

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa magister manajemen yang sudah bekerja, yang ada di 5 universitas yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam hal ini, peneliti menggunakan sampel mahasiswa magister manajemen yang sudah bekerja dikarenakan untuk menggambarkan fenomena karyawan yang berbagi ilmu pengetahuan ditempat kerjanya.

Selanjutnya pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Menurut Sekaran (2011) *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Sehingga dengan teknik ini, data yang berhasil dikumpulkan peneliti yaitu 130 data dari 160 kuesioner yang telah disebar atau dengan persentase tingkat pengambilan sebesar 81,25% ($130/160 \times 100\%$). Kuesioner-kuesioner tersebut telah secara langsung diisi oleh para mahasiswa magister manajemen selaku responden penelitian.

B. Deskriptif Data Responden

1. Deskriptif Profil Responden

Deskripsi data berikut ini merupakan gambaran umum tentang kondisi responden yang dijabarkan secara statistik. Data tersebut merupakan informasi terkait keadaan responden yang menjadi objek penelitian. Dari jumlah keseluruhan kuesioner yang telah disebar sebanyak 160 kuesioner, namun kuesioner yang kembali diterima peneliti sebanyak 130. Data responden yang dijabarkan adalah mengenai umur, status, jenis kelamin, asal perguruan tinggi dan masa kerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Profil Responden

Karakteristik Responden	Keterangan	Jumlah	Presentase
Umur	18-24 Tahun	32	24,6
	25-30 Tahun	62	47,7
	>30 Tahun	36	27,7
	Tidak Menyebutkan	0	0
Status	Menikah	48	36,9
	Belum menikah	82	63,1
	Tidak Menyebutkan	0	0
Jenis Kelamin	Pria	78	60
	Wanita	52	40
	Tidak Menyebutkan	0	0
Asal Perguruan Tinggi	UMY	26	20
	UGM	26	20
	UII	26	20
	UAD	26	20
	UPN	26	20
Masa Kerja	1-5 Tahun	88	67,7
	>5 Tahun	42	32,3
	Tidak Menyebutkan	0	0

Sumber : Data diolah 2018, lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.1. diatas, profil responden diklasifikasikan menjadi beberapa bagian, yaitu pertama klasifikasi responden berdasarkan umur. Dimana dari data yang diperoleh peneliti, responden didominasi oleh mahasiswa magister manajemen yang berusia 25-30 Tahun dengan presentase sebesar 47,7% dari total 130 responden mahasiswa magister manajemen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa bekerja pada usia 25-30 tahun adalah usia yang produktif untuk individu bekerja, banyak berbagai macam faktor yang mendasari mereka mencari dan memperoleh pekerjaan di usia segitu. Keluarga dan masa depan dapat menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk mencari dan memperoleh pekerjaan. Hal ini didorong dengan adanya karyawan-karyawan muda dalam setiap organisasi.

Klasifikasi responden yang kedua yaitu berdasarkan status. Dari data yang diperoleh peneliti, responden didominasi oleh mahasiswa magister manajemen yang belum menikah dengan presentase sebesar 63,1%. Dari hasil tersebut menegaskan data responden mahasiswa magister manajemen yang sudah bekerja masih tergolong muda.

Klasifikasi responden yang ketiga yaitu berdasarkan jenis kelamin. Dari data yang diperoleh peneliti, terdapat jumlah responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 78 orang. Sedangkan responden dengan jenis kelamin wanita berjumlah 52 orang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh mahasiswa magister manajemen yang berjenis kelamin pria atau laki-laki dengan perbandingan presentase sebesar 60% responden pria dan 40% responden wanita.

Klasifikasi responden yang keempat yaitu berdasarkan asal perguruan tinggi. Dalam penelitian ini mengambil sampel di 5 universitas yang ada di Yogyakarta (UMY, UAD, UII, UPN, UGM). Dari setiap universitas mengambil sampel 20 persen dari total keseluruhan sampel (130).

Klasifikasi responden yang kelima yaitu masa kerja. Dari data yang diperoleh peneliti, masa kerja responden yang telah bekerja dari 1-5 tahun berjumlah 88 orang dengan presentase 67,7%. Sedangkan responden yang telah bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 42 orang dengan presentase 32,3%.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif merupakan sebuah gambaran umum tentang variabel yang diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap indikator pada kuesioner yang telah disebar. Berdasarkan jawaban 130 responden terhadap indikator-indikator variabel penelitian, maka jawaban tersebut akan dijabarkan secara terperinci dengan mengelompokkannya secara deskriptif statistik berdasarkan perhitungan skala interval untuk masing-masing variabel penelitian.

Nilai pokok skala yang digunakan dalam instrumen penelitian ini adalah 5 kategori penilaian, dimana untuk mengetahui rentang skala penilaian pada pengaruh etika kerja Islam, komitmen afektif dan perilaku berbagi pengetahuan terhadap organizational citizenship behavior dapat diukur dengan menggunakan rumus:

$$RS = \frac{m - n}{b} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

m = Angka maksimal dari poin skala dalam kuesioner

n = Angka minimum dari poin skala dalam kuesioner

b = Jumlah poin skala dalam kuesioner

Hasil dari perhitungan rentang skala tersebut akan digunakan sebagai dasar interpretasi penilaian rata-rata untuk setiap indikator pada variabel penelitian.

