai Organizational Citizenship Behavior (Allison et al., 2001).

Organizational Citizenship Behavior (mulai dari sini disebut OCB) telah menjadi topik penting dari pendekatan penelitian bisnis selama lebih dari dua dekade. OCB mengacu pada perilaku diluar-peran dari karyawan, yaitu, perilaku yang secara sukarela dan memperluas diatas ekspektasi peran normal. Perilaku dalam peran, sebagai perbandingan, dibutuhkan dan diharapkan sebagai bagian dari pekerjaan, tugas, atau tanggung jawab individu (Allison et al., 2001).

Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu.

Telah banyak penelitian yang menunjukkan bahwa OCB mempengaruhi kinerja karyawan, pertanyaannya sekarang adalah, apakah dimensi-dimensi OCB mempunyai pengaruh yang serupa pada kinerja akademik mahasiswa? Dalam hal ini

dimensi-dimensi OCB adalah *altruism, courtesy, civic virtue, sportmanship dan conscientiousness.* Apabila OCB memang berpengaruh, mahasiswa akan lebih menerima untuk mempelajari keahlian OCB dan akan memiliki kepuasan pribadi yang dapat dipertimbangkan untuk mempraktekkannya terutama untuk memasuki dunia kerja. Mengevaluasi hubungan yang mungkin antara OCB dan kinerja akademik juga seharusnya sangat menarik bagi pendidik-pendidik bisnis, karena dapat mengidentifikasi suatu pendorong untuk meningkatkan kinerja akademik mahasiswa yang sekarang dan kesuksesan bisnis mereka di masa yang akan datang secara simultan (Allison et al., 2001).

Pentingnya OCB terhadap ketetapan jabatan dan peningkatan karier mahasiswa bisnis sama seperti sisi lain dari kesuksesan organisasional di masa yang akan datang, skala dimana mahasiswa terlibat dalam perilaku-perilaku ini nantinya akan diselidiki secara langsung didalam sebuah penetapan akademik. Terlibatnya mahasiswa dengan OCB akan memberikan keuntungan yang dapat ditunjukkan dalam kesuksesan karier masa depan dari mahasiswa. Sudah menjadi tanggung jawab dosen dalam bidang bisnis untuk menginformasikan mahasiswa akan pentingnya OCB dan memberi instruksi kepada mereka dalam aplikasinya. Mahasiswa yang melakukan OCB seharusnya didorong oleh pendidik untuk memurnikan dan lebih lanjut lagi mengembangkan keahlian mereka (Allison et al., 2001).

Melihat fenomena yang terjadi,oleh karena itu penulis memilih untuk melakukan penelitian tentang pengaruh dimensi-dimensi OCB terhadap kinerja akademis mahasiswa.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Allison et al., (2001), meneliti tentang OCB di kalangan mahasiswa. Dalam penelitian tersebut, beberapa mahasiswa aktif mengindikasikan bahwa mereka mempraktekkan OCB, akan tetapi sejumlah lainnya tidak. Penelitian tersebut menemukan hubungan positif yang signifikan antara OCB dan kinerja akademik. Penelitianan tersebut menyarankan dibutuhkannya pendidik bisnis untuk (a) mendorong mahasiswa yang tidak melakukan perilaku penting ini untuk melakukannya dan (b) mengasah keahlian OCB dari mahasiswa yang telah melakukannya. Didiskusikan juga implikasi untuk pendidik dalam bidang bisnis, dan menyarankan untuk mengenalkan OCB ke dalam kelas.

Penelitian tersebut menarik untuk direplikasi karena di tengah-tengah banyaknya penelitian tentang OCB, belum ada penelitian tentang pengaruh dimensi-dimensi OCB terhadap kinerja akademis mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang, selain itu penelitian tersebut aplikatif dan berguna bagi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **PENGARUH DIMENSI-DIMENSI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)TERHADAP KINERJA AKADEMIS MAHASISWA (Studi Pada Mahasiswa S1 Reguler, Non Reguler dan Internasional Fakultas Ekonomi UNAND angkatan 2008-2010).**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *Altruism* memiliki pengaruh terhadap kinerja akademis mahasiswa?
2. Apakah *Courtesy* memiliki pengaruh terhadap kinerja akademis mahasiswa?
3. Apakah *Civic Virtue* memiliki pengaruh terhadap kinerja akademis mahasiswa ?
4. Apakah *Sportmanship* memiliki pengaruh terhadap kinerja akademis mahasiswa ?
5. Apakah *Conscientiousness* memiliki pengaruh terhadap kinerja akademis mahasiswa ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui apakah terdapat pengaruh *Altruism* terhadap kinerja akademis mahasiswa
2. Mengetahui apakah terdapat pengaruh *Courtesy* terhadap kinerja akademis mahasiswa
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh *Civic Virtue* terhadap kinerja akademis mahasiswa
4. Mengetahui apakah terdapat pengaruh *Sportmanship* terhadap kinerja akademis mahasiswa
5. Mengetahui apakah terdapat pengaruh *Conscientiousness* terhadap kinerja akademis mahasiswa

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja, yaitu Organizational Citizenship Behavior, serta dapat dijadikan salah satu referensi baik oleh kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama

1.4.2 Manfaat bagi praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkompeten terhadap manajemen FE UNAND dengan memberikan kontribusi berupa transfer informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang secara umum menggambarkan kondisi dan pemetaan mahasiswa dilihat dari sisi psikologisnya sehingga kebijakan-kebijakan akademis yang akan diterapkan diharapkan dapat meningkatkan kualitas mahasiswa FE dengan mempertimbangkan upaya peningkatan Organizational Citizenship Behavior yang pada akhirnya akan mempengaruhi upaya peningkatan IPK mahasiswa secara umum.

1.5 Ruang lingkup pembahasan

Untuk menghindari Luasnya pembahasan maka penulis membatasi permasalahan :

1. Permasalahan hanya seputar dimensi-dimensi OCB saja (*Altruism, Courtesy, Civic Virtue, Sportmanship dan Conscientiousnes*) dan kinerja akademis mahasiswa (Indeks Prestasi Kumulatif (IPK))

2. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 yang terdaftar pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Jurusan Manajemen (Reguler, Non Reguler dan Internasional) angkatan/BP 2008-2010.

1.6 Sistematika penulisan

Pembahasan penelitian akan di bagi menjadi 5 bab dengan sistematika berikut ini :

BAB I : Merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan.

BAB II : Merupakan landasan teori yang membahas teori yang relevan dengan penelitian yang akan diadakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa.

BAB III : Merupakan metode penelitian yang berisi tentang pembahasan desain peneilitian, populasi dan sampel, defenisi operasional variabel dan pengukuran variabel , jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV : Merupakan pembahasan yang meliputi karakteristik responden, deskripsi jawaban responden, hasil analisis data serta pembahasan dan implikasi penelitian

BAB V : Merupakan penutup yang meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Organizational Behavior (OB)

Menurut Stephen.P.Robbins (2006) perilaku organisasi atau organizational behavior adalah bidang studi yang mempelajari dampak perorangan,kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi, dengan tujuan mengaplikasikan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektifitas organisasi

2.1.1 Ilmu-ilmu yang mendukung bidang OB

Perilaku organisasi merupakan ilmu perilaku terapan yang dibangun dengan dukungan sejumlah disiplin perilaku. Bidang-bidang itu antara lain ialah:

a. Psikologi

Psikologi merupakan ilmu pengetahuan yang berusaha mengukur, menjelaskan, dan kadang mengubah perilaku manusia. Para psikolog memfokuskan diri mempelajari dan berupaya memahami perilaku individual. Mereka yang telah menyumbangkan dan terus menambah pengetahuan tentang OB adalah teoretikus pembelajaran, teoritikus kepribadian, psikolog konseling dan yang terpenting psikolog industry dan organisasi. Para psikolog industry dan organisasi awal memfokuskan diri mempelajari masalah-masalah kelelahan, kebosanan, dan factor-faktor lain yang relevan dengan kondisi kerja yang dapat menghalangi efisiensi kinerja kerja.

b. Sosiologi

Sosiologi mempelajari hubungan manusia dengan sesamanya. Secara khusus, sosiolog telah member sumbangan terbesar pada OB melalui penelitian mereka terhadap perilaku kelompok dalam organisasi, terutama organisasi formal dan rumit.

c. Psikologi Social

Psikologi social adalah suatu bidang dalam psikologi, memadukan konsep-konsep baik dari psikologi maupun sosiologi. Para psokologi social memberikan sumbangan signifikan dalam bidang-bidang pengukuran, pemahaman, dan perubahan sikap, pola komunikasi, pembangunan kepercayaan, cara kegiatan kelompok memuaskan kebutuhan individu dan proses-proses pengambilan keputusan kelompok

d. Antropologi

Antropologi adalah studi tentang masyarakat untuk mempelajari manusia dengan kegiatan mereka. Misalnya, karya antopolog tentang budaya dan lingkungan telah membantu kita memahami perbedaan-perbedaan nilai fundamental,sikap, dan perilaku diantara orang-orang dinegara-negara berbeda serta dalam organisasi-organisasi berbeda.

e. Ilmu Politik

Ilmu politik mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan politik. Topic-topik penelitian spesifik disini antara lain strukturisasi konflik,alokasi kekuasaan, dan bagaimana orang memanipulasi kekuasaan untuk kepentingan individu.

2.1.2 Manfaat mempelajari Organizational Behavior (OB)

Menurut Stephen.P.Robbins (2006) dalam mempelajari OB ini ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh oleh para manager,antara lain:

a. Menyikapi globalisasi

Organisasi tidak lagi terikat perbatasan negara,dengan kata lain dalam suatu organisasi terdiri atas karyawan yang berbeda negara,kebudayaan dan bahasa. Untuk bekerja secraa efektif dengan orang-orang yang berbeda ini maka seorang manajer harus memahami budaya mereka,memahami perilaku dan mengadaptasi keterampilan manajemen kita dengan dengan perbedaan-perbedaan mereka.

b. Mengelola keberagaman tenaga kerja

Keberagaman tenaga kerja berarti organisasi menjadi lebih heterogen dalam hal jenis kelamin,ras,etnis dan masuknya kelompok lain yang berbeda. Keberagaman kerja mempunyai implikasi penting dalam praktik manajemen. Para manajer harus mengubah filosofi mereka dari memperlakukan setiap orang dengan cara yang sama menjadi mengenali perbedaan dan menyikapi mereka yang berbeda dengan cara-cara yang menjamin kesetiaan karyawan dan peningkatan produktivitas.

c. Peningkatan layanan pelanggan

Focus pada pelanggan dianggap dianggap sebagai urusan orang yang mempelajari dan mempraktikkan pemasaran. Namun OB dapat memberikan sumbangan untuk peningkatan kinerja organisasi dengan menunjukkan kepada para manajer bagaimana sikap dan perilaku karyawan terkait dengan kepuasan pelanggan. Banyak organisasi gagal karena karyawannya gagal karena karyawannya gagal memuaskan pelanggan.

Sehingga manajemen harus mengupayakan budaya tanggap pelanggan, dan OB dapat memberikan banyak panduan dalam membantu para manajer menciptakan budaya dimana karyawannya ramah dan sopan, terjangkau, berpengetahuan, cepat menanggapi kebutuhan pelanggan, dan bersedia melakukan apa yang diperlukan untuk memuaskan pelanggan.

Dalam organizational behavior (OB) ini juga dibahas mengenai perilaku kewargaan organisasi (OCB). Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan semua hal yang bukan tugasnya. Dan bukti menunjukkan organisasi yang mempunyai karyawan semacam itu berkinerja melampaui organisasi yang tidak memilikinya. Hasilnya Organizational Behavior (OB) member perhatian ke perilaku kewargaan organisasi (organizational Citizenship Behavior) sebagai suatu variable dependen (Stephen.P.Robbins. 2006)

2.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.2.1 Pengertian OCB

Penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasarkan pada job description yang telah disusun oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, baik atau buruknya kinerja seorang karyawan dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebagaimana tercantum dalam job description. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada

dalam job description ini disebut sebagai in-role behavior. Sudah seharusnya bila organisasi mengukur kinerja karyawan tidak hanya sebatas tugas-tugas yang terdapat dalam job description saja. Bagaimanapun diperlukan peran ekstra demi terselesaikannya tugas-tugas itu. Kontribusi pekerja di atas dan lebih dari deskripsi kerja formal inilah yang disebut dengan Organizational Citizenship Behavior (Simanullang .2010).

Dibandingkan dengan perilaku in-role yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku extra-role lebih dihubungkan dengan penghargan intrinsik .Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Organ (1997) juga mencatat bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis kepuasan berdasarkan kinerja.

Organ (1997) menyatakan bahwa definisi ini tidak didukung penjelasan yang cukup, peran pekerjaan agi seseorang adalah tergantung dari harapan dan komunikasi dengan pengirim peran tersebut. Definisi teori peran ini menempatkan OCB dalam realisme fenomenologi, tidak dapat diobservasi dan sangat subjektif. Definisi ini juga menganggap bahwa intensi aktor adalah "untuk menguntungkan organisasi".

OCB menekankan pada kontrak sosial antara individu dengan orang lain (rekan kerjanya) dan antara individu dengan organisasi yang biasanya dibandingkan dengan perilaku in-role yang mendasarkan pada kinerja terbatas yang diisyaratkan oleh organisasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan:

a. Perilaku yang bersifat suka rela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi.
b. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, tidak diperintahkan secara formal.
c. Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward yang formal.

Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah kontribusi pekerja diatas dan lebih dari job description formal, yang dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi.

2.2.2 Dimensi-Dimensi dari OCB

Beberapa tipe atau atau dimensi dari OCB telah diidentifikasi akan tetapi, lima dimensi telah menjadi yang paling sering diteliti oleh para peneliti. (Podsakoff et al., 2000), yaitu :

2.2.2.1 *Altruism* (perilaku sukarela)

Altruism mengacu pada perilaku ingin membantu ditujukan kepada individu di dalam organisasi, dimana hal ini sangat menguntungkan perusahaan. Sebuah contoh membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalannya (ehtiyar et all., 2010). *Altruism* mempersiapkan anggota yang satu membantu anggota yang lainnya dalam pekerjaan diorganisasi mereka (chiun lo., 2009). *Altruism* diantara mahasiswa dapat berupa menolong teman mahasiswa untuk mengoperasikan aplikasi software, membuat format tugas kuliah, belajar menghadapi ujian, atau menyelesaikan tugas pekerjaan rumah (Allison et all.,2001)

2.2.2.2 *Courtesy* (sopan santun)

Courtesy melibatkan mencegah masalah dengan memberi tahu yang lain akan keputusan dan tindakan anda dimana dapat mempengaruhi mereka dan memberikan informasi kepada mereka yang mungkin membutuhkannya.