Tabel 4.2.
Skor dan Kategori Penilaian Indikator Pada Kuesioner

	Skala	Skor	Kategori
Sangat Setuju (SS)	5	4,20 - 5,00	Sangat Tinggi
Setuju (S)	4	3,40 - 4,19	Tinggi
Kurang Setuju (KS)	3	2,60 - 3,39	Sedang
Tidak Setuju (TS)	2	1,80 - 2,59	Rendah
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,00 - 1,79	Sangat Rendah

Sumber: data diolah 2018

Berdasarkan kategori tersebut diatas, untuk menentukan nilai interpretasi variabel digunakan nilai mean dari setiap indikator jawaban.

a. Variabel Etika Kerja Islam

Tabel 4.3.
Analisis Deskriptif Variabel Etika Kerja Islam

Kode	Etika Kerja Islam	standar deviasi	Mean	Kategori
	Indikator (EK)			
EK1	Dedikasi dalam bekerja adalah keutamaan	0,546	4,51	Sangat Tinggi
EK2	Kerja yang baik menguntungkan diri sendiri dan orang lain.	0,641	4,39	Sangat Tinggi
EK3	Keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat.	0,516	4,54	Sangat Tinggi
EK4	Memproduksi lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi seseorang berkontribusi pada kemakmuran secara keseluruhan.	0,501	4,53	Sangat Tinggi
EK5	Seseorang akan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	0,517	4,51	Sangat Tinggi

EK6	Kerja bukanlah tujuan akhir melainkan sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial.	0,693	4,36	Sangat Tinggi
EK7	Karya kreatif adalah sumber kebahagiaan dan prestasi.	0,568	4,24	Sangat Tinggi
EK8	Setiap orang yang bekerja lebih cenderung mandiri.	0,665	4,01	Tinggi
Kode	Etika Kerja Islam	standar deviasi	Mean	Kategori
	Indikator (EK)			
EK9	Kerja memberikan satu kesempatan untuk mandiri.	0,626	4,22	Sangat Tinggi
EK10	Orang sukses adalah orang yang memenuhi batas akhir waktu di tempat kerja.	0,687	4,02	Tinggi
EK11	Kita harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawab.	0,515	4,45	Sangat Tinggi
EK12	Nilai pekerjaan berasal dari niat yang menyertainya dan bukan hasilnya.	0,599	4,46	Sangat Tinggi
Rata-rata Total			4,35	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 3

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa analisis deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel etika kerja Islam. Variabel etika kerja Islam menunjukkan jumlah rata-rata 4,35 dengan skor minimum ada di item pertanyaan EK2, yaitu setiap orang yang bekerja lebih cenderung mandiri. Sedangkan skor maksimum ada di item pertanyaan EK3, yang menunjukkan bahwa keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat.

b. Variabel Komitmen Afektif

Tabel 4.4.
Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Afektif

Kode	Komitmen Afektif	standar deviasi	Mean	Kategori
	Indikator (KA)			
KA1	Perasaan bahagia di tempat kerja	0,716	4,19	Tinggi
KA2	Masalah ditempat kerja	0,970	3,65	Tinggi
KA3	Memiliki 'kepemilikan' tempat kerja	0,645	4,31	Sangat Tinggi
KA4	Keterikatan emosional	0,650	4,22	Sangat Tinggi
KA5	Tempat kerja yang bermakna	0,702	4,16	Tinggi
Rata-rata Total			4,11	Tinggi

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 3

Pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa analisis deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel komitmen afektif. Variabel komitmen afektif menunjukkan jumlah rata-rata 4,11 dengan skor minimum ada di item pertanyaan KA2, yaitu masalah ditempat kerja. Sedangkan skor maksimum ada di item pertanyaan KA4, yang menunjukkan bahwa adanya keterikatan emosional .

c. Variabel Altruism

Tabel 4.5.
Analisis Deskriptif Variabel Altruism

Kode	Altruism	standar deviasi	Mean	Kategori
	Indikator (ALT)			
ALT1	Saya membantu orang lain yang telah absen	0,873	3,85	Tinggi
ALT2	Saya membantu orang lain yang memiliki beban kerja yang berat	0,645	4,05	Tinggi
ALT3	Saya membantu mengarahkan orang baru meski tidak diperlukan	0,731	3,99	Tinggi
ALT4	Saya rela membantu orang lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan	0,562	4,20	Sangat Tinggi
ALT5	Saya selalu siap untuk membantu orang-orang di sekitar saya	0,510	4,24	Sangat Tinggi
Rata-rata Total			4,07	Tinggi

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 3

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa analisis deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel altruism (OCB). Variabel altruism menunjukkan jumlah rata-rata 4,07 dengan skor minimum ada di item pertanyaan ALT1, yaitu Saya membantu orang lain yang telah absen. Sedangkan skor maksimum ada di item pertanyaan ALT5, yang menunjukkan bahwa saya selalu siap untuk membantu orang-orang di sekitar saya.

d. Variabel *Knowledge Sharing Behavior*

Tabel 4.6.

Analisis Deskriptif Variabel *Knowledge Sharing Behavior*

Kode	Knowledge Sharing Behavior	standar deviasi	Mean	Kategori
	Indikator (KA)			
KS1	Berbagi pengetahuan baru	0,579	4,30	Sangat Tinggi
KS2	Berbagi informasi baru tentang pekerjaan	0,662	4,22	Sangat Tinggi
KS3	Perhatian kepada rekan kerja	0,611	4,15	Tinggi
KS4	Berbagi cerita tentang pekerjaan	0,767	3,97	Tinggi
Rata-rata Total			4,16	Tinggi

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 3

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa analisis deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel *knowledge sharing behavior*. Variabel *knowledge sharing behavior* menunjukkan jumlah rata-rata 4,16 dengan skor minimum ada di item pertanyaan KS4, yaitu berbagi cerita tentang pekerjaan. Sedangkan skor maksimum ada di item pertanyaan KS1, yang menunjukkan bahwa adanya berbagi pengetahuan baru.

C. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrument penelitian sudah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Berikut disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan mengukur yang lain. Hasil uji validitas dapat dilihat dari Tabel 4.7. Di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
ALT1	<---	Altruism	1,000				Valid
ALT2	<---	Altruism	,704	,092	7,617	***	Valid
ALT3	<---	Altruism	,802	,106	7,577	***	Valid
ALT4	<---	Altruism	,630	,080	7,920	***	Valid

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
ALT5	<---	Altruism	,543	,079	6,891	***	Valid
KA5	<---	Komitmen_Afektif	1,000				Valid
KA4	<---	Komitmen_Afektif	,827	,088	9,393	***	Valid
KA3	<---	Komitmen_Afektif	,620	,080	7,790	***	Valid
KA2	<---	Komitmen_Afektif	,572	,153	3,739	***	Valid
KA1	<---	Komitmen_Afektif	,769	,100	7,700	***	Valid
KS1	<---	Knowledge_Sharing	1,000				Valid
KS2	<---	Knowledge_Sharing	1,134	,135	8,373	***	Valid
KS3	<---	Knowledge_Sharing	,986	,154	6,387	***	Valid
KS4	<---	Knowledge_Sharing	1,093	,175	6,250	***	Valid
EK12	<---	EtikaKerja_Islam	1,000				Valid
EK11	<---	EtikaKerja_Islam	,788	,181	4,350	***	Valid
EK10	<---	EtikaKerja_Islam	1,038	,247	4,206	***	Valid
EK9	<---	EtikaKerja_Islam	1,043	,220	4,744	***	Valid
EK8	<---	EtikaKerja_Islam	,984	,236	4,168	***	Valid
EK7	<---	EtikaKerja_Islam	,933	,212	4,410	***	Valid
EK6	<---	EtikaKerja_Islam	,767	,218	3,519	***	Valid
EK5	<---	EtikaKerja_Islam	,596	,174	3,432	***	Valid
EK4	<---	EtikaKerja_Islam	,698	,180	3,873	***	Valid
EK3	<---	EtikaKerja_Islam	,699	,184	3,803	***	Valid
EK2	<---	EtikaKerja_Islam	1,005	,222	4,518	***	Valid
EK1	<---	EtikaKerja_Islam	1,031	,213	4,839	***	Valid

Sumber : Data diolah 2018, lampiran 4

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah butir pertanyaan dalam kuisisioner yang digunakan valid atau layak dalam menjelaskan suatu variabel yang digunakan. Indikator pertanyaan akan dinyatakan valid apabila dilihat dari hasil yang memenuhi kriteria yaitu nilai Critical Ratio (CR) > 1,96 dengan Probability (P) < 0,05. Tanda *** adalah signifikan < 0,001.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pada pengujian reliabilitas ini, peneliti menggunakan uji Construct Reliability, yaitu menguji keandalan dan konsistensi data. Memenuhi kriteria apabila Construct Reliability > 0,7. Nilai Construct Reliability diantara 0,6 s/d 0,7 masih dapat diterima dengan syarat validitas konstruk (indikator) dalam model adalah baik. Hasilnya semua diatas 0,7.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Konstruk	CR	Keterangan
Etika Kerja Islam	0,898899	Reliabel
Komitmen Afektif	0,842633	Reliabel
Altruism	0,805994	Reliabel
Knowledge sharing behavior	0,790821	Reliabel

Sumber : Data diolah 2018, lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, hasil analisis yang diperoleh adalah hasil pertanyaan sebanyak 26 item terkait dengan variabel independen maupun dependen adalah reliabel. Dasar yang digunakan adalah apabila nilai CR (*Construct Reliability*) > 0,70, maka reliabilitasnya memadai.

D. Uji Asumsi SEM

1. Uji Normalitas

Normalitas mencerminkan bentuk suatu distribusi data apakah normal atau tidak. Jika suatu distribusi data tidak membentuk distribusi normal maka hasil analisis dikhawatirkan akan menjadi bias. Distribusi data dikatakan normal pada tingkat signifikan 0,01 jika *critical ratio* (c.r) untuk skewenes (kemiringan) atau untuk curtosis (keruncingan) tidak lebih dari $\pm 2,58$. Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.9. Di bawah ini:

Tabel 4.9.
Hasil Uji Normalitas

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
EK1	2,000	5,000	-,742	-3,374	1,234	2,806
EK2	2,000	5,000	-,684	-3,110	,730	1,659
EK3	3,000	5,000	-,373	-1,695	-1,435	-3,262
EK4	4,000	5,000	-,097	-,440	-1,991	-4,525
EK5	4,000	5,000	-,065	-,293	-1,996	-4,537
EK6	2,000	5,000	-,724	-3,291	,440	1,000
EK7	3,000	5,000	-,014	-,062	-,337	-,765
EK8	1,000	5,000	-,941	-4,276	3,588	8,155
EK9	3,000	5,000	,006	,026	-,369	-,838
EK10	2,000	5,000	-,559	-2,543	,931	2,117
EK11	4,000	5,000	,162	,736	-1,974	-4,487
EK12	3,000	5,000	-,543	-2,470	-,678	-1,541
KS4	2,000	5,000	-,712	-3,239	1,065	2,421