Tindakan sopan dapat termasuk berkomunikasi secara teratur dengan rekan-rekan kerja sehingga mereka tidak terkejut ketika peristiwa-peristiwa gagal membuka jalan yang mereka harapkan. Mahasiswa dapat menunjukkan *Courtesy* dengan memberi tahu instruktur atau rekan-rekan mahasiwa ketika mereka tidak dapat menghadiri kuliah tertentu, sesi belajar, atau pertemuan kelompok; atau dengan

menginformasikan anggota-anggota kelompok sebelum membuat perubahan drastis terhadap bagian dari tugas kelompok dimana mereka bertanggungjawab (Allison et all.,2001).

2.2.2.3 *Civic Virtue* (partisipasi)

Civic Virtue adalah partisipasi bertanggung jawab dalam proses politik dari organisasi. Contoh dari *Civic Virtue* termasuk menghadiri rapat, menjaga kesamaan cara pandang dari keputusan dan isu-isu organisasi, dan mengemukakan pendapat.

Komitmen antusias terhadap organisasi ini meliputi menghadiri pertemuan atau peran yang sebenarnya merupakan pilihan atau sukarela, mencari cara untuk meningkatkan cara perusahaan beroperasi, atau mengawasi lingkungan perusahaan untuk kesempatan atau ancaman. Seorang mahasiswa dapat menunjukkan *Civic Virtue* dengan mendukung universitas terkait dengan peran atau berpartisipasi dalam dan/atau membantu mengorganisasi kegiatan ekstrakurikuler (Allison et all.,2001)

2.2.2.4 *Sportmanship* (Sportivitas)

Sportsmanship mengacu pada toleransi terhadap ketidaknyamanan dan hal-hal yang mengganggu dari kehidupan organisasi tanpa mengeluh dan merasa diperlakukan tidak adil. Menurut (ehtiyar et all.,2010) *sportsmanship* artinya mentoleransi pemikiran negative.

Hal ini melibatkan tidak menyebarkan isu-isu yang walaupun mengganggu, berdampak lebih kecil dalam skema dari hal-hal yang lebih luas. *Sportsmanship* yang bagus menjaga pola pikir positif dan menahan diri dari menunjukkan perasaan buruk ketika saran mereka ditolak atau ketika mereka diharuskan untuk mengalami

ketidaknyamanan minor yang disebabkan oleh orang lain. Seorang mahasiswa yang berada pada level sportivitas yang tinggi dapat mencegah godaan untuk menyatakan protes karena penundaan seorang dosen dalam menilai sebuah tugas, atau untuk mengeluh tentang teman sesama mahasiswa yang tidak berkontribusi penuh pada tugas kelompok. (Allison et all.,2001)

2.2.2.5 *Conscientiousness* (kesadaran)

Conscientiousness (pada awalnya disebut sebagai Generalized Compliance), mengacu pada perilaku yang menguntungkan organisasi, bukan individu atau kelompok spesifik. Hal ini pada dasarnya melakukan peran yang seharusnya dilakukan seseorang dalam organisasi, akan tetapi juga melakukan perilaku melebihi norma yang seharusnya. Contoh dari tipe OCB ini termasuk tidak membuang waktu, tepat waktu dan kehadiran diatas norma yang seharusnya. Menurut (ehtiyar et all.,2010) hal ini merupakan Kemauan bekerja lebih dari yang dibutuhkan,bahkan lebih dari level minimum.

Seseorang yang sadar akan tanggung jawabnya secara sukarela mengambil tanggung jawab ekstra, tepat waktu, menempatkan kepentingan pada keterperincian dan kualitas tugas, dan secara umum mengerjakan "diatas dan jauh melebihi" panggilan tugas. Mahasiswa yang sadar akan tanggung jawabnya dapat diharapkan untuk menghadiri kelas kuliah secara teratur dan tepat waktu, mengerjakan tugas-tugas segera setelah tugas-tugas tersebut diberikan, dan bersedia untuk menerima tugas kuliah tambahan untuk meningkatkan pembelajaran terhadap suatu mata kuliah (Allison et all..2001)

Menurut skripsi Simanullang ada beberapa pengukuran tentang OCB yaitu :

Dimensi 1: *Altruism* - perilaku membantu orang tertentu

- ✓ Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat.
- ✓ Membantu orang lain yang pekerjaannya overload.
- ✓ Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta.
- ✓ Membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk.
- ✓ Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan.
- ✓ Menjadi volunteer untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta.
- ✓ Membantu orang lain di luar departemen ketika mereka memiliki permasalahan.

Dimensi 2: *Courtesy* - Menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi

- ✓ Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi.
- ✓ Membaca dan mengikuti pengumuman - pengumuman organisasi.
- ✓ Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi

Dimensi 3: *Civic Virtue* - Keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi

- ✓ Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi.
- ✓ Memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting.

- ✓ Membantu mengatur kebersamaan secara departemental.

Dimensi 4: *Sportsmanship* - kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat.

- ✓ Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi.
- ✓ Tidak mengeluh tentang segala sesuatu.
- ✓ Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya

Dimensi 5: *Conscientiousness* - perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya.

- ✓ Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai.
- ✓ Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas, dan sebagainya.
- ✓ Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon.
- ✓ Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan
- ✓ Datang segera jika dibutuhkan
- ✓ Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari

2.2.3 Motif-motif yang mendasari OCB

Seperti halnya sebagian besar perilaku yang lain, OCB ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak ada penyebab tunggal dalam OCB. Sesuatu yang masuk akal bila kita menerapkan OCB secara rasional. Dalam hal ini manusia memiliki tiga tingkatan motif (Simanullang, 2010) yaitu :

- ✓ **Motif berprestasi**, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
- ✓ **Motif afiliasi**, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.
- ✓ **Motif kekuasaan**, mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

Paradigma 1: OCB dan Motif Berprestasi

OCB dianggap sebagai alat untuk prestasi tugas *(task accomplishment)*. Ketika prestasi menjadi motif, OCB muncul karena perilaku tersebut dipandang perlu untuk kesuksesan tugas tersebut. Perilaku seperti menolong orang lain, membicarakan perubahan dapat mempengaruhi orang lain, berusaha untuk tidak mengeluh,berpartisipasi dalam rapat unit merupakan hal-hal yang dianggap kritis terhadap keseluruhan prestasi tugas, proyek, tujuan atau misi. Pendek kata, "masyarakat yang memiliki motivasi berprestasi" memandang tugas dari perspektif yang lebih menyeluruh. Hal-hal kecil yang membentuk OCB benar-benar dianggap sebagai kunci untuk kesuksesan.

Masyarakat yang berorientasi pada prestasi akan tetap menunjukkan OCB selama cukup kesempatan untuk melakukannya, hasil-hasil penting didasarkan pada kinerja pribadi masyarakat, tujuan tugas yang telah terdefinisi secara jelas dan feedback kinerja yang diterima. Sering OCB dianggap sebagai "hal yang kecil" yang

harus dilakukan oleh seseorang, dan tidak seorang pun diharuskan untuk melakukannya. Karena itu sebagian besar orang mengabaikannya.

Masyarakat yang berorientasi pada prestasi memperlihatkan kinerja OCB sebagai suatu kontribusi yang unik terhadap unit kerja, membantu unit tersebut untuk bekerja lebih efisien. Jika tidak seorangpun menunjukkan hal-hal kecil ini dan efisiensi akan menurun demikian juga kemungkinan kesuksesan tugas. Hasil OCB juga terletak pada usaha pribadi seseorang secara umum - menolong karyawan lain mempercepat kinerja tugas, berkomunikasi membawa apresiasi langsung dan partisipasi dalam rapat secara langsung mendukung strategi yang lebih baik. Dengan mewujudkan OCB juga mungkin meningkatkan derajat kepuasan instrinsik.

Masyarakat yang berorientasi pada prestasi termotivasi untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang dan berusaha keras untuk sukses. Karyawan mengharapkan perlakuan yang adil dan penuh perhatian dari manajer maupun orang lain. Ketika feedback tidak sesuai dengan yang diharapkan,tidak akurat atau tidak adil, ada kemungkinan masyarakat yang berorientasi pada prestasi kehilangan ketertarikan untuk menampilkan OCB.

Paradigma 2 : OCB dan Motif Afiliasi

Masyarakat yang berorientasi pada afiliasi menunjukkan OCB karena mereka menempatkan nilai orang lain dan hubungan kerjasama. Istilah sederhananya adalah karyawan yang "berorientasi pada orang", berusaha melayani orang lain. Motif afiliasi dipandang sebagai suatu komitmen terhadap pemberian pelayanan pada orang lain.

Masyarakat yang berorientasi pada afiliasi membantu orang lain karena mereka membutuhkan bantuan, atau menyampaikan suatu informasi karena hal tersebut menguntungkan penerima. Masyarakat ini akan bersungguh-sungguh karena seseorang (atasan ataupun pelanggan) membutuhkan mereka. Hasil kinerja mereka tidak sebanyak perhatian tentang keuntungan yang diterima oleh orang lain. Mereka menempatkan prioritas pada OCB, meskipun kadang-kadang merugikan dirinya.

Paradigma 3 : OCB dan Motif Kekuasaan

Masyarakat yang berorientasi pada kekuasaan menganggap OCB merupakan alat untuk mendapatkan kekuasaan dan status dengan figur otoritas dalam organisasi. Tindakan-tindakan OCB didorong oleh suatu komitmen terhadap agenda karir seseorang (Simanullang,2010)

Masyarakat yang berorientasi pada kekuasaan tujuan dalam menolong orang lain, berkomunikasi lintas departemen atau memberikan masukan dalam proses organisasi adalah agar dapat terlihat peran kekuasaannya. Penampakan "arena" yang mengelilingi OCB akan menjadi faktor penentu munculnya OCB. Selama target figur otoritas diakui, para pencari kekuasaan termotivasi untuk melanjutkan. OCB dianggap sebagai bentuk dari modal politis. Masyarakat yang berorientasi pada kekuasaan menginvestasikan modalnya dengan menampilkan OCB dan membangun landasan untuk kekuasaan mereka melalui OCB.

2.2.4 Faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah budaya dan

iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi tehadap kualitas interaksi atasan bawahan dan masa kerja (Simanullang, 2010) antara lain :

a. Budaya dan Iklim Organisasi

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam job description, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

b. Kepribadian dan Suasana Hati (mood)

Kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang sesorang untuk membantu orang lain.

Meskipun suasana hati dipengaruhi (sebagian) oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jadi, jika organisasi menghargai karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Konsekuensinya, mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain

c. Persepsi terhadap Dukungan Organiasional

Persepsi terhadap dukungan organisasional (Perceived Organizational Support / POS) dapat menjadi prediktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (feed back) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku citizenship.

d. Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan

interaksi atasan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan. Apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan "lebih dari" yang diharapkan oleh atasan mereka.

e. Masa Kerja

karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin (gender) berpengaruh pada OCB. Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili "pengukuran" terhadap "investasi" karyawan di organisasi.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masa kerja berkorelasi dengan OCB. Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Masa kerja yang

lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Semakin lama karyawan bekerja di sebuah organisasi, semakin tinggi persepsi karyawan bahwa mereka memiliki "investasi" di dalamnya.

2.2.5 Manfaat OCB dalam perusahaan

Dari hasil penelitian-penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi (Podsakoff et al. 2000), dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja.
   - ✓ Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
   - ✓ Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan best practice ke seluruh unit kerja atau kelompok.
2. OCB meningkatkan produktivitas manajer.
   - ✓ Karyawan yang menampilkan perilaku civic virtue akanmembantu manajer mendapatkan saran dan/atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
   - ✓ Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.

3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
   - ✓ Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
   - ✓ Karyawan yang menampilkan conscientiousness yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.
   - ✓ Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.
   - ✓ Karyawan yang menampilkan perilaku sportsmanship akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.
4. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
   - ✓ Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral (morale), dan kerekatan (cohesiveness) kelompok, sehingga anggota

kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.

- ✓ Karyawan yang menampilkan perilaku courtesy terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
   - ✓ Menampilkan perilaku civic virtue (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi di antara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
   - ✓ Menampilkan perilaku courtesy (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
   - ✓ Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki di antara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.

- ✓ Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku sportsmanship (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

7. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
   - ✓ Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.
   - ✓ Karyawan yang conscientious cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.
8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
   - ✓ Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
   - ✓ Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.
   - ✓ Karyawan yang menampilkan perilaku conscientiousness (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan

meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Dari paparan diatas bisa disimpulkan bahwa OCB menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatnya kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja kelompok, dan menurunkan tingkat turnover. Penting bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan OCB di kalangan karyawannya.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Robert L Mathis and John J Jackson.2006). kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut :

- ✓ Kuantitas dari hasil
- ✓ Kualitas dari hasil
- ✓ Ketepatan waktu dari hasil
- ✓ Kehadiran
- ✓ Kemampuan bekerja sama

2.3.2 Jenis Informasi Kierja

Manajer menerima tiga jenis informasi yang berbeda mengenai bagaimana para karyawan melakukan pekerjaan mereka, adapun informasinya antara lain :

a. Berdasarkan sifat

Yaitu sifat mengeidentifikasi sifat karakter subjektif karyawan seperti sikap,inisiatif,atau kreativitas dan mungkin hanya mempunyai sedikit kaitan dengan pekerjaan tertentu.

b. Berdasarkan perilaku

Berfokus pada perilaku tertentu yang mendukung keberhasilan kerja. Meskipun lebih sulit untuk diidentifikasi, informasi perilaku secara jelas menentukan perilaku yang diinginkan manajemen.

c. Berdasarkan hasil

Yaitu memperhitungkan pencapaian karyawan. Untuk pekerjaan pekerjaan dimana pengukuran mudah dilakukan dan jelas, pendekatan berdasarkan hasil dapat diterapkan

2.3.3 Penggunaan-penggunaan Dalam Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standard an kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Robert L Mathis and John J Jackson.2006). adapun penggunaannya antara lain:

a.Penggunaan administrative

System penilaian kinerja sering kali menjadi penghubung antara penghargaan yang diinginkan karyawan dan produktifitas mereka. Penggunaan administrative ini antara lan meliputi kompensasi,promosi,pemecatan,perampingan, dan pemberhentian sementara.

b. Penggunaan pengembangan

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber utama informasi dan umpan balik untuk karyawan, yang sering kali merupakan kunci perkembangan mereka dimasa depan. Dalam proses mengeidentifikasi kekuatan,kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan karyawan melalui umpan balik penilaian kinerja, para suvervisor dapat menginformasikan kepada karyawan mengenai kemajuan mereka, mendiskusikan area-area yang membutuhkan pengembangan, dan mengidentifikasi rencana pengembangan.