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KS3	2,000	5,000	-,507	-2,305	1,307	2,971
KS2	2,000	5,000	-,295	-1,341	1,048	2,383
KS1	2,000	5,000	-,198	-,898	1,290	2,932
KA1	1,000	5,000	-1,089	-4,950	3,225	7,331
KA2	1,000	5,000	-,682	-3,099	,255	,581
KA3	3,000	5,000	,043	,194	-1,005	-2,285
KA4	3,000	5,000	-,245	-1,112	-,666	-1,514
KA5	2,000	5,000	-,393	-1,785	-,282	-,641
ALT5	3,000	5,000	,359	1,630	-,312	-,708
ALT4	3,000	5,000	,263	1,195	-,015	-,035
ALT3	1,000	5,000	-,853	-3,877	2,272	5,164
ALT2	2,000	5,000	-,388	-1,765	,565	1,284
ALT1	1,000	5,000	-,706	-3,211	,612	1,391
Multivariate					72,449	10,571

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 5

Dari tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa data menggunakan kriteria critical ratio sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 (1%) (Ghozali, 2014). Hasil ada 10 indikator yang tidak memiliki nilai antara -2,58 sampai 2,58. Dan ada 16 indikator yang memiliki nilai antara -2,58 sampai 2,58. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ada 10 indikator yang berdistribusi tidak normal dan ada 16 indikator yang berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data berdistribusi secara normal.

2. Uji *Outlier*

a. *Univariate Outlier*

Outlier secara univariate dapat dideteksi dengan terlebih dahulu mengkonversi data ke dalam standar *z-score* yang mempunyai kriteria mean sama dengan nol (0) dan standar deviasi sama dengan satu (1) melalui program SPSS. Selanjutnya dari output *z-score* yang berada pada rentang 3 sampai dengan 4 (Hair, *et. al.* 2006). Dalam hal ini, kriteria data yang dapat dinyatakan lolos dari uji *univariate outlier* yaitu data yang mempunyai nilai *z-score* $\leq 4,0$. Berikut hasil uji *univariate outlier* dapat dilihat pada Tabel 4.10. Di bawah ini:

Tabel 4.10.
Uji Univariate Outlier

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(EK1)	124	-4,55818	,91164	,0000000	1,00000000
Zscore(EK2)	124	-4,03048	,98403	,0000000	1,00000000
Zscore(EK3)	124	-3,00258	,87575	,0000000	1,00000000
Zscore(EK4)	124	-1,04538	,94888	,0000000	1,00000000
Zscore(EK5)	124	-1,02862	,96433	,0000000	1,00000000
Zscore(EK6)	124	-3,76595	,96693	,0000000	1,00000000
Zscore(EK7)	124	-2,15825	1,36311	,0000000	1,00000000
Zscore(EK8)	124	-4,69987	1,51649	,0000000	1,00000000
Zscore(EK9)	124	-2,21290	1,35073	,0000000	1,00000000
Zscore(EK10)	124	-3,08642	1,41612	,0000000	1,00000000
Zscore(EK11)	124	-,91863	1,07980	,0000000	1,00000000
Zscore(EK12)	124	-2,55844	,90873	,0000000	1,00000000
Zscore(KA1)	124	-4,70054	1,11359	,0000000	1,00000000
Zscore(KA2)	124	-2,84369	1,37927	,0000000	1,00000000
Zscore(KA3)	124	-2,57245	1,18030	,0000000	1,00000000
Zscore(KA4)	124	-1,93105	1,19902	,0000000	1,00000000
Zscore(KA5)	124	-3,16824	1,19689	,0000000	1,00000000
Zscore(ALT1)	124	-3,45952	1,34699	,0000000	1,00000000
Zscore(ALT2)	124	-3,12946	1,49022	,0000000	1,00000000
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(ALT3)	124	-4,27173	1,40864	,0000000	1,00000000
Zscore(ALT4)	124	-2,35157	1,53636	,0000000	1,00000000
Zscore(ALT5)	124	-2,47992	1,48795	,0000000	1,00000000
Zscore(KS1)	124	-4,35548	1,28995	,0000000	1,00000000
Zscore(KS2)	124	-4,05556	1,29433	,0000000	1,00000000
Zscore(KS3)	124	-3,46945	1,40087	,0000000	1,00000000
Zscore(KS4)	124	-2,85164	1,40864	,0000000	1,00000000
Valid N (listwise)	124				

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 6

Dari Tabel 4.10. diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel penelitian memiliki nilai Mean sama dengan nol (0) dan nilai Standar Deviasi sama dengan satu (1). Selain itu juga nilai maksimum yang dihasilkan dari keseluruhan indikator tidak ada yang lebih besar dari atau sama dengan 4 (Hair, *et. al.* 2006). Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan tidak terdapat *outlier* secara *univariate* pada indikator variabel penelitian.

b. *Multivariate Outlier*

Multivariate Outlier dapat dilihat dari output Mahalanobis distance pada pengujian menggunakan AMOS. Kriteria yang digunakan untuk menilai ada atau

tidaknya *Multivariate Outlier* dalam penelitian yaitu pada nilai $p < 0,001$. Menurut Ghozali (2014), data yang terindikasi *multivariate outliers* apabila nilai *mahalanobisd-squared* lebih besar dari nilai *mahalanobis* pada tabel, sehingga data terindikasi *multivariate outliers* tersebut harus dikeluarkan.