2.3.4 Metode Untuk Menilai Kinerja

Menurut Robert L Mathis and John J Jackson (2006) Kinerja bisa dinilai dari beberapa metode antara lain :

a. Metode penilaian kategori

Metode yang paling sederhana untuk menilai kinerja adalah penilaian kategori, yang membutuhkan seorang manajer untuk meandai tingkat kinerja karyawan pada formulir khusus yang dibagi kedalam kategori kinerja. Metode penilaian kategori yang paling umum adalah **skala penilaian grafis** yaitu skala yang memungkinkan penilaian untuk menandai kinerja karyawan pada rangkaian kesatuan. Metode yang paling umum lainnya adalah **checklist** yaitu alat penilaian kinerja yang menggunakan daftar pernyataan atau kata-kata yang diberi tanda oleh penilai.

b. Metode komparatif

Metode komparatif memerlukan para manajer untuk memvandingkan secara langsung kinerja karyawan mereka terhadap satu sama lain. Salah satu tekhnik komparatif yaitu **penentuan peringkat** yaitu menentukan daftar semua karyawan dari yang tertinggi sampai yang terendah dalam kinerja.

c. Metode naratif

Para manajer dan spesialis SDM seringkali diharuskan untuk memberikan informasi penilaian tertulis. Metode naratif ini meliputi **kejadian penting** yaitu manajer menyimpan kegiatan tertulis mengenai tindakan dalam kinerja karyawan baik yang menguntungkan atau merugikan selama periode penilaian. **Esai** yaitu metode yang mengharuskan manajer untuk menuliskan esai pendek yang menguraikan kinerja setiap karyawan selama periode penilain. **Tinjauan lapangan** yaitu hal ini lebih berfokus pada siapa yang melakukan evaluasi dalam penggunaan metode ini.

d. Metode perilaku atau tujuan

Pendekatan penilain perilaku (behavioral rating approaches) lebih berusaha untuk menilai perilaku karyawan dibandingkan karakteristik yang lainnya.

2.3.5 Kesalahan Penilaian Kinerja

Beberapa kesalahan penilai kinerja menurut skripsi (Anikmah: 2008) antara lain:

a. Permasalahan penggunaan standar yang berbeda-beda

Ketika menilai seorang karyawan, manajer harus menghindari pemakaian standar dan harapan yang berbeda-beda terhadap para karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama, yang pastinya akan membangkitkan kemarahan karyawan. Persoalan seperti itu kemungkinan terjadi ketika kriteria yang ambigu dan pembobotan yang subjektif oleh atasan digunakan dalam penilaian.

b. Efek resesi

Kesalahan yang terjadi ketika penilai memberikan bobot yang lebih besar untuk kejadian yang memang baru saja terjadi pada kinerja karyawan.

c. Kesalahan cenderung memusat, kesalahan kelonggaran dan kekakuan

Kesalahan kecenderungan memusat memberikan nilai kepada seluruh karyawan dalam sebuah skala yang sempit yaitu ditengah-tengah skala. Kesalahan kelonggaran terjadi jika penilaian pada seluruh karyawan, terdapat pada tingkat tertinggi dari skala penilaian. Kesalahan kekakuan terjadi ketika manajer menggunakan hanya bagian yang lebih rendah suatu skala untuk menilai karyawan-karyawan.

d. Bias dari penilaian

Terjadi ketika nilai-nilai atau prasangka dari si penilai mempunyai penilaian.

e. Efek halo

Terjadi ketika seorang manajer menilai tinggi atau rendah karyawannya untuk seluruh item karena satu karakteristik saja.

f. Kesalahan kontras

Kecenderungan untuk menilai orang-orang secara relatif terhadap orang lain, bukannya dibandingkan dengan suatu standar kinerja.

2.3.6 Kinerja Akademis Mahasiswa

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja mahasiswa yang dicerminkan dengan Indeks prestasi kumulatif (IPK) sebagai gambaran hasil aktual yang telah dicapai dari kegiatan tertentu, dalam hal ini adalah proses belajar selama periode tertentu.

Penggunaan IPK sebagai ukuran kinerja mahasiswa didasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riyadiningsih (2002) yang juga menggunakan IPK sebagai ukuran kinerja mahasiswa. Selain itu, alasan penggunaan IPK sebagai ukuran kinerja adalah karena hanya IPK saja yang dapat dikuantifikasi secara matematis, sehingga data yang dihasilkan adalah data yang dapat dianalisis secara kuantitatif dan tentunya dapat dipertanggungjawabkan keakuratannya

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Allison et al., (2001), dengan judul **Student classroom and Career Success : The Role of Organizational Citizenship Behavior** meneliti tentang OCB di kalangan mahasiswa. Dalam penelitian tersebut, beberapa mahasiswa aktif mengindikasikan bahwa mereka mempraktekkan OCB,

akan tetapi sejumlah besar tidak. Penelitian ini menemukan hubungan positif yang signifikan antara OCB dan kinerja akademik. Penemuan ini menyarankan dibutuhkannya pendidik bisnis untuk (a) mendorong mahasiswa yang tidak melakukan perilaku penting ini untuk melakukannya dan (b) mengasah keahlian OCB dari mahasiswa yang telah melakukannya. Didiskusikan juga implikasi untuk pendidik dalam bidang bisnis, dan menawarkan saran untuk mengenalkan OCB ke dalam kelas.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Ehtiyar et all (2010), dengan judul **The Role of Organizational Citizenship Behavior On University Student's Academic Success** yang juga meneliti di bidang mahasiswa. Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa OCB mempunyai pengaruh yang besar yang berefek terhadap peningkatan kinejra, kesuksesan dan popularitas. Penelitian ini juga mengatakan bahwa mahasiswa yang mempunyai aktivitas bersifat sukarela, bertanggungjawab, dan mempunyai interaksi positif dengan kelas atau sekolah akan mampu meningkatkan kinerja dalam berkarir.

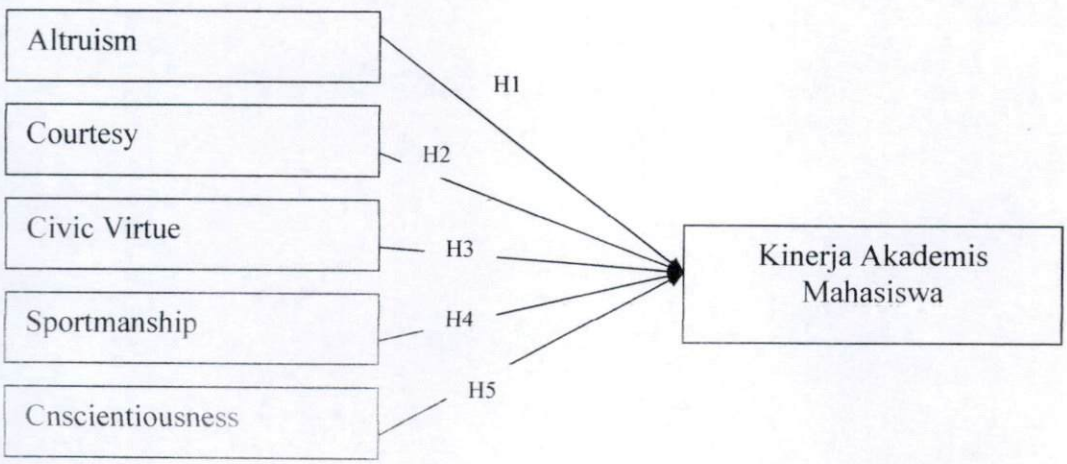
Penelitian terdahulu lainnya juga dibahas oleh Bukhari (2008) dengan judul **Key Antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Banking Sector of Pakistan**hal ini meneliti tentang OCB dalam sector perbankan. Dalam penelitian ini dimensi OCB yang dipakai hanya tiga dimensi yaitu *Altruism, Conscientiousness dan Civic Virtue*. Penelitian ini mengatakan jika karyawan dalam organisasi mempunyai antusiasme untuk membantu yang lain dan meluangkan waktunya (altruism) untuk membantu yang lain maka tujuan organisasi akan dicapai

dengan lebih bagus, dan pengembangan karyawan dalam organisasi akan semakin bagus. Kesadaran (Conscientiousness) yang dimiliki karyawan juga akan berpengaruh positif terhadap organisasi dan menjadikan organisasi lebih baik dan memiliki hubungan yang baik terhadap sesama karyawan. Partisipasi (civic virtue) juga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, yaitu dengan berpartisipasi dalam mengemukakan ide, dengan partisipasi yang bagus akan memberi effect bagi organisasi dan dirinya sendiri.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 1999). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu :

DIMENSIOCB mempengaruhi



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 1999). Berdasarkan semua uraian yang telah dipaparkan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga *Altruism* berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja akademis mahasiswa.

H2 : Diduga *Courtesy* berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja akademis mahasiswa.

H3 : Diduga *Civic Virtue* berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja akademis mahasiswa.

H4 : Diduga *Sportmanship* berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja akademis mahasiswa.

H5 : Diduga *Conscientiousness* berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja akademis mahasiswa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *PENGARUH DIMENSI-DIMENSI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)TERHADAP KINERJA AKADEMIS MAHASISWA* (Studi Pada Mahasiswa S1 Reguler, Non Reguler dan InternasionalFakultas Ekonomi UNAND angkatan 2008-2010)

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif , yaitu penelitian yang sifatnya dapat dihitung jumlahnya dengan menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2009). Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuisioner yang disebarkan kepada responden penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi menurut Sekaran (2006) mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Reguler, Internasionaldan Non Reguler (Mandiri) Fakultas Ekonomi UNAND yaitu dari angkatan 2008-2010 yang terdiri dari beberapa Jurusan, yaitu **Ilmu Ekonomi** mencakup Jurusan Ilmu Ekonomi, Ilmu Ekonomi Internasional, dan Ilmu Ekonomi Mandiri. **Manajemen** mencakup Jurusan Manajemen, Manajemen Internasional dan Manajemen Mandiri. **Akuntansi** mencakup Jurusan Akuntansi, Akuntansi Internasional dan Akuntansi Mandiri.

Alasan penentuan populasi ini adalah karena mahasiswa angkatan 2008-2010 dianggap telah memiliki kestabilan emosi dan mampu menyesuaikan diri dengan proses belajar mengajar di lingkungan perguruan tinggi sehingga diduga akan mencapai IPK tiap semester berikutnya relatif stabil.

3.2.2 Sampel

Menurut Sekaran (2006) Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah, tapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel.

Dalam penelitian ini menggunakan sampel Proportionate Stratified Random Sampling yaitu tekhnik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono,1999). Menurut data tahun ajaran 2010/2011 jumlah mahasiswa yang terdaftar dari angkatan 2008-2010 berjumlah 1423 orang, dengan data sebagai berikut :

Tabel 3.1
Data mahasiswa S1 Reguler, Non Reguler dan Internasionaltahun ajaran 2010/2011

Data mahasiswa S1 Reguler, Non Reguler dan Internasionaltahun ajaran 2010/2011				
Jurusan	**Bp 2010**	**Bp 2009**	**Bp 2008**	**Jlh**
Ilmu Ekonmi	72	82	82	**236**
Ilmu Ekonomi Internasional	33	21	20	**74**
Ilmu Ekonomi Mandiri	55	35	48	**138**
Manajemen	79	81	71	**231**
Manajemen Internasional	40	28	29	**97**
Manajemen Mandiri	63	40	42	**145**
Akuntansi	80	92	72	**244**
Akuntansi Internasional	33	34	30	**97**
Akuntansi Mandiri	64	43	54	**161**
Jumlah	**519**	**456**	**448**	**1423**

Sumber : data diperoleh dari Dekanat Fakultas Ekonomi 2011

Menurut data diatas maka seluruh jumlah mahasiswa adalah 1423 yaitu dari 519+456+448= 1423. Menurut table yang ada dalam buku Sugiyono (1999) jika jumlah populasinya ada 1423 , dengan kesalahan 5 % maka pengambilan sampelnya adalah 279 sampel.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Sekaran (2006) pengukuran variable dalam kerangka teoritis merupakan bagian integral dari penelitian dan suatu aspek penting dalam desain mpenelitian.Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu *Altruism, Courtesy, Civic Virtue, Sportmanship* dan *Conscientiousness.*

3.3.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau terpengaruh oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja.

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja mahasiswa yang dicerminkan dengan IPK sebagai gambaran hasil aktual yang telah dicapai dari kegiatan tertentu, dalam hal ini adalah proses belajar selama periode tertentu.

Pengukuran yang digunakan untuk mengindikasikan kinerja mahasiswa adalah IPK yang diperoleh responden sampai dengan semester ganjil tahun akademik 2009/2010. Skala pengukurannya adalah:

1. < 2,00 : Dengan kategori sangat rendah
2. 2,00 - 2,49 : Dengan kategori rendah
3. 2,5 - 2,99 : Dengan kategori sedang
4. 3 - 3,5 : Dengan kategori tinggi
5. >3,5 : Dengan kategori sangat tinggi

Table 3.2

Operasional variable

Variabel	Konsep variable	Indicator	Skala
(Variable independen) Altruism	Mahasiswa dapat menolong temannya untuk mengoperasikan aplikasi software, membuat format tugas kuliah, belajar menghadapi ujian, atau menyelesaikan tugas pekerjaan rumah (Allison et., all 2001)	• Suka rela memberikan waktu untuk membantu orang lain . • Kesediaan mengambil waktu sibuk untuk membantu orang lain • Bersedia membantu orang lain menyelesaiakn masalah terkait	Likert
Courtesy	Mahasiswa yang memberi tahu instruktur atau rekan-rekan mahasiwa ketika mereka tidak dapat menghadiri kuliah tertentu, sesi belajar, atau pertemuan kelompok; atau dengan menginformasikan anggota-anggota kelompok sebelum membuat perubahan drastis terhadap bagian dari tugas kelompok dimana mereka bertanggungjawab. (Allison et., all 2001)	• Membicarakan dengan mahasiswa lain sebelum melakukan tindakan yang dapat mempengaruhi mahasiswa • Mengambil langkah-langkah untuk mencoba mencegah adanya masalah dengan mahasiswa lain di dalam kelas • Menghindari tindakan yang menyakitkan orang lain dalam kelas	Likert
Civic Virtue	Mahasiswa berperan atau berpartisipasi dalam dan/atau membantu mengorganisasi kegiatan ekstrakurikuler. (Allison et., all 2001)	• Berpartisipasi aktif dalam beberapa pertemuan organisasi/universitas • Mengahdiri pertemuan khusus yang tidak diwajibkan untuk menghadiri	Likert
Sportsmanship	Mahasiswa yang dapat mencegah godaan untuk menyatakan protes karena penundaan seorang dosen dalam menilai sebuah tugas, atau untuk mengeluh tentang teman sesama mahasiswa yang tidak berkontribusi penuh pada tugas kelompok. (Allison et., all 2001)	• Selalu fokus pada apa yang salah dengan keadaan saya daripada sisi positif dari keadaan tersebut • Selalu menemukan kekurangan dengan hal-hal yang dilakukan oleh kelompok atau fakultas	Likert
Conscientiousness	Mahasiswa yang menghadiri kelas kuliah secara teratur dan tepat waktu,	• Menyerahkan pekerjaan rumah,	Likert

	mengerjakan tugas-tugas segera setelah tugas-tugas tersebut diberikan, dan bersedia untuk menerima tugas kuliah tambahan untuk meningkatkan pembelajaran terhadap suatu mata kuliah. (Allison et., all 2001)	tugas, laporan,dan lain sebagainya sebelum batas waktu pengumpulannya • Segera membalas telepon/sms dari mahasiswa lain/dosen dan segera merespon terhadap pesan dan permintaan informasi lain • Bersedia untuk berkordinasi dan berkomunikasi dengan rekan • selalu datang lebih awal dan siap menerima pelajaran • selalu mengerjakan tugas dengan serius dan jarang melakukan kesalahan • Bersedia untuk menerima tugas kuliah tambahan untuk meningkatkan pembelajaran terhadap suatu mata kuliah. • Mematuhi peraturan kelas bahkan ketika tidak ada yang melihat	
(Variabel dependen) Kinerja	Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Robert L Mathis and John J Jackson.2006)	Indeks prestasi kumulatif (IPK)	Likert

Sumber : Allison et all., 2001 dan Robert L Mathis and John J Jackson.2006 dan dikembangkan untuk penelitian.

3.4 Sumber Data yang digunakan

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang digunakan untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan yaitu:

3.4.1 Data primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006). Data ini di peroleh melalui kuesioner yang berupa data pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi.

3.4.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh pengumpul data (Sugiyono, 1999). Penulis memperoleh data sekunder melalui penelitian ke pustaka, internet, jurnal, buku teks, skripsi terdahulu dan makalah yang berhubungan dengan penelitian penulis.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat dalam bentuk angket (kuesioner) yang dibagikan kepada responden. Skala yang digunakan adalah skala *Likert.*

Menurut Sugiyono (1999) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian.

Dengan skala *Likert*, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variable. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pernytaan atau pertanyaan. Pada penelitian Bukhari (2008) skala *Likert* yang digunakan adalah 5 yaitu :

1. Selalu : Bobot 5
2. Sering sekali : Bobot 4
3. Kadang-kadang : Bobot 3
4. Jarang sekali : Bobot 2
5. Tidak pernah : Bobot 1

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Analisa Uji validitas dilakukan untuk mengetahui dan menguji apakah alat ukur yang *telah* disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur (Sekaran, 2006). Uji validitas ini diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Menurut Sekaran (2006) *Validitas* merupakan suatu pengujian yang ditujukan untuk menyederhanakan item-item yang digunakan dalam mengukur ketepatan dan kecermatan sebuah item dalam mengukur sebuah intrumen yang dilihat dari nilai faktor loading. Item-item tersebut dikatakan *valid* apabila memiliki faktor *loading* dari hasil komponen matrik > 0,30.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Analisa Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda (Sekaran, 2006). Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai untuk menguji reliabilitas adalah *composite reliability* yang yang nilainnya diatas 0.7, maka semua pertanyaan dinyatakan reliabel. Dengan demikian kuesioner yang berisi pertanyaanpertanyaan tersebut dapat disebarkan sebagai alat pengumpulan data yang layak.

3.6.3 Uji asumsi klasik regresi

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu/ residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik bisa memiliki distribusi normal atau mendekati normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic ini dikatakan tidak valid (Imam Ghazali,2005)

3.6.3.2 Uji multikolinearitas

Menurut Priyatno (2010) multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable independent dalam model regresi. Hal ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variable independent dalam model regresi.

3.6.3.3 Uji autokorelasi

Menurut Priyatno (2010) autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lainnya pada model regresi.

3.6.4 Uji Hipotesis

Menurut Priyatno (2010) uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi)

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji F dan uji T.

1) Uji F

Uji F merupakan pengujian seluruh variabel independen secara bersama-sama untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai dari level of significant (α 5%) dengan nilai= *hitung F* dari hasil output SPSS.

2) Uji T

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh antar variabel indenpenden dengan variabel dependen secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan melihat perbandingan nilai signifikan t yang diperoleh dari output SPSS dengan level of significant (α 5%). Jika nilai= *hitung t* > *tabel t* atau Sign. t < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya, Jika nilai *hitung t* < *tabel t* atau Sign. t < 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

3.6.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010) analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara 2 atau lebih variable independen (X1,X2...Xn) dengan variable dependen (Y). analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variable dependen apabila variable independen mengalamai kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antar variable independen dengan variable dependen apakah masing-

masing variable independen berhubungan positif atau negative. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Y' =a+b1X1+ b2X2+....+bnXn

Keterangan:

Y' : variable dependen (nilai yang diprediksikan)

X1,X2...Xn : variable independen

a : konstanta (nilai Y' apabila X1,X2...Xn = 0)

b1,b2....bn : koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan yang diawali dengan gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian serta pemaparan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Ringkas Fakultas Ekonomi

Fakultas Ekonomi Universitas Andalas (FE-Unand) Padang, berdiri pada tanggal 7 September 1957, awalnya bernama Perguruan Tinggi Ekonomi yang dikelola oleh Yayasan Perguruan Tinggi *Pancasila Dewan Banteng.* Pendirian tersebut ditandai dengan kuliah perdana pada tanggal yang sama oleh Prof. Dr. Soemitro Djojokusumo yang bertempat di Gedung Balai Prajurit Jalan Imam Bonjol Padang. Pada awal tahun 1958 perkuliahan terhenti akibat pergolakan daerah (PRRI), untuk selanjutnya pada tanggal 14 Juli 1959 Yayasan Fakultas Ekonomi diserahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia, Perwakilan Kementerian PPK kepada Presidium Universitas Andalas. Satu setengah tahun kemudian, tepatnya 1 Januari 1961 dengan Surat Keputusan Menteri PPK No. 4/1961, Fakultas Ekonomi secara resmi dijadikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, dan merupakan Fakultas ke-6 dilingkungan Universitas Andalas setelah; Fakultas Pertanian di Payakumbuh,

Fakultas Kedokteran di Bukitinggi, Fakultas Ilmu Pasti dan Ilmu Alam (FIPIA) di Bukitinggi, Fakultas Hukum dan Pengetahuan Masyarakat (FHPM) di Padang, dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) di Batusangkar.

Semenjak bergabung dengan Universtas Andalas, kegiatan akademik berlangsung di Kampus Djati (Jalan Perintis Kemerdekaan No.77) dengan tiga jurusan, Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan (IESP), Manajemen, dan Akuntansi, ditambah dengan Program D III. Pada bulan Agustus 1991 secara resmi aktifitas utama berpindah ke Kampus Limau Manis yang berjarak 15 km arah timur kota Padang. Di kampus baru tersebut, Fakultas Ekonomi menempati tiga gedung untuk kegiatan akademik dan pengelolaan fakultas yang menyatu dengan fakultas lainnya di lingkungan Universitas Andalas dalam area seluas 500 hektar.

4.1.2 Visi,Misi dan Tujuan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas

VISI

Sebagaimana lazimnya sebuah organisasi besar, pengembangan FEUA mengikuti visi dan misi tertentu. visi yang telah ditetapkan dan merupakan cita-cita yang akan dicapai dalam jangka panjang adalah:

"Mewujudkan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas sebagai sebuah Lembaga Pendidikan tinggi Ilmu Ekonomi yang unggul, berkualitas dan mandiri dengan lulusan yang mampu bersaing dengan baik dalam maupun luar negeri.

Tekanan utama visi ini adalah mewujudkan lulusan yang mampu bersaing

melalui peningkatan kualitas dan kemandirian. Bila hal ini dapat diwujudkan, maka FEUA dengan sendirinya akan menjadi lembaga pendidikan tinggi di bidang ekonomi yang unggul dan dapat berkiprah baik secara nasional maupun dilingkungan negara-negara ASEAN.

MISI

Sedangkan misi utama FEUA pada dasarnya adalah *Tri-Dharma Perguruan Tinggi* sebagai berikut:

Melakukan kegiatan pendidikan dan pengajaran dalam bidang Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, sesuai dengan perkembangan kebutuhan masyarakat dan kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).

- Melakukan kegiatan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahunan untuk mendorong proses pembangunan daerah dan nasional.
- Melakukan kegiatan pengabdian pada masyarakat dalam rangka mengaplikasikan ilmu untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat.

TUJUAN

- Mewujudkan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas sebagai pusat pengembangan ilmu dan keterampilan dalam bidang ekonomi, manajemen dan akuntansi yang didukung oleh kemampuan riset dan pembentukan sikap akademik serta etika profesi.

- Terwujudnya system pendidikan yang standar agar mampu menghasilkan lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas yang siap memasuki kehidupan bermasyarakat dengan modal kemampuan akademik, keterampilan dan profesi yang didukung oleh kekuatan iman dan taqwa.
- Memiliki kemampuan untuk memberikan sumbangan nyata pada pembangunan bangsa baik ditingkat nasional maupun daerah melalui penerapan dan pengamalan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat

4.2 Hasil Penelitian

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang meliputi *altruism, coutesy, civic virture, sportman, dan conscientiousness* terhadap Kinerja Akademis Mahasiswa. Untuk mengetahui jawaban tersebut, maka penulis menyebarkan kuisioner kepada 279 mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang dengan berisikan beberapa ítem pertanyaan / pernyataan

4.2.1 Profil Responden

Profil responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari Angkatan/ BP, Jenis Kelamin, Semester, Program Studi dan IPK. Dalam kuisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan

informasi yang diberikan responden. Berdasarkan dari Angkatan/ BP, Jenis Kelamin, Program Studi dan IPK. dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Angkatan /BP

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Andalas yang terdiri dari 3 (tiga) Angkatan yaitu 2008, 2009, dan 2010. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Angkatan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Angkatan/ BP

No	Angkatan/ BP	Frekuensi	%
1	2008	72	25.8
2	2009	90	32.3
3	2010	117	41.9
	Jumlah	279	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuisioner, 2011 (Data diolah)

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa dari 279 responden, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Angkatan 2010 yaitu sebanyak 41,9%, kemudian diikuti oleh mahasiswa Angkatan 2009 sebanyak 32.3% dan 25.8% mahasiwa Angkatan 2008.

2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Angkatan/ BP						Jumlah	
		2008		2009		2010			
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Laki – Laki	33	45.8	31	34.4	56	47.9	120	43
2	Perempuan	39	54.2	59	65.6	64	52.1	159	57
	Jumlah	72	100	90	100	117	100	279	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuisioner, 2011 (Data diolah)

Dari 117 orang mahasiswa Angkatan 2010, 64 orang (52.1%) dianataranya adalah perempuan dan 56 orang (47.9%) adalah laki – laki. Dari 90 orang mahasiswa Angkatan 2009, 59 orang (65.6%) diantaranya adalah perempuan dan 31 orang (34,4%) adalah laki – laki, dan dari 72 orang mahasiswa Angkatan 2008, 39 orang (54.3%) diantaranya adalah perempuan dan 33 orang (45,8%) adalah laki – laki. Dari uraian tersebut diatas dapat diketahui bahwa mahasiswa perempuan lebih banyak (57%) dibandingkan mahasiswa laki – laki (43%).

3. Distribusi responden berdasarkan semester

Tabel 4.3 berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan semester:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan semester

No	Semester	Angkatan/ BP						Jumlah	
		2008		2009		2010			
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Semester 2	0	0	0	0	117	100	117	41.9
2	Semester 4	0	0	90	100	0	0	90	32.3
3	Semester 6	72	100	0	0	0	0	72	25.8
	Jumlah	72	100	90	100	117	100	279	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuisioner, 2011 (Data diolah)

. Dari tabel 4.3 dapat dapat dijelaskan dari 117 orang mahasiswa Angkatan 2010, seluruhnya (100%) adalah mahasiswa semester 2, kemudian dari 90 orang mahasiswa Angkatan 2009, seluruhnya (100%) adalah mahasiswa semester 4 dan dari 72 orang mahasiswa Angkatan 2008, seluruhnya (100%) adalah mahasiswa semester 6. Dari uraian tersebut terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi UNAND semester 2.

4. Distribusi responden berdasarkan Program Studi

Program Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang terdiri dari 9 (sembilan) Program Studi, yaitu Manajemen Reguler, Akuntansi Reguler, Ilmu Ekonomi Reguler, Manajemen Non Reguler, Akuntansi Non Reguler,Ilmu Ekonomi Non Reguler, Manajemen Internasional, Akuntansi Internasional, dan Ilmu Ekonomi Internasional. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Program Studi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Dsitribusi frekuensi responden berdasarkan Program Studi

No	Progam Studi	Angkatan/ BP						Jumlah	
		2008		2009		2010			
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Manajemen Reguler	14	19.4	16	17.8	15	12.8	45	16.1
2	Akuntansi reguler	14	19.4	18	20	16	13.7	48	17.2
3	Ilmu Ekonomi Reguler	0	0	16	17.8	28	23.9	44	15.8
4	Manajemen non reguler	8	11.1	8	8.9	12	10.3	28	10
5	Akuntansi non reguler	11	15.3	8	8.9	13	11.1	32	11.5
6	Ilmu Ekonomi non Reguler	9	12.5	7	7.8	11	9.4	27	9.7
7	Manajemen Internasional	6	8.3	6	6.7	8	6.8	20	7.2
8	Akuntansi Internasional	6	8.3	7	7.8	6	5.1	19	6.8
9	Ilmu Ekonomi Internasional	4	5.6	4	4.4	8	6.8	16	5.7
	Jumlah	72	100	90	100	117	100	279	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuisioner, 2011 (Data diolah)

Dari tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa dari 117 orang mahasiswa Angkatan 2010, mayoritas (28 orang atau 23.9%) adalah mahasiswa dengan Program Studi Ilmu Ekonomi Reguler, dari 90 orang mahasiswa Angkatan 2009, mayoritas (18 orang atau 20%) adalah mahasiswa dengan Program Studi Akuntansi Reguler, dan dari 72 orang mahasiswa Angkatan 2008, 14 orang atau 19,4% diantaranya adalah mahasiswa dengan Program Studi Manajemen Reguler dan Akuntansi Reguler. Dari uraian diatas dapat terlihat bahwa mayoritas yang menjadi repsonden dalam penelitian ini adalah mahasiswa dengan Program Studi Akuntansi Reguler yaitu sebanyak 48 orang atau 17,2%, kemudian diikuti oleh mahasiswa dengan Program

Studi Manejemen Reguler yaitu sebanyak 45 orang atau 16,1% dan 44 orang atau 15.8% adalah mahasiswa denga Program Studi Ilmu Ekonomi Reguler.

5. Distribusi frekuensi responden berdasarkan kinerja akademis mahasiswa

Kinerja akademis mahasiswa dalam penelitian ini dinilai dari IPK mahasiswa sampai dengan semester akhir. Distribusi frekuensi responden berdasarkan IPK dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5

Karakteristik responden berdasarkan IPK

No	IPK	Angkatan/ BP						Jumlah	
		2008		2009		2010			
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	2.00 – 2.49	1	1.4	1	1.1	2	1.7	4	1.4
2	2.50 – 2.99	27	37.5	31	34.4	53	45.3	111	39.8
3	3.00 – 3.50	41	56.9	51	56.7	55	47	147	52.7
4	> 3.50	3	4.2	7	7.8	7	6.0	17	6.1
	Jumlah	72	100	90	100	117	100	279	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuisioner, 2011 (Data diolah)

Dari tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa dari 117 orang mahasiswa Angkatan 2010, mayoritas (55 orang atau 47%) memiliki IPK antara 3,00 – 3,50, kemudian diikuti 53 orang atau 45,3% mahasiswa dengan IPK antara 2,50 – 2,99. Sedangkan mahasiswa dengan IPK diatas 3,50 sebanyak 7 orang atau 6% dan mahasiswa dengan IPK 2,00 – 2,49 hanya 2 orang atau 1,7%.