Tabel 4.11.
Uji Multivariate Outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
28	53,243	,001	,145
12	52,123	,002	,020
16	49,323	,004	,012
41	48,992	,004	,002
54	48,860	,004	,000
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
35	17,250	,901	1,000
46	17,250	,901	1,000
19	16,790	,915	1,000

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 6

Dari tabel 4.11. diatas menunjukkan perhitungan batas *outlier* menggunakan CHIINV dengan memasukkan probabilitas 0,001 dan degree of freedom sejumlah variabel yang terukur adalah 26 item. Dan dari hasil perhitungan batas akhir *outlier* adalah sebesar 54,05196. Dapat dilihat bahwa tidak ada data yang melebihi angka 54,05196 pada nilai *mahalanobis distance*, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat *outlier* secara *multivariate*.

3. Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas mengharuskan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar diantara variabel-variabel independen. Multikolinearitas dapat dideteksi dari nilai determinan matriks kovarian. Indikasi adanya multikolinearitas dan singularitas dapat diketahui melalui nilai determinan *matriks kovarians* sampel yang benar-benar kecil atau

mendekati angka nol (Haryono, 2016). Berikut hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4. Di bawah ini:

Tabel 4.12.
Determinant of Sample Covariance Matriks

Determinant of Sample Covariance Matrix	.000
---	------

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 7

Tabel 4.13.
Correlation Independen Variabel

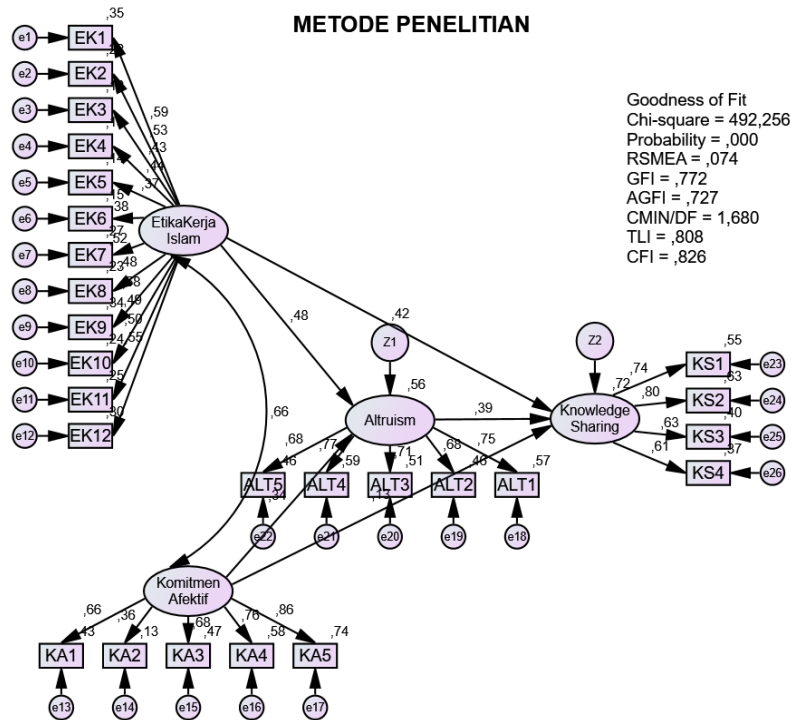
	Estimate
EtikaKerja_Islam <--> Komitmen_Afektif	,663

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.12. diatas, diperoleh nilai Determinant of Sample Covariance Matriks sebesar 0.000 mendekati angka nol. Akan tetapi pada output korelasi antar variabel independen diperoleh nilai sebesar 0,663. Nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi antar variabel independen $< 0,9$. Dengan demikian dari hasil korelasi tersebut data masih dapat diproses lebih lanjut.

4. Uji Model *Goodness of fit*

Evaluasi *Goodnes of Fit* adalah suatu uji kesesuaian yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana model yang digunakan dalam penelitian “fit” atau cocok dengan data sampel. Uji *Goodnes of Fit* dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat beberapa kriteria penelitian seperti nilai chi square, probability, RSMEA, GFI, AGFI, CMIN/DF, TLI, dan CFI. Dibawah ini adalah gambar model *structural* dari hasil uji *Goodnes of Fit* yang digunakan dalam penelitian ini:



Sumber: Data diolah 2018, lampiran 8

Gambar 4.1
Full Model Structural Equation Modeling

Berdasarkan hasil uji analisis *Goodnes of Fit* pada penelitian ini maka diperoleh hasil kecocokan model yang dapat dilihat pada Tabel 4.14. sebagai berikut:

Tabel 4.14.
Hasil Pengujian Uji Goodness of fit Index

<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut Off Value</i>	Model Penelitian	Keterangan
<i>X2-Chi-Square</i>	Diharapkan kecil	492,256	Unfit
<i>Significant probability</i>	$\geq 0,05$	0,000	Unfit
RSMEA	$\leq 0,08$	0,074	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,772	Marginal Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,727	Marginal Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,680	Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,808	Marginal Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,826	Marginal Fit

Sumber: data yang diolah 2018, lampiran 8

Dari Tabel 4.14 di atas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan model penelitian telah memenuhi asumsi *Goodnes of Fit*, dimana (2) kriteria telah berada pada batas good fit dan (4) lainnya berada pada nilai marginal fit. Menurut Ghozali (2008)

apabila satu (1) atau (2) kriteria *Goodnes of Fit* terpenuhi, maka model dapat dikatakan baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