Dari 90 orang mahasiswa Angkatan 2009, mayoritas (51 orang atau 56.7%)

memiliki IPK antara 3,00 – 3,50, kemudian diikuti 31 orang atau 34.4% mahasiswa dengan IPK antara 2,50 – 2,99. Sedangkan mahasiswa dengan IPK diatas 3,50 sebanyak 7 orang atau 7.8 % dan mahasiswa dengan IPK 2,00 – 2,49 hanya 1 orang atau 1,1%.

Dan dari 72 orang mahasiswa Angkatan 2008, mayoritas (41 orang atau 56.9%) memiliki IPK antara 3,00 – 3,50, kemudian diikuti 27 orang atau 37.5% mahasiswa dengan IPK antara 2,50 – 2,99. Sedangkan mahasiswa dengan IPK diatas 3,50 sebanyak 3 orang atau 4.2 % dan mahasiswa dengan IPK 2,00 – 2,49 hanya 1 orang atau 1,4%. Dari uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik dengan IPK antara 3.00 – 3.50 yaitu sebanyak 147 orang atau 52.7%.

4.2.2 Analisa Deskriptif

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja dan direward oleh perolehan kinerja tugas dengan melibatkan beberapa perilaku yang meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas – tugas ekstra, patuh terhadap aturan - aturan dan prosedur – prosedur ditempat kerja. Perilaku – perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaki pro social, yaitu perilaku social positif, konstruktif dan bermakna membantu. Dalam penelitian ini

Organizational Citizenship Behavior (OCB) meliputi 5 (lima) indikator yaitu *altruism, courtesy, civic virtue, sportmanship, conscientiousness*. Analisa deskriptif jawaban responden untuk OCB dalam penelitian ini dibagi berdasarkan jurusan, Angkatan dan secara keseluruhan.

4.2.2.1 Tanggapan Responden mengenai *OCB* berdasarkan Jurusan

Pada bagian ini, responden dipisah berdasarkan jurusan masing-masing, yaitu Manajemen, Akuntansi dan Ilmu Ekonomi.

a. Tanggapan Responden Jurusan Manajemen mengenai *OCB*

Tanggapan responden jurusan Manajemen mengenai *OCB* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Jurusan Manajemen mengenai *OCB*

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
	Altruism												
1	Saya secara sukarela memberikan waktu saya untuk membantu orang lain	26	28.0	27	29.0	39	41,9	0	0	1	1,1	93	3.83
2	Saya bersedia meluangkan waktu dalam kesibukan saya untuk membantu mahasiswa lain yang kesulitan mengerjakan tugas kuliah mereka.	12	12.9	25	26,9	51	54,8	5	5.4	0	0	93	3.47
3	Saya secara sukarela memberikan waktu saya untuk membantu mahasiswa lain yang mempunyai masalah terkait dengan kuliahnya.	13	14.0	25	26.9	53	27.0	2	2.2	0	0	93	3.53
	Rata-rata	17	18.3	25	27.6	48	41.2	2	2.5	1	1.1	93	3.61
	Courtesy												
4	Saya terlebih dahulu membicarakan dengan mahasiswa lain sebelum melakukan tindakan yang dapat mempengaruhi mereka (misalnya dalam tugas kelompok).	17	18.3	57	61.3	18	19.4	1	1.1	0	0	93	3.97

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
5	Saya mengambil langkah-langkah untuk mencoba mencegah adanya masalah dengan mahasiswa lain di dalam kelas	15	16.1	47	50.5	28	30.1	3	3,2	0	0	93	3.80
6	Saya menghindari tindakan yang menyakitkan orang lain atau mahasiswa di dalam kelas	33	35,5	45	48.4	15	16.1	0	0	0	0	93	4.19
	Rata-rata	22	23.3	50	53.4	20	21.8	1	1.4	0	0	93	3.98
	Civic Virtue												
7	Saya selalu menghadiri dan berpartisipasi secara aktif dalam pertemuan kuliah	24	25.8	49	52.7	19	20.4	1	1.1	0	0	93	4.03
8	Saya menghadiri kelas-kelas khusus atau pertemuan lain yang mengharapkan kehadiran mahasiswa akan tetapi tidak mengharuskan untuk hadir.	8	8.6	30	32.3	47	50.5	7	7.5	1	1.1	93	3.40
	Rata-rata	16	17.2	39	42.5	33	35.4	4	4.3	1	1.1	93	3.71
	Sportmanship												
9	Saya selalu fokus pada apa yang salah dengan keadaan saya daripada sisi positif dari keadaan tersebut	16	17.2	37	39.8	36	38.7	4	4.3	0	0	93	3.70
10	Saya selalu menemukan kekurangan dengan hal-hal yang dilakukan oleh kelompok atau fakultas	6	6.5	44	47.3	36	38.7	7	7.5	0	0	93	3.53
	Rata-rata	11	11.8	40	43.5	36	38.7	5	11.8	0	0	93	3.61
	Conscientiousness												
11	Saya selalu menyerahkan pekerjaan rumah, tugas, laporan,dan lain sebagainya sebelum batas waktu pengumpulannya	15	16.1	35	37.6	37	39.8	5	5.4	1	1.1	93	3.62
12	Saya segera membalas telepon/sms dari mahasiswa lain/dosen dan segera merespon terhadap pesan dan permintaan informasi lain	38	40.9	36	38.7	18	19.4	1	1.1	0	0	93	4.19
13	Saya selalu bersedia untuk berkordinasi dan berkomunikasi dengan rekan mahasiswa mengenai kuliah	41	44.1	35	37.6	11	11.8	2	2.2	4	4.3	93	4.15
14	Saya selalu datang lebih awal dan siap menerima pelajaran	15	16.1	40	43.0	27	29.0	8	8.6	3	3.2	93	3.60

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
15	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan serius dan jarang melakukan kesalahan	6	6.5	36	38.7	46	49.5	4	4.3	1	1.1	93	3.45
16	Saya bersedia untuk menerima tugas kuliah tambahan untuk meningkatkan pembelajaran terhadap suatu mata kuliah.	17	18.3	24	25.8	41	44.1	9	9.7	2	2.2	93	3.48
17	Saya selalu Mematuhi peraturan kelas bahkan ketika tidak ada yang melihat	15	16.1	25	26.9	38	40.9	10	10.8	5	5.4	93	3.38
Rata-rata		21	22.5	33	35.4	31	33.5	5	6.0	2	2.4	93	3.69
Rata – rata Total		17	18.6	37	40.4	33	34.1	3	5.2	0.8	0.92	93	3.72

Sumber: Hasil Penyebaran Kuisioner, 2011 (Data diolah)

Bila dilihat dari keseluruhan rata-rata yang ada pada tabel 4.6 diatas, maka rata-rata *Altruism* 3.61, *Courtesy* 3.98, *Civic Virtue* 3.71, *Sportmanship* 3.61 dan *Conscientiousness* 3.69. Jika dilakukan perbandingan maka yang paling tinggi rata-ratanya yaitu dimensi *Courtesy* yakni tindakan sopan santun dan pencegahan masalah dengan lingkungan kampus atau dengan temannya sendiri. Serta rata-rata yang paling rendah yaitu dimensi *Altruism* dan *Sportmanship* hal ini menandakan bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi UNAND khususnya jurusan Manajemen kurang memiliki sifat sukarela untuk membantu sesama dan sifat sportivitas yang kurang pada diri mahasiswa tersebut.

b. Tanggapan Responden Jurusan Akuntansi mengenai *OCB*

Tanggapan responden jurusan Akuntansi mengenai *OCB* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Jurusan Akuntansi mengenai *OCB*

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
	Altruism												
1	Saya secara sukarela memberikan waktu saya untuk membantu orang lain	23	23.2	42	42.4	31	31.3	3	3.0	0	0	99	3.68
2	Saya bersedia meluangkan waktu dalam kesibukan saya untuk membantu mahasiswa lain yang kesulitan mengerjakan tugas kuliah mereka.	12	12.1	31	31.3	47	47.5	9	9.1	0	0	99	3.46
3	Saya secara sukarela memberikan waktu saya untuk membantu mahasiswa lain yang mempunyai masalah terkait dengan kuliahnya.	9	9.1	29	29.3	51	51.5	10	10.1	0	0	99	3.37
	Rata-rata	14	14.8	34	34.3	43	43.4	7	7.4	0	0	99	3.50
	Courtesy												
4	Saya terlebih dahulu membicarakan dengan mahasiswa lain sebelum melakukan tindakan yang dapat mempengaruhi mereka (misalnya dalam tugas kelompok).	22	22.2	43	43.4	29	29.3	4	4.0	1	1.0	99	3.82
5	Saya mengambil langkah-langkah untuk mencoba mencegah adanya masalah dengan mahasiswa lain di dalam kelas	16	16.2	45	45.5	32	32.3	6	6.1	0	0	99	3.72
6	Saya menghindari tindakan yang menyakitkan orang lain atau mahasiswa di dalam kelas	35	35.4	42	42.4	20	20.2	2	2.0	0	0	99	4.11
	Rata-rata	24	24.6	43	43.7	27	27.2	4	4.0	1	1.0	99	3.88
	Civic Virtue												
7	Saya selalu menghadiri dan berpartisipasi secara aktif dalam pertemuan kuliah	24	24.2	45	45.5	27	27.3	3	3.0	0	0	99	3.91
8	Saya menghadiri kelas-kelas khusus atau pertemuan lain yang mengharapkan kehadiran mahasiswa akan tetapi tidak mengharuskan untuk hadir.	10	10.1	33	33.3	44	44.4	11	11.1	1	1.0	99	3.40
	Rata-rata	17	17.1	39	39.4	35	35.8	7	7.0	1	1.0	99	3.65
	Sportmanship												
9	Saya selalu fokus pada apa yang salah dengan keadaan saya daripada sisi positif dari keadaan tersebut	13	13.1	44	44.4	34	34.3	7	7.1	1	1.0	99	3.62

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
10	Saya selalu menemukan kekurangan dengan hal-hal yang dilakukan oleh kelompok atau fakultas	7	7.1	39	39.4	49	49.5	4	4.0	0	0	99	3.49
Rata-rata		10	10.1	41	41.9	41	41.9	5	5.5	1	1.0	99	3.55
	Conscientiousness												
11	Saya selalu menyerahkan pekerjaan rumah, tugas, laporan,dan lain sebagainya sebelum batas waktu pengumpulannya	23	23.2	28	28.3	38	38.4	8	8.1	2	2.0	99	3.63
12	Saya segera membalas telepon/sms dari mahasiswa lain/dosen dan segera merespon terhadap pesan dan permintaan informasi lain	35	35.4	41	41.4	20	20.2	2	2.0	1	1.0	99	4.08
13	Saya selalu bersedia untuk berkordinasi dan berkomunikasi dengan rekan mahasiswa mengenai kuliah	31	31.3	46	46.5	20	20.2	2	2.0	0	0	99	4.07
14	Saya selalu datang lebih awal dan siap menerima pelajaran	12	12.1	29	29.3	48	48.5	8	8.1	2	2.0	99	3.41
15	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan serius dan jarang melakukan kesalahan	10	10.1	30	30.3	45	45.5	14	14.1	0	0	99	3.36
16	Saya bersedia untuk menerima tugas kuliah tambahan untuk meningkatkan pembelajaran terhadap suatu mata kuliah.	16	16.2	34	34.3	35	35.4	11	11.1	3	3.0	99	3.49
17	Saya selalu Mematuhi peraturan kelas bahkan ketika tidak ada yang melihat	17	17.2	37	37.4	35	35.4	8	8.1	2	2.0	99	3.60
Rata-rata		20	20.7	35	35.3	34	34.8	7	7.64	1	1.4	99	3.66
Rata – rata Total		17	17.4	38	38.9	36	36.2	6	6.3	1	1.8	99	3.64

Sumber: Hasil Penyebaran Kuisioner, 2011 (Data diolah)

Bila dilihat dari keseluruhan rata-rata yang ada pada tabel 4.7 diatas, maka rata-rata *Altruism* 3.53, *Courtesy* 3.98, *Civic Virtue* 3.71, *Sportmanship* 3.61 dan *Conscientiousness* 3.66. Jika dilakukan perbandingan maka yang paling tinggi rata-ratanya yaitu dimensi *Courtesy* yakni tindakan sopan santun dan pencegahan masalah

dengan lingkungan kampus atau dengan temannya sendiri. Serta rata-rata yang paling rendah yaitu dimensi *Altruism,* hal ini menandakan bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi UNAND khususnya jurusan Akuntansi kurang memiliki sifat sukarela untuk membantu sesama.

c. Tanggapan Responden Jurusan Ilmu Ekonomi mengenai *OCB*

Tanggapan responden jurusan Ilmu Ekonomi mengenai *OCB* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Jurusan Ilmu Ekonomi mengenai *OCB*

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
	Altruism												
1	Saya secara sukarela memberikan waktu saya untuk membantu orang lain	24	27.6	19	21.8	42	48.3	2	2.3	0	0	87	3.75
2	Saya bersedia meluangkan waktu dalam kesibukan saya untuk membantu mahasiswa lain yang kesulitan mengerjakan tugas kuliah mereka.	16	18.4	15	17.2	41	47.1	15	17.2	0	0	87	3.37
3	Saya secara sukarela memberikan waktu saya untuk membantu mahasiswa lain yang mempunyai masalah terkait dengan kuliahnya.	16	18.4	14	16.1	48	55.2	9	10.3	0	0	87	3.43
	Rata-rata	18	21.4	16	18.3	43	50.2	8	9.9	0	0	87	3.51
	Courtesy												
4	Saya terlebih dahulu membicarakan dengan mahasiswa lain sebelum melakukan tindakan yang dapat mempengaruhi mereka (misalnya dalam tugas kelompok).	22	25.3	36	41.4	21	24.1	8	9.2	0	0	87	3.83
5	Saya mengambil langkah-langkah untuk mencoba mencegah adanya masalah dengan mahasiswa lain di dalam kelas	18	20.7	24	27.6	38	43.7	4	4.6	3	3.4	87	3.57
6	Saya menghindari tindakan yang menyakitkan orang lain atau mahasiswa di dalam kelas	35	40.2	39	44.8	11	12.6	1	1.1	1	1.1	87	4.22

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
	Rata-rata	25	28.7	33	37.9	23	26	4	4.9	1	1.5	87	3.87
	Civic Virtue												
7	Saya selalu menghadiri dan berpartisipasi secara aktif dalam pertemuan kuliah	19	21.8	39	44.8	29	33.3	0	0	0	0	87	3.89
8	Saya menghadiri kelas-kelas khusus atau pertemuan lain yang mengharapkan kehadiran mahasiswa akan tetapi tidak mengharuskan untuk hadir.	8	9.2	22	25.3	45	51.7	9	10.3	3	3.4	87	3.26
	Rata-rata	13	15.5	30	35.0	37	42.5	4	5.1	1	1.7	87	3.57
	Sportmanship												
9	Saya selalu fokus pada apa yang salah dengan keadaan saya daripada sisi positif dari keadaan tersebut	15	17.2	34	39.1	36	41.4	2	2.3	0	0	87	3.71
10	Saya selalu menemukan kekurangan dengan hal-hal yang dilakukan oleh kelompok atau fakultas	13	14.9	34	39.1	35	40.2	5	5.7	0	0	87	3.63
	Rata-rata	14	16.0	34	39.1	35	40.8	3	4	0	0	87	3.67
	Conscientiousness												
11	Saya selalu menyerahkan pekerjaan rumah, tugas, laporan,dan lain sebagainya sebelum batas waktu pengumpulannya	28	32.2	18	20.7	34	39.1	7	8.0	0	0	87	3.77
12	Saya segera membalas telepon/sms dari mahasiswa lain/dosen dan segera merespon terhadap pesan dan permintaan informasi lain	27	31.0	45	51.7	14	16.1	1	1.1	0	0	87	4.13
13	Saya selalu bersedia untuk berkordinasi dan berkomunikasi dengan rekan mahasiswa mengenai kuliah	29	33.3	35	40.2	22	25.3	1	1.1	0	0	87	4.06
14	Saya selalu datang lebih awal dan siap menerima pelajaran	18	20.7	32	36.8	34	39.1	3	3.4	0	0	87	3.75
15	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan serius dan jarang melakukan kesalahan	15	17.2	23	26.4	46	52.9	3	3.4	0	0	87	3.57
16	Saya bersedia untuk menerima tugas kuliah tambahan untuk meningkatkan pembelajaran terhadap suatu mata kuliah.	26	29.9	25	28.7	31	35.6	4	4.6	1	1.1	87	3.82
17	Saya selalu Mematuhi peraturan kelas bahkan ketika tidak ada yang melihat	23	26.4	31	35.6	27	31.0	6	6.9	0	0	87	3.82

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Rata-rata		23	27.2	29	34.3	29	34.1	3	4.0	1	1.1	87	3.84
Rata – rata Total		18	21.7	28	32.9	33	38.7	4	12.7	1	1.1	87	3.69

Sumber: Hasil Penyebaran Kuisioner, 2011 (Data diolah)

Bila dilihat dari keseluruhan rata-rata yang ada pada tabel 4.8 diatas, maka rata-rata *Altruism* 3.51, *Courtesy* 3.87, *Civic Virtue* 3.57, *Sportmanship* 3.67 dan *Conscientiousness* 3.84. Jika dilakukan perbandingan maka yang paling tinggi rata-ratanya yaitu dimensi *Courtesy* yakni tindakan sopan santun dan pencegahan masalah dengan lingkungan kampus atau dengan temannya sendiri. Serta rata-rata yang paling rendah yaitu dimensi *Altruism,* hal ini menandakan bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi UNAND khususnya jurusan Ilmu Ekonomi kurang memiliki sifat sukarela untuk membantu sesama.

Jika dilakukan perbandingan diantara ketiga Jurusan yang telah di rata-ratakan, maka untuk rata-rata dimensi *Altruism* yang paling tinggi dimiliki oleh Jurusan Manajemen yaitu 3.61. Rata-rata dimensi *Courtesy* yang paling tinggi yaitu dimiliki oleh Jurusan Manajemen dan Akuntansi yaitu 3.98. Rata-rata *Civic Virtue* yang paling tinggi adalah Jurusan Manajemen dan Akuntansi yaitu 3.71. Rata-rata dimensi *Sportmanship* yang paling tinggi adalah Jurusan ilmu Ekonomi yaitu 3.67. Rata-rata dimensi *Conscientiousness* yang paling tinggi adalah Jurusan ilmu Ekonomi yaitu 3.84.

4.2.2.2 Tanggapan Responden mengenai OCB berdasarkan Angkatan

Pada bagian ini, responden dipisah berdasarkan Angkatan masing-masing, yaitu 2008, 2009 dan 2010.

a. Tanggapan Responden Angkatan 2008 mengenai *OCB*

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Angkatan 2008 mengenai *OCB*

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
	Altruism												
1	Saya secara sukarela memberikan waktu saya untuk membantu orang lain	23	26.1	26	29.5	38	43.2	1	1.1	0	0	88	3.81
2	Saya bersedia meluangkan waktu dalam kesibukan saya untuk membantu mahasiswa lain yang kesulitan mengerjakan tugas kuliah mereka.	9	10.2	23	26.1	46	52.3	10	11.4	0	0	88	3.35
3	Saya secara sukarela memberikan waktu saya untuk membantu mahasiswa lain yang mempunyai masalah terkait dengan kuliahnya.	9	10.2	19	21.6	54	61.4	6	6.8	0	0	88	3.35
	Rata-rata	13	15.5	22	27.2	46	52.3	5	6.4	0	0	88	3.50
	Courtesy												
4	Saya terlebih dahulu membicarakan dengan mahasiswa lain sebelum melakukan tindakan yang dapat mempengaruhi mereka (misalnya dalam tugas kelompok).	25	28.4	43	48.9	19	21.6	1	1.1	0	0	88	4.05
5	Saya mengambil langkah-langkah untuk mencoba mencegah adanya masalah dengan mahasiswa lain di dalam kelas	13	14.8	41	46.6	29	33.0	5	5.7	0	0	88	3.70
6	Saya menghindari tindakan yang menyakitkan orang lain atau mahasiswa di dalam kelas	36	40.9	41	46.6	10	11.4	1	1.1	0	0	88	4.27
	Rata-rata	24	28.0	41	47.3	19	22	2	2.6	0	0	88	4.00
	Civic Virtue												
7	Saya selalu menghadiri dan berpartisipasi secara aktif dalam pertemuan kuliah	26	29.5	40	45.5	21	23.9	1	1.1	0	0	88	4.03

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
8	Saya menghadiri kelas-kelas khusus atau pertemuan lain yang mengharapkan kehadiran mahasiswa akan tetapi tidak mengharuskan untuk hadir.	4	4.5	31	35.2	44	50.0	8	9.1	1	1.1	88	3.33
Rata-rata		15	17	35	40.3	32	36.9	3	5.1	1	1.1	88	3.68
	Sportmanship												
9	Saya selalu fokus pada apa yang salah dengan keadaan saya daripada sisi positif dari keadaan tersebut	17	19.3	37	42.0	30	34.1	4	4.5	0	0	88	3.76
10	Saya selalu menemukan kekurangan dengan hal-hal yang dilakukan oleh kelompok atau fakultas	8	9.1	37	42.0	38	43.2	5	5.7	0	0	88	3.55
Rata-rata		12	14.2	37	42	34	38.6	3	5.1	0	0	88	3.65
	Conscientiousness												
11	Saya selalu menyerahkan pekerjaan rumah, tugas, laporan,dan lain sebagainya sebelum batas waktu pengumpulannya	25	28.4	28	31.8	25	28.4	9	10.2	1	1.1	88	3.76
12	Saya segera membalas telepon/sms dari mahasiswa lain/dosen dan segera merespon terhadap pesan dan permintaan informasi lain	43	48.9	31	35.2	12	13.6	2	2.3	0	0	88	4.31
13	Saya selalu bersedia untuk berkordinasi dan berkomunikasi dengan rekan mahasiswa mengenai kuliah	37	42.0	34	38.6	17	19.3	0	0	0	0	88	4.23
14	Saya selalu datang lebih awal dan siap menerima pelajaran	18	20.5	28	31.8	35	39.8	7	8.0	0	0	88	3.65
15	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan serius dan jarang melakukan kesalahan	17	19.3	29	33.0	38	43.2	3	3.4	1	1.1	88	3.66
16	Saya bersedia untuk menerima tugas kuliah tambahan untuk meningkatkan pembelajaran terhadap suatu mata kuliah.	22	25.0	23	26.1	37	42.0	6	6.8	0	0	88	3.69
17	Saya selalu Mematuhi peraturan kelas bahkan ketika tidak ada yang melihat	19	21.6	36	40.9	27	30.7	3	3.4	3	3.4	88	3.74
Rata-rata		25	29.3	29	33.9	27	31	4	4.8	1	1.8	88	3.86
Rata – rata Total		17	20.8	32	38.1	31	36.1	3	4.8	1	1.5	88	3.73

Sumber: Hasil Penyebaran Kuisioner, 2011 (Data diolah)

Bila dilihat dari keseluruhan rata-rata yang ada pada tabel 4.9 diatas, maka rata-rata *Altruism* 3.50, *Courtesy* 4.00, *Civic Virtue* 3.68, *Sportmanship* 3.65 dan *Conscientiousness* 3.86. Jika dilakukan perbandingan maka yang paling tinggi rata-ratanya yaitu dimensi *Courtesy* yakni tindakan sopan santun dan pencegahan masalah dengan lingkungan kampus atau dengan temannya sendiri. Serta rata-rata yang paling rendah yaitu dimensi *Altruism,* hal ini menandakan bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi UNAND khususnya Angkatan 2008 kurang memiliki sifat sukarela untuk membantu sesama.

b. Tanggapan Responden Angkatan 2009 mengenai *OCB*

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Angkatan 2009 mengenai *OCB*

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
	Altruism												
1	Saya secara sukarela memberikan waktu saya untuk membantu orang lain	25	27.8	29	32.2	34	37.8	2	2.2	0	0	90	3.86
2	Saya bersedia meluangkan waktu dalam kesibukan saya untuk membantu mahasiswa lain yang kesulitan mengerjakan tugas kuliah mereka.	17	18.9	19	21..1	45	50.0	9	10.0	0	0	90	3.49
3	Saya secara sukarela memberikan waktu saya untuk membantu mahasiswa lain yang mempunyai masalah terkait dengan kuliahnya.	17	18.9	25	27.8	41	45.6	7	7.8	0	0	90	3.58
	Rata-rata	19	21.8	18	27.0	40	44.4	6	6.6	0	0	90	3.64
	Courtesy												
4	Saya terlebih dahulu membicarakan dengan mahasiswa lain sebelum melakukan tindakan yang dapat mempengaruhi mereka (misalnya dalam tugas kelompok).	13	14.4	50	55.6	21	23.3	5	5.6	1	1.1	90	3.77
5	Saya mengambil langkah-langkah untuk mencoba mencegah adanya masalah dengan mahasiswa lain di dalam kelas	19	21.1	37	41.1	30	33.3	4	4.4	0	0	90	3.79

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
6	Saya *menghindari tindakan* yang menyakitkan orang lain atau mahasiswa di dalam kelas	30	33.3	40	44.4	18	20.2	1	1.1	1	1.1	90	4.08
Rata-rata		20	22.9	42	47.0	23	25.6	3	3.7	1	1,7	90	3.88
	Civic Virtue												
7	Saya selalu menghadiri dan berpartisipasi secara aktif dalam pertemuan kuliah	17	18.9	43	47.8	29	32.2	1	1.1	0	0	90	3.84
8	Saya menghadiri kelas-kelas khusus atau pertemuan lain yang mengharapkan kehadiran mahasiswa akan tetapi tidak mengharuskan untuk hadir.	13	14.4	23	25.6	44	48.9	7	7.8	3	3.3	90	3.40
Rata-rata		15	16.6	33	36.7	36	40.5	2	4.45	3	3.3	90	3.62
	Sportmanship												
9	Saya selalu fokus pada apa yang salah dengan keadaan saya daripada sisi positif dari keadaan tersebut	8	8.9	40	44.4	40	44.4	2	2.2	0	0	90	3.60
10	Saya selalu menemukan kekurangan dengan hal-hal yang dilakukan oleh kelompok atau fakultas	9	10.0	35	38.9	42	46.7	4	4.4	0	0	90	3.54
Rata-rata		8	9.4	37	41.6	40	45.5	3	3.3	0	0	90	3.57
	Conscientiousness												
11	Saya selalu menyerahkan pekerjaan rumah, tugas, laporan,dan lain sebagainya sebelum batas waktu pengumpulannya	19	21.1	24	26.7	42	46.7	4	4.4	1	1.1	90	3.62
12	Saya segera membalas telepon/sms dari mahasiswa lain/dosen dan segera merespon terhadap pesan dan permintaan informasi lain	23	25.6	43	47.8	24	26.7	0	0	0	0	90	3.99
13	Saya selalu bersedia untuk berkordinasi dan berkomunikasi dengan rekan mahasiswa mengenai kuliah	32	35.6	39	43.3	19	21.1	0	0	0	0	90	4.14
14	Saya selalu datang lebih awal dan siap menerima pelajaran	14	15.6	36	40.0	36.	40.0	2	2.2	2	2.2	90	3.64
15	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan serius dan jarang melakukan kesalahan	9	10.0	29	32.2	44	48.9	8	8.9	0	0	90	3.43

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
16	Saya bersedia untuk menerima tugas kuliah tambahan untuk meningkatkan pembelajaran terhadap suatu mata kuliah.	20	22.2	29	32.2	32	35.6	5	5.6	4	4.4	90	3.62
17	Saya selalu Mematuhi peraturan kelas bahkan ketika tidak ada yang melihat	20	22.2	26	28.9	38	42.2	5	5.6	1	1.1	90	3.66
Rata-rata		19	21.7	32	35.8	33	37.3	3	3.8	1	1.2	90	3.72
Rata – rata Total		16	18.4	32	37.6	34	38.6	3	4.3	1	1.2	90	3.68

Sumber: Hasil Penyebaran Kuisioner, 2011 (Data diolah)

Bila dilihat dari keseluruhan rata-rata yang ada pada tabel 4.10 diatas, maka rata-rata *Altruism* 3.64, *Courtesy* 3.88, *Civic Virtue* 3.62, *Sportmanship* 3.57 dan *Conscientiousness* 3.72. Jika dilakukan perbandingan maka yang paling tinggi rata-ratanya yaitu dimensi *Courtesy* yakni tindakan sopan santun dan pencegahan masalah dengan lingkungan kampus atau dengan temannya sendiri. Serta rata-rata yang paling rendah yaitu dimensi *Sportmanship,* hal ini menandakan bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi UNAND khususnya Angkatan 2009 kurang memiliki sifat sportifitas.

c. Tanggapan Responden Angkatan 2010 mengenai *OCB*

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Angkatan 2010 mengenai *OCB*

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
	Altruism												
1	Saya secara sukarela memberikan waktu saya untuk membantu orang lain	25	24.8	33	32.7	40	39.6	2	2.0	1	1.0	101	3.79
2	Saya bersedia meluangkan waktu dalam kesibukan saya untuk membantu mahasiswa lain yang kesulitan mengerjakan tugas kuliah mereka	14	13.9	29	28.7	48	47.5	10	9.9	0	0	101	3.44