E. Uji Hipotesis

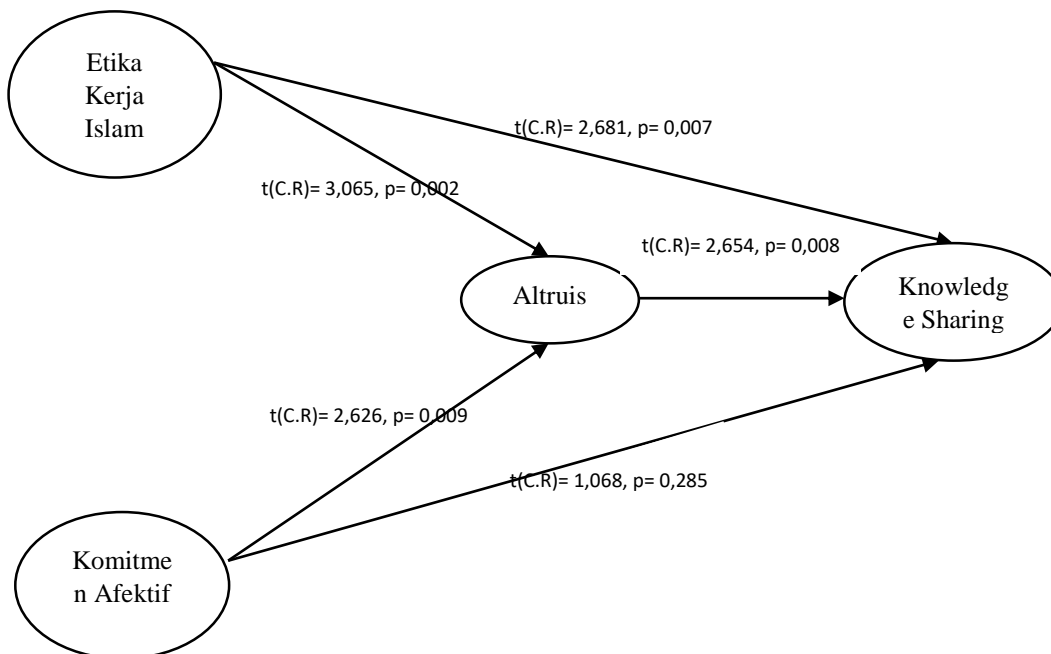
Hasil uji hipotesis untuk menguji pengaruh antara variabel endogen terhadap variabel eksogen dapat dilihat pada tabel 4.15. berikut ini:

Tabel 4.15.
Hasil Uji Hipotesis

Item		Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
ALT	<----- EK	0,955	0,311	3,065	0,002	Signifikan
ALT	<----- KA	0,365	0,139	2,626	0,009	Signifikan
KS	<----- ALT	0,247	0,093	2,654	0,008	Signifikan
KS	<----- EK	0,522	0,195	2,681	0,007	Signifikan
KS	<----- KA	0,089	0,083	1,068	0,285	Tidak Signifikan

Sumber: Data yang diolah 2018, lampiran 9

Tabel 4.15. diatas dijadikan sebagai acuan utama untuk melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini. Kriteria pengujian adalah tolak H_0 jika nilai *t-Value* atau *Critical Ratio* (C.R.) $\geq 1,967$ atau nilai $p \leq 0,05$. Berdasarkan Tabel 4.15. diatas dapat dibuat diagram koefisien t_{hitung} hasil analisis *full model* seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.2
Koefisien T_{hitung} Full Model

Berdasarkan hasil hipotesis di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh antar variabel eksogen terhadap variabel endogen yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Dari tabel 4.15. di atas, diperoleh nilai koefisien *standardized regression weight* antara etika kerja Islam dan altruism sebesar 0,955. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 3,065 dengan probabilitas sebesar 0,002. Dengan demikian hipotesis pertama **diterima**, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar 0,002 yang telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R sebesar 3,065 yang telah memenuhi syarat $> 1,96$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan etika kerja Islam terhadap altruism.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Dari tabel 4.15. di atas, diperoleh nilai koefisien *standardized regression weight* antara komitmen afektif dan altruism sebesar 0,365. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 2,626 dengan probabilitas sebesar 0,009. Dengan demikian hipotesis kedua **diterima**, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar 0,009 yang telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R sebesar 2,626 yang telah memenuhi syarat $> 1,96$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen afektif terhadap altruism.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Dari tabel 4.15. di atas, diperoleh nilai koefisien *standardized regression weight* antara etika kerja Islam dan knowledge sharing sebesar 0,522. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 2,681 dengan probabilitas sebesar 0,007. Dengan demikian hipotesis ketiga **diterima**, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar 0,007 yang telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R sebesar 2,626 yang telah memenuhi syarat $> 1,96$. Oleh karena itu dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan etika kerja Islam terhadap knowledge sharing.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