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
3	Saya secara sukarela memberikan waktu saya untuk membantu mahasiswa lain yang mempunyai masalah terkait dengan kuliahnya.	12	11.9	24	23.8	57	56.4	8	7.9	0	0	101	3.39
Rata-rata		17	16.8	28	28.4	48	47.8	6	6.6	1	1.0	101	3.54
	Courtesy												
4	Saya terlebih dahulu membicarakan dengan mahasiswa lain sebelum melakukan tindakan yang dapat mempengaruhi mereka (misalnya dalam tugas kelompok).	23	22.8	43	42.6	28	27.7	7	6.9	0	0	101	3.86
5	Saya mengambil langkah-langkah untuk mencoba mencegah adanya masalah dengan mahasiswa lain di dalam kelas	17	16.8	38	37.6	39	38.6	4	4.0	3	3.0	101	3.52
6	Saya menghindari tindakan yang menyakitkan orang lain atau mahasiswa di dalam kelas	37	36.6	45	44.6	18	17.8	1	1.0	0	0	101	4.22
Rata-rata		25	25.4	42	41.6	28	28.0	4	3.9	1	1	101	3.86
	Civic Virtue												
7	Saya selalu menghadiri dan berpartisipasi secara aktif dalam pertemuan kuliah	24	23.8	50	49.5	25	24.8	2	2.0	0	0	101	3.97
8	Saya menghadiri kelas-kelas khusus atau pertemuan lain yang mengharapkan kehadiran mahasiswa akan tetapi tidak mengharuskan untuk hadir.	9	8.9	31	30.7	48	47.5	12	11.9	1	1.0	101	3.34
Rata-rata		16	16.3	40	40.1	36	36.1	7	6.9	1	1.0	101	3.65
	Sportmanship												
9	Saya selalu fokus pada apa yang salah dengan keadaan saya daripada sisi positif dari keadaan tersebut	19	18.8	38	37.6	36	35.6	7	6.9	1	1.0	101	3.68
10	Saya selalu menemukan kekurangan dengan hal-hal yang dilakukan oleh kelompok atau fakultas	9	8.9	45	44.6	40	39.6	7	6.9	0	0	101	3.56
Rata-rata		14	13.8	41	41.1	38	37.6	7	6.9	1	1.0	101	3.62
	Conscientiousness												
11	Saya selalu menyerahkan pekerjaan rumah, tugas, laporan,dan lain sebagainya sebelum batas waktu pengumpulannya	22	21.8	29	28.7	42	41.6	7	6.9	1	1.0	101	3.68

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
12	Saya segera *membalas* telepon/sms dari mahasiswa lain/dosen dan segera merespon terhadap pesan dan permintaan informasi lain	34	33.7	48	47.5	16	15.8	2	2.0	1	1.0	101	4.14
13	Saya selalu bersedia untuk berkordinasi dan berkomunikasi dengan rekan mahasiswa mengenai kuliah	32	31.7	43	42.6	17	16.8	5	5.0	4	4.0	101	3.95
14	Saya selalu datang lebih awal dan siap menerima pelajaran	13	12.9	37	36.6	38	37.6	10	9.9	3	3.0	101	3.52
15	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan serius dan jarang melakukan kesalahan	5	5.0	31	30.7	55	54.5	10	9.9	0	0	101	3.43
16	Saya bersedia untuk menerima tugas kuliah tambahan untuk meningkatkan pembelajaran terhadap suatu mata kuliah.	17	16.8	31	30.7	38	37.6	13	12.9	2.	2.0	101	3.53
17	Saya selalu Mematuhi peraturan kelas bahkan ketika tidak ada yang melihat	16	15.8	31	30.7	35	34.7	16	15.8	3	3.0	101	3.49
Rata-rata		19	19.6	35	35.3	34	34.0	9	8.9	2	2	101	3.67
Rata – rata Total		18	18.3	37	37.3	36	36.7	6	6.6	1	1.2	**101**	3.66

Sumber: Hasil Penyebaran Kuisioner, 2011 (Data diolah)

Bila dilihat dari keseluruhan rata-rata yang ada pada tabel 4.11 diatas, maka rata-rata *Altruism* 3.54, *Courtesy* 3.86, *Civic Virtue* 3.65, *Sportmanship* 3.67 dan *Conscientiousness* 3.67. Jika dilakukan perbandingan maka yang paling tinggi rata-ratanya yaitu dimensi *Courtesy* yakni tindakan sopan santun dan pencegahan masalah dengan lingkungan kampus atau dengan temannya sendiri. Serta rata-rata yang paling rendah yaitu dimensi *Altruism,* hal ini menandakan bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi UNAND khususnya Angkatan 2010 kurang memiliki sifat sukarela untuk membantu sesamanya.

Jika dilakukan perbandingan diantara ketiga angkatan yang telah di rata-ratakan, maka untuk rata-rata dimensi *Altruism* yang paling tinggi dimiliki oleh angkatan 2009 yaitu 3.64. Rata-rata dimensi *Courtesy* yang paling tinggi yaitu dimiliki oleh angkatan 2008 yaitu 4.00. Rata-rata *Civic Virtue* yang paling tinggi adalah angkatan 2008 yaitu 3.68. Rata-rata dimensi *Sportmanship* yang paling tinggi adalah angkatan 2008 yaitu 3.65. Rata-rata dimensi *Conscientiousness* yang paling tinggi adalah angkatan 2008 yaitu 3.68.

4.2.2.3 Tanggapan Responden mengenai OCB secara keseluruhan

Tabel 4.12

Tanggapan Responden mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
	Altruism												
1	Saya secara sukarela memberikan waktu saya untuk membantu orang lain	73	26.2	88	31.5	112	40.1	5	1.8	1	0.4	279	3.81
2	Saya bersedia meluangkan waktu dalam kesibukan saya untuk membantu mahasiswa lain yang kesulitan mengerjakan tugas kuliah mereka.	40	14.3	71	25.4	139	49.8	29	10.4	0	0	279	3.44
3	Saya secara sukarela memberikan waktu saya untuk membantu mahasiswa lain yang mempunyai masalah terkait dengan kuliahnya.	38	13.6	68	24.4	152	54.5	21	7.5	0	0	279	3.44
	Rata-rata	50	18.03	76	27.10	134	48.13	18	6.57	1	0.4	279	3.56
	Courtesy												
4	Saya terlebih dahulu membicarakan dengan mahasiswa lain sebelum melakukan tindakan yang dapat mempengaruhi mereka (misalnya dalam tugas kelompok).	61	21.9	136	48.7	68	24.4	13	4.7	1	0.4	279	3.87
5	Saya mengambil langkah-langkah untuk mencoba mencegah adanya masalah dengan mahasiswa lain di dalam kelas	49	17.6	116	41.6	98	35.1	13	4.7	3	1.1	279	3.70

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
6	Saya menghindari tindakan yang menyakitkan orang lain atau mahasiswa di dalam kelas	103	36.9	126	45.5	46	16.5	1	0.4	0	0	279	4.15
Rata-rata		71	25.47	126	45.27	71	25.33	9	3.27	2	0.75	279	3.91
	Civic Virtue												
7	Saya selalu menghadiri dan berpartisipasi secara aktif dalam pertemuan kuliah	67	24	133	47.7	75	26.9	4	1.4	0	0	279	3.94
8	Saya menghadiri kelas-kelas khusus atau pertemuan lain yang mengharapkan kehadiran mahasiswa akan tetapi tidak mengharuskan untuk hadir.	25	9.3	85	30.5	136	48.7	27	9.7	5	1.8	279	3.34
Rata-rata		46	16.65	109	39.10	106	37.80	16	5.55	5	1.8	79	3.64
	Sportmanship												
9	Saya selalu fokus pada apa yang salah dengan keadaan saya daripada sisi positif dari keadaan tersebut	44	15.8	115	41.2	106	38	13	4.7	1	0.4	279	3.67
10	Saya selalu menemukan kekurangan dengan hal-hal yang dilakukan oleh kelompok atau fakultas	26	9.3	117	41.9	120	43	16	5.7	0	0	279	3.55
Rata-rata		35	12.55	116	41.55	113	40.50	15	5.20	1	0.40	279	3.61
	Conscientiousness												
11	Saya selalu menyerahkan pekerjaan rumah, tugas, laporan,dan lain sebagainya sebelum batas waktu pengumpulannya	66	23.7	81	29	109	39.1	20	7.2	3	1.1	279	3.67
12	Saya segera membalas telepon/sms dari mahasiswa lain/dosen dan segera merespon terhadap pesan dan permintaan informasi lain	100	35.8	122	43.7	52	18.6	4	1.4	1	0.4	279	4.13
13	Saya selalu bersedia untuk berkordinasi dan berkomunikasi dengan rekan mahasiswa mengenai kuliah	101	36.2	116	41.6	53	19	5	1.8	4	1.4	279	4.09
14	Saya selalu datang lebih awal dan siap menerima pelajaran	45	6.1	101	36.2	109	39.1	19	6.8	5	1.8	279	3.58
15	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan dengan serius dan jarang melakukan kesalahan	31	11.1	89	31.9	137	49.1	21	7.5	1	0.4	279	3.46

No	Indikator	Tanggapan responden										jlh	Rata - rata
		SL		SR		KK		JR		TP			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
16	Saya bersedia untuk menerima tugas kuliah tambahan untuk meningkatkan pembelajaran terhadap suatu mata kuliah.	59	21.1	83	29.7	107	38.4	24	8.6	6	2.2	279	3.59
17	Saya selalu Mematuhi peraturan kelas bahkan ketika tidak ada yang melihat	55	19.7	93	33.3.	100	35.8	24	8.6	7	2.5	279	3.59
Rata-rata		65	21.96	98	35.35	95	34.16	17	5.99	4	1.40	279	3.73
Rata – rata Total		53	18.93	105	37.67	104	37.18	15	5.32	3	1	279	3.69

Sumber : Hasil Penyebaran Kuisioner, 2011 (Data diolah)

Dari tabel 4.12, untuk OCB dengan indikator *altruism* diketahui 31.5% responden sering memberikan waktu untuk membantu orang lain dengan sukarela dan 26,2% responden menyatakan selalu memberikan waktu untuk membantu orang lain dengan sukarela. Kemudian 25,4% responden menyatakan sering menyediakan waktu untuk membantu orang lain meskipun sedang sibuk, pernyataan ini juga didukung oleh 14,3% responden yang menyatakan selalu menyediakan waktu untuk membantu orang lain meskipun sedang sibuk. Disamping itu 24,4% responden menyatakan bersedia membantu orang lain dalam menyelesaikan masalah, pernyataan ini pun didukung oleh 13.6% responden yang menyatakan selalu bersedia membantu orang lain dalam menyelesaikan masalah. Meskipun masih terdapat responden yang menyatakan jarang atau tidak pernah, namun jumlahnya relatif kecil, dan tidak terlalu mempengaruhi kinerja akademis mahasiswa.

Secara umum diketahui rata–rata sikap *altruism* adalah sebesar 3,56 menurut Darmaidi Durianto,dkk.2001 jika total rata-rata skor 3,40 - 4,20 termasuk kedalam

kategori baik , dengan kata lain sikap *altruism* mahasiswa sudah baik hal ini dapat dilihat banyaknya persentase mahasiswa yang menyatakan sering (27.10%) dan selalu (18.03%) membantu mahasiwa lain dengan sukarela. Hal ini berarti mahasiswa S1 FE UNAND memiliki kecenderungan untuk mengambil waktu dari jadwal pribadi untuk memberikan pertolongan kepada seseorang yang membutuhkan.

Dari tabel 4.12, untuk OCB dengan indikator *courtesy* diketahui bahwa sebagian besar mahasiswa (48.7%) sering terlebih dahulu membicarakan atau memberitahu mahasiswa lain sebelum melakukan tindakan yang dapat mempengaruhi mereka seperti misalnya dalam mengerjakan tugas kelompok. Pernyataan ini juga didukung oleh 21.9% responden menyatakan selalu membicarakan atau memberitahu mahasiswa lain sebelum melakukan tindakan yang dapat mempengaruhi mereka. Kemudian dalam mengambil langkah-langkah untuk mencoba mencegah adanya masalah dengan mahasiswa lain didalam kelas, 41.6% mahasiswa menyatakan sering melakukan dalam mengambil langkah-langkah untuk mencoba mencegah adanya masalah dengan mahasiswa lain didalam kelas. Hal ini juga didukung oleh 17.6% responden menyatakan selalu dalam mengambil langkah-langkah tertentu untuk mencoba mencegah adanya masalah dengan mahasiswa lain di dalam kelas. Disamping itu 45.5% mahasiswa menyatakan sering menghindari tindakan yang menyakitkan orang lain atau mahasiswa lain didalam kelas. Pernyataan ini juga didukung oleh 36.9% responden yang menyatakan selalu sering menghindari

tindakan yang menyakitkan orang lain atau mahasiswa lain didalam kelas. Meskipun masih terdapat mahasiswa yang menyatakan jarang ataupun tidak pernah namun jumlahnya masih relatif kecil, dan tidak terlalu mempengaruhi kinerja akademis mahasiswa Universitas Andalas.

Secara umum rata-rata sikap *courtesy* atau sopan santun yang dimiliki mahasiswa universitas Andalas sudah baik baik yaitu dengan rata-rata 3,91 (Durianto,dkk.2001). Hal ini dapat dilihat dimana mayoritas mahasiswa menyatakan sering (45.7%) dan selalu (24.47%) membicarakan atau memberitahu anggota lain ataupun mahasiswa lain sebelum melakukan tindakan yang dapat mempengaruhi mahasiwa itu sendiri. Hal ini berarti mahasiswa S1 FE UNAND memiliki kecenderungan untuk memberi tahu instruktur atau rekan-rekan mahasiswa ketika mereka tidak dapat menghadiri kuliah tertentu, sesi belajar, atau pertemuan kelompok; atau dengan menginformasikan anggota-anggota kelompok sebelum membuat perubahan drastis terhadap bagian dari tugas kelompok dimana mereka bertanggungjawab.

Dari tabel 4.12, untuk OCB dengan indikator *civic virtue* diketahui bahwa sebagian besar (47.7%) mahasiswa menyatakan sering menghadiri dan berpartisipasi secara aktif dalam pertemuan kuliah. Pernyataan ini didukung oleh 24% mahasiswa yang menyatakan selalu menghadiri dan berpartisipasi secara aktif dalam pertemuan kuliah. Disamping itu 30.5% mahasiswa juga menyatakan sering menghadiri kelas-

kelas khusus atau pertemuan lain yang mengharapan kehadirannya meskipun tidak diharuskan untuk hadir. Pernyataan ini juga didukung oleh 9.3% mahasiswa yang menyatakan sering menghadiri kelas-kelas khusus atau pertemuan lain yang mengharapan kehadirannya meskipun tidak diharuskan untuk hadir.

Secara umum rata-rata sikap *civic virtue* atau partisipasi yang dimiliki mahasiswa universitas Andalas sudah baik yaitu sebesar 3.64 (Durianto,dkk.2001). Hal ini dapat dilihat dimana banyaknya mahasiswa menyatakan sering (39.10%) dan selalu (16.65%) berperan dan berpartisipasi dalam membantu mengorganisasikan kegiatan ekstrakurikuler di lingkungan kampus. Meskipun masih terdapat mahasiswa yang menyatakan kadang-kadang, jarang ataupun tidak pernah berpartisipasi dalam membantu mengorganisasikan kegiatan ekstrakurikuler dilingkungan kampus, jumlahnya masih relatif rendah sehingga tidak terlalu mempengaruhi kinerja akademis mahasiswa.

Hal ini berarti mahasiswa S1 FE UNAND memiliki kecenderungan untuk mendukung universitas terkait dengan peran atau berpartisipasi dalam dan/atau membantu mengorganisasi kegiatan ekstrakurikuler.

Dari tabel 4.12, untuk OCB dengan indikator *sportmanship* diketahui bahwa sebagian besar (41.2%) mahasiswa menyatakan sering fokus pada apa yang salah dengan keadaannya sendiri daripada sisi positif dari keadaan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh 15.8% mahasiswa yang menyatakan selalu fokus pada apa yang salah

dengan keadaannya sendiri daripada sisi positif dari keadaan tersebut. Disamping itu 41.9% mahasiswa juga menyatakan sering menemukan kekurangan dengan hal-hal yang dilakukan oleh kelompok atau fakultas. Pernyataan ini juga didukung oleh 9.3% mahasiwa yang menyatakan selalu menemukan kekurangan dengan hal-hal yang dilakukan oleh kelompok atau fakultas.

Secara umum rata-rata sikap *spormanship* atau sportivitas yang dimiliki mahasiswa universitas Andalas sudah baik yaitu sebesar 3.61 (Durianto,dkk.2001). Hal ini dapat dilihat dimana cukup banyaknya mahasiswa menyatakan sering (41.55%) dan selalu (21.55%) dapat mencegah godaan untuk menyatakan protes karena penundaan seorang dosen dalam menilai sebuah tugas atau mengeluh tentang teman sesama mahasiswa yang tidak berkontribusi penuh pada tugas kelompok. Meskipun masih terdapat mahasiswa yang menyatakan kadang-kadang, jarang ataupun tidak dapat mencegah godaan untuk menyatakan protes, namun jumlahnya masih relatif rendah sehingga tidak terlalu mempengaruhi kinerja akademis mahasiswa.

Hal ini berarti mahasiswa S1 FE UNAND memiliki kecenderungan untuk dapat mencegah godaan untuk menyatakan protes karena penundaan seorang dosen dalam menilai sebuah tugas, atau untuk mengeluh tentang teman sesama mahasiswa yang tidak berkontribusi penuh pada tugas kelompok.

Dan untuk OCB dengan indikator *conscinetiousness* diketahui rata-rata

maahasiswa memiliki tingkat kesadaran yang tinggi terutama ketika teman sesama mahasiswa ataupun dosen mengirim pesan atau permintaan informasi lain, maka mahasiswa tersebut dengan cepat akan membalas atau merespon pesan dan permintaan tersebut. Untuk pernyataan ini 43.7% mahasiswa menyatakan sering melakukan hal tersebut, pernyataan ini juga didukung oleh 35.8% mahasiswa menyatakan selalu melakukan hal tersebut. Disamping itu mayoritas mahasiswa Universitas Andalas 41.6% menyatakan bersedia untuk berkoordinasi dan berkomunikasi dengan rekan mahasiswa lainnya mengenai kuliah dan pernyataan ini pun didukung oleh 36,2% mahasiswa yang menyatakan selalu bersedia untuk berkoordinasi dan berkomunikasi dengan rekan mahasiswa lainnya mengenai kuliah.

Secara umum, rata- rata *conscientiousness* atau kesadaran mahasiswa dalam mengatur jadwal sudah baik yaitu sebesar 3.73 (Durianto,dkk.2001), dimana 35.35% mahasiswa menyatakan sering dan 21.96% mahasiswa menyatakan selalu dapat mengatur waktu dan tempat waktu dalam melaksanakan tugas-tugas kuliah.

Hal ini berarti mahasiswa S1 FE UNAND memiliki kecenderungan untuk menghadiri kelas kuliah secara teratur dan tepat waktu, mengerjakan tugas-tugas segera setelah tugas-tugas tersebut diberikan, dan bersedia untuk menerima tugas kuliah tambahan untuk meningkatkan pembelajaran terhadap suatu mata kuliah.

Bila dilihat secara keseluruhan rata-rata dimensi OCB adalah *altruism* 3.56, *courtesy* 3.91, *civic virtue* 3.64, *sportmanship* 3.61 *dan conscientiousness* 3.73. Jika

dilakukan perbandingan maka yang paling tinggi rata-ratanya dalam mempengaruhi kinerja yaitu dimensi *courtesy* yaitu berupa tindakan sopan santun dan pencegahan masalah dengan lingkuhan kampus atau dengan temannya sendiri. Dimensi yang berpengaruh kedua yaitu *Conscientiousness* yaitu berupa kesadaran dalam kehidupan mahasiswa baik untuk mengumpulkan tugas serta mengatur jadwal dengan baik. Dimensi berikutnya yaitu *Civic Virtue* yaitu sikap partisipasi yang dimiliki oleh seorang mahasiswa, jika partisipasi mahasiswa baik maka dengan sendirinya akan berpengaruh terhadap kinerja akademisnya sendiri. Dimensi yang keempat yaitu *Sportmanship* atau sportifitas yang dimiliki oleh seorang mahasiswa. Dan dimensi terakhir yaitu altruism yaitu sifat sukarela yang dimiliki oleh mahasiswa dalam membantu teman atau meluangkan waktu terhadap teman. Jika di urutkan maka dimensi altruism inilah yang paling rendah hal ini menandakan banyaknya siswa yang tidak bersedia secara sukarela membantu temannya dalam permasalahan perkuliahan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja akademis mahasiswa tersebut.

Dari uraian tersebut diatas diketahui bahwa rata-rata *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meliputi 5 (lima) indikator yaitu *altruism, courtesy, civic virtue, sportmanship, conscientiousness* yang dimiliki oleh mahasiwa Universitas Andalas sudah baik yaitu dengan rata-rata 3.69 atau 73.8%, sehingga dapat mempengaruhi kinerja akademis mahasiswa.

4.2.3 Pengujian Instrumen

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/ kejadian yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner, suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*corelated item total corelation)* dengan nilai r_{tabel}, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 10%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Imam Ghazali, 2006).

Kriteria pengujian dengan membandingkan antara **r** hitung dengan **r** tabel,

1. jika **r** hitung > **r** tabel (*degree of freedom*) maka instrument dianggap valid
2. jika **r** hitung < **r** tabel (*degree of freedom*) maka instrument dianggap tidak valid (*drop*), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Validitas

No	Indikator/ Pernyataan	rhitung (Korelasi)	rtabel	Keterangan
altruism				
1	P1	0.540	0.361	Valid
2	P2	0.564	0.361	Valid
3	P3	0.597	0.361	Valid
Courtesy				
4	P4	0.438	0.361	Valid
5	P5	0.584	0.361	Valid
6	P6	0.814	0.361	Valid

No	Indikator/ Pernyataan	rhitung (Korelasi)	rtabel	Keterangan
civic virtue				
7	P7	0.466	0.361	Valid
8	P8	0.466	0.361	Valid
sportmanship				
9	P9	0.430	0.361	Valid
10	P10	0.430	0.361	Valid
conscientiousness				
11	P11	0.525	0.361	Valid
12	P12	0.530	0.361	Valid
13	P13	0.388	0.361	Valid
14	P14	0.387	0.361	Valid
15	P15	0.594	0.361	Valid
16	P16	0.471	0.361	Valid
17	P17	0.511	0.361	Valid

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan, 2011

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas, seluruh item pertanyaan menghasilkan korelasi yang lebih besar dari rtabel/ Sehingga pertanyaan mampu mengukur *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berdasarkan kinerja akademis mahasiswa

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan yang diberikan oleh pemakai. Adapun alat analisisnya menggunakan rumus "*Alpha Cronbach*". Penghitungan dilakukan dengan dibantu program SPSS 15.

Pemberian interpretasi terhadap reliabilitas pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut :

1). Reliabilitas uji coba $\geq$ 0.60 berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas baik

2). Reliabilitas uji coba < 0.60 berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas kurang baik.

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jmlh Item	Parameter	Alpha Cronbach
1	*Altruisme*	3	0.60	0.741
2	*Courtesy*	3	0.60	0.756
3	*Civic Virture*	2	0.60	0.633
4	*Sportmanship*	2	0.60	0.601
5	*Conscientiousness*	7	0.60	0.764

Sumber : Data diolah 2011

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuisioner menghasilangkan angka *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu untuk variabel *altruism* sebesar 0.741, untuk variabel *courtesy* sebesar 0.756, untuk variabel *civic virture* sebesar 0.633, untuk variabel *sportmanship* sebesar 0.601 dan untuk *conscientiousness* sebesar 0.764.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Unbias Estimator/BLUE*) dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*) perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah :

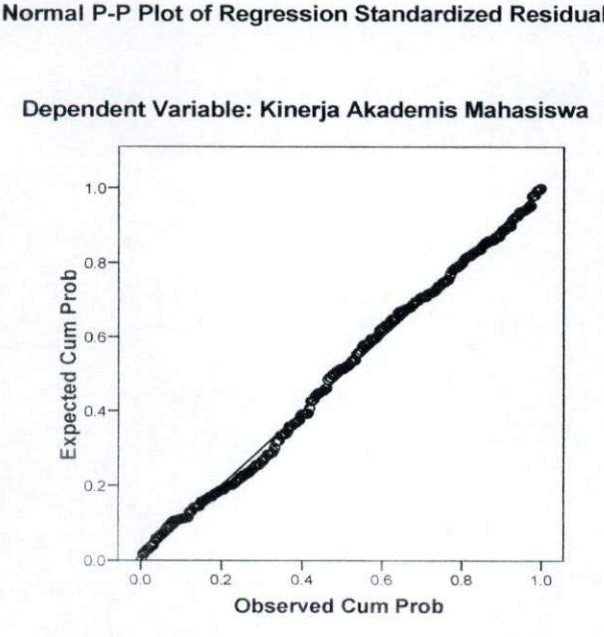
4.2.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu/ residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik bila memiliki distribusi normal atau mendekati normal, jika asumsI ini dilanggar maka uji statistik ini dikatakan tidak valid (Imam Ghazali, 2005)

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Grafik P-P Plot. Pola P –P Plot yang mendekati garis diagonal menunjukkan adanya penyebaran data ang mendekati normal. Hasil pengujian normalitas ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.15

Uji Normalitas



Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan, 2011

Dari Gambar 4.15 dapat dilihat bahwa titik-titik residual model regresi sudah berdistrbusi normal karena titik tersebut yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan demikian syarat kenormalan sebagai penguji statistik menggunakan regresi dapat terpenuhi.

4.2.4.2 Uji Multikolinearitas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance inflation Factor)* yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat VIF dan *tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF <10, dan nilai *tolerance* > 0,1 (10%) (Imam Ghazali, 2006).

Hasil Pengujian VIF drai model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.16

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket
Altruisme	0.788	1.269	Tidak terjadi multikolinearitas
Courtesy	0.880	1.136	Tidak terjadi multikolinearitas
Civic Virture	0.811	1.233	Tidak terjadi multikolinearitas
Sportmanship	0.817	1.224	Tidak terjadi multikolinearitas
Conscientiousness	0.782	1.279	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan, 2011

Dari hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada diatas 1 dan nilai tolerance berada

diatas 0.1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam peneltiian tidak menunjukkan adnaya gejala multikolinearitas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

4.2.4.3 Uji Autokorelasi

Autokorelasi yaitu adanya hubungan antara kesalahan-kesalahan yang muncul *(error term)* pada data runtun waktu *(time series)*. Apabila terjadi gejala autokorelasi maka estimator least square *(BLUE)* menjadi tidak efisien, sehingga koefisien estimasi yang diperoleh menjadi tidak akurat.

Dasar pengambilan keputusan untuk menilai ada tidaknya autokorelasi adalah:

1. 1,65 < D < 2,35 berarti tidak ada autokorelasi
2. 1,21 < D < 1,65 atau 2,35 < D < 2,79 berarti tidak dapat disimpulkan
3. D < 1,21 atau D > 2,79 berarti dapat autokorelasi

Tabel 4.17

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1.749

b. Dependent Variable: Kinerja Akademis Mahasiswa

Sumber : data diolah, 2011

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1.749 terletak antara 1,65 dan 2,35. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model

regresi yang digunakan. Dengan demikian analisa dapat dilanjutkan.

4.2.5 Analisa Regresi Linear Berganda

Pengujian terhadap koefisien regresi dapat dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian terhadap koefisin regresi dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dan alpha 0,05 dengan menggunakan SPSS 15 for windows. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut dapat dilihat pada lampiran yang dirangkum sebagai berikut :

Tabel 4.18

Rangkuman hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien regresi	Std. Error	Thitung	Sig
(Constant)	0.150	0.295		
Altruisme	0.212	0.051	4.165	0.000
Courtesy	0.134	0.058	2.331	0.021
Civic Virture	0.149	0.054	2.734	0.007
Sportmanship	0.125	0.063	2.371	0.018
Conscientiousness	0.323	0.061	5.268	0.000
R = 0.606	F hitung = 31.723		Fsign = 0.000	
R^2 = 0.368	Adjusted R^2 = 0.356			

Sumber : Data diolah 2011

Dari tabel 4.18 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.150 + 0.212X_1 + 0.134X_2 + 0.149X_3 + 0.125X_4 + 0.323\ X_5 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Akademis Mahasiswa

X_1 = *Altrusime*

X_2= *Courtesy*

X_3 = *Civic Virture*

X_4 = *Sportmanship*

X_5 = *Conscientiousness*

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 0.150 mengindikasikan jika skor rata-rata *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang meliputi *altruism, courtesy, civic virtue, sportmanship, conscientiousness* maka skor rata-rata kinerja akademis mahasiswa adalah sebesar 0.150

Dari tabel 4.18 dapat dilihat bahwa masing-masing koefisien regresi dari variabel yang diteliti bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa kelima indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang meliputi *altruism, courtesy, civic virtue, sportmanship, conscientiousness* memiliki hubungan positif terhadap kinerja akademis mahasiswa. Artinya semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang meliputi *altruism, courtesy, civic virtue, sportmanship, conscientiousness* maka semakin tinggi kinerja akademis mahasiswa Universitas Andalas.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

4.2.6.1 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi, dalam *output* SPSS terletak pada tabel *Model Summaryb* dan tertulis

R*square* berkisar nol sampai satu (Nugroho, 2005).

Tabel 4.19

Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.606[a]	.368	.356	.49720	1.749

a. Predictors: (Constant), conscientiousness, Courtesy , Sportmanship, Civic Virture, Altruism

b. Dependent Variable: Kinerja Akademis Mahasiswa

Sumber : data diolah, 2011

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R square*) sebesar 0,356 atau sebesar 35.6%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja akademis mahasiswa Universitas Andalas dapat dijelaskan oleh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang meliputi *altruism, courtesy, civic virtue, sportmanship, conscientiousness* sebesar 35.6% sedangkan sisanya sebesar 64.4% (100% - 35.6%) dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan kelima variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini memliki pengaruh yang besar terhadap kinerja akademis mahasiswa Universitas Andalas.

4.2.6.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Atau untuk