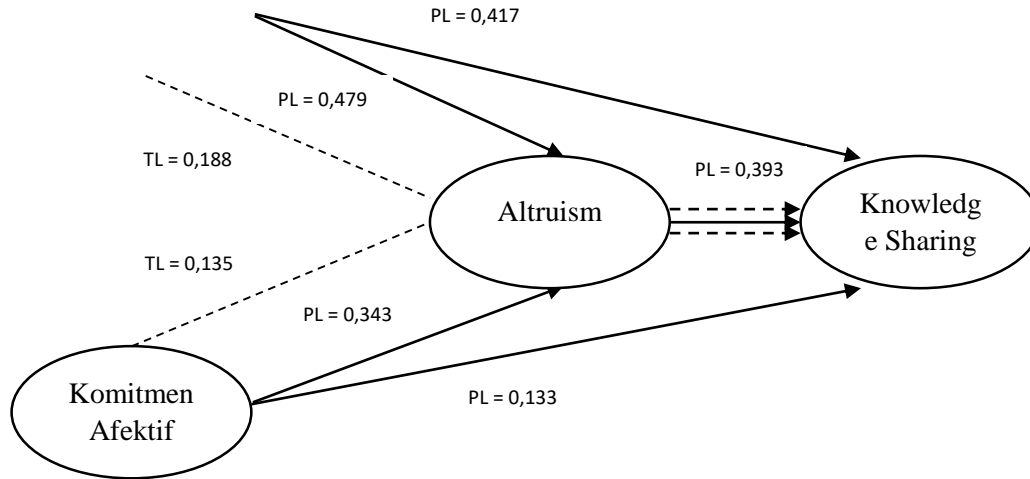
Dari tabel 4.15. di atas, diperoleh nilai koefisien *standardized regression weight* antara komitmen afektif dan knowledge sharing sebesar 0,089. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 1,068 dengan probabilitas sebesar 0,285. Dengan demikian hipotesis keempat **ditolak**, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar 0,285 yang tidak memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R sebesar 1,068 yang tidak memenuhi syarat $> 1,96$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen afektif terhadap knowledge sharing.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

Dari tabel 4.15. di atas, diperoleh nilai koefisien *standardized regression weight* antara altruism dan knowledge sharing sebesar 0,247. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar 2,654 dengan probabilitas sebesar 0,008. Dengan demikian hipotesis ketiga **diterima**, dimana pernyataan tersebut berdasarkan atas nilai probabilitas sebesar 0,008 yang telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan nilai C.R sebesar 2,654 yang telah memenuhi syarat $> 1,96$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan altruism terhadap knowledge sharing.

Untuk melihat pengaruh dari variabel intervening atau mediasi antara pengaruh etika kerja Islam terhadap knowledge sharing behavior dengan altruism sebagai variabel intervening, atau pengaruh komitmen afektif terhadap *knowledge sharing behavior* dengan altruism sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut :





Keterangan : PL = pengaruh langsung, dengan garis penuh (*full line*)
 TL = pengaruh tidak langsung, dengan garis putus (*dot line*)

Gambar 4.3.
Standardized Direct Effects dan Standardized Indirect Effects

Adapun hasil pengujian terhadap pengaruh langsung dan tidak langsung yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16.
Hasil Uji Standardized Direct Effects

Variabel	KA	EK	ALT	KS
ALT	,343	,479	,000	,000
KS	,133	,417	,393	,000

Sumber: Data yang diolah 2018, lampiran 9

Tabel 4.17.
Hasil Uji Standardized Indirect Effects

Variabel	KA	EK	ALT	KS
ALT	,000	,000	,000	,000
KS	,135	,188	,393	,000

Sumber: Data yang diolah 2018, lampiran 9

Tabel 4.18.
Standardized Total Effects

Variabel	KA	EK	ALT	KS
ALT	,343	,479	,000	,000
KS	,268	,605	,393	,000

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 9

Dari tabel diatas, untuk melihat apakah variabel altruism memediasi hubungan antara variabel etika kerja Islam dan komitmen afektif terhadap knowledge sharung

behavior, yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effects* dan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized indirect effects* lebih besar dari nilai *standardized indirect effects* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut (independen dan dependen). Etika kerja Islam dan komitmen afektif terhadap *knowledge sharing behavior* yang dilihat dari *standardized direct effects* etika kerja Islam (0,417), komitmen afektif (0,133) dengan *standardized indirect effects* etika kerja Islam (0,188), komitmen afektif (0,135). Berdasarkan data tersebut dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh etika kerja Islam dan komitmen afektif yang dimediasi oleh variabel altruism, dengan demikian diketahui bahwa variabel etika kerja Islam tidak dimediasi oleh altruism akan tetapi secara langsung variabel etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap variabel altruism dan *knowledge sharing*. Selanjutnya altruism secara signifikan memediasi antara variabel komitmen afektif dan *knowledge sharing behavior*. Yang dimana dapat dilihat dari *direct* (0,133) dan *indirect* (0,135), bahwasanya dalam hal ini *indirect* lebih besar dari *direct*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel altruism memediasi. Dalam artian ketika seseorang memiliki komitmen afektif maka belum tentu dia akan melakukan *knowledge sharing*, akan tetapi ketika seseorang karyawan memiliki rasa tolong menolong dan saling bantu membantu maka karyawan tersebut akan dengan suka rela melakukan *knowlegde sharing* kepada rekan nya dan juga dalam melalukan hal tersebut tidak adanya paksaan.

Standardized total effects merupakan penjumlahan antara *standardized direct effects* dan *standardized indirect effects*. Variabel etika kerja Islam dan komitmen afektif *standardized direct effects* (0,417), (0,133) dan *standardized indirect effects* (0,188), (0,135). sehingga *standardized total effects* variabel etika kerja Islam dan komitmen afektif adalah (0,606), (0,268).

Berdasarkan dari hasil pembahasan diatas, disini peneliti melakukan analisis uji beda independen antara universitas Islam dan juga Universitas Negeri. Uji beda ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbandingan antara Universitas Islam dan Universitas Negeri. Berikut hasilnya:

Tabel 4.19.
Uji Beda Independen

Group Statistics					
	UNIVERSITAS	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
RESPONDEN	NEGERI	52	4.29	.372	.052
	SWASTA	78	4.18	.332	.038

Sumber : Data diolah 2018, lampiran 9

Tabel 4.20.
Independen Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
Responden	Equal variances assumed	1.690	.196
	Equal variances not assumed		

Sumber : Data diolah 2018, lampiran 9

Dari tabel 4.19. diatas dapat dilihat bahwa, rata-rata Universitas Islam adalah 4.18 sedangkan untuk kelompok responden negeri 4.29. responden baik Negeri maupun Islam rata-rata menjawab item pertanyaan di skala 4. Dengan demikian untuk melakukan keputusan dapat dilihat dari H0 dan HA.

Dari hasil diatas, menyatakan bahwa menerima H0, karena signifikan < 0.05 yang berarti varian sama. Maka dalam hal ini dapat disimpulkan antara universitas negeri dan universitas Islam tidak ada perbedaan atau sama saja karena dalam pengambilan sampel semua *background* responden beragama Islam.

F. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara ringkas ditunjukkan pada Tabel 4.15. berikut ini penjelasan selengkapnya.

1. Pengaruh etika kerja Islam terhadap altruism

Pertama, hubungan antara etika kerja Islam dan altruism. Hipotesis pertama (H_1) berbunyi: “Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *altruism*”. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel altruism. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi etika kerja Islam yang dimiliki seseorang dalam organisasi maka akan mempengaruhi tingkat altruism ataupun sikap tolong-menolong yang dilakukan seseorang secara sukarela. Demikian pula sebaliknya semakin rendah etika kerja Islam yang dimiliki seseorang dalam organisasi maka akan mempengaruhi tingkat altruism. Artinya, hubungan antara etika kerja Islam yang dimiliki seseorang di tempat kerja yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut mempengaruhi altruism. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap altruism.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ghulam Murtaza, Muhammad Abbas, Usman Raja, Olivier Reques, Afsheen Khalid dan Rizwan Mushtaq (2014) dan Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017), bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap altruism.

2. Pengaruh komitmen afektif terhadap altruism

Kedua, hubungan antara komitmen afektif dan altruism. Hipotesis kedua (H_2) berbunyi: “Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *altruism*”. Berdasarkan pengujian membuktikan bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel altruism. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki seseorang dalam organisasi maka akan mempengaruhi altruism. Demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen afektif yang dimiliki seseorang dalam organisasi maka semakin rendah tingkat altruism. Artinya hubungan

antara komitmen afektif yang dimiliki seseorang di tempat kerja yang bersumber dari luar diri seseorang tersebut mempengaruhi altruism. Hal ini berarti hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap altruism terdukung.

Menurut Mayer *and* Allen (1991) yang menjelaskan bahwasanya komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis mengenai karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi yang kemudian memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen afektif yaitu komitmen yang terjadi karena adanya ikatan emosional dalam diri seseorang. Ketika seseorang memiliki komitmen afektif yang baik dan kuat didalam tempat kerja maka hal tersebut berasal dari keinginan dalam hatinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ajay K. Jain (2015) dan Mogotsi, I. C., Boon, J. A., & Fletcher, L. (2011), bahwa komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap altruism.

3. Pengaruh etika kerja Islam terhadap *knowledge sharing behavior*

Ketiga, hubungan antara etika kerja Islam dan *knowledge sharing behavior*. Hipotesis ketiga (H₃) berbunyi: “etika kerja islam berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing behavior*”. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *knowledge sharing behavior*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi etika kerja Islam yang dimiliki seseorang maka akan mempengaruhi *knowledge sharing*. Demikian pula sebaliknya semakin rendah perilaku etika kerja Islam yang dimiliki seseorang maka semakin rendah tingkat *knowledge sharing behavior*. Artinya, hubungan antara etika kerja Islam dan *knowledge sharing behavior* yang dimiliki mahasiswa magister di tempat kerja yang bersumber dari dalam diri mahasiswa magister manajemen tersebut mempengaruhi tingkat *knowledge*

sharing behavior. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing behavior* terbukti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ghulam Murtaza, Muhammad Abbas, Usman Raja, Olivier Reques, Afsheen Khalid dan Rizwan Mushtaq (2014) dan Naresh Kumar and Raduan Che Rose, (2011), bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing behavior*.

4. Pengaruh komitmen afektif terhadap *knowledge sharing behavior*

Keempat, hubungan antara komitmen afektif dan *knowledge sharing behavior*. Hipotesis keempat (H₄) berbunyi: “komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing behavior*”. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *knowledge sharing behavior*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki seseorang maka tidak akan mempengaruhi tingkat *knowledge sharing behavior*. Demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen afektif yang dimiliki seseorang maka tidak akan mempengaruhi tingkat *knowledge sharing behavior*. Pernyataan tersebut didukung oleh temuan Indriasari (2013) yang menjelaskan komitmen afektif tidak tim tidak berpengaruh signifikan terhadap *sharing* pengetahuan. Artinya, hubungan antara komitmen afektif mahasiswa magister manajemen di tempat kerja yang bersumber dari luar diri seseorang tersebut tidak mempengaruhi tingkat *knowledge sharing behavior*. Hal ini berarti hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing behavior* tidak terdukung.

Bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh dengan *knowledge sharing behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal berupa status, masa kerja, dan umur secara tidak signifikan tidak berhubungan dengan *knowledge sharing*, selain itu

karyawan yang memiliki komitmen afektif yang rendah seperti adanya masalah ditempat kerja tidak membuat seseorang karyawan enggan untuk berbagi cerita tentang pekerjaan mereka kepada rekan kerjanya.

Maka variabel komitmen afektif menjadi variabel yang tidak terlalu penting untuk dipertimbangkan dalam meningkatkan *knowledge sharing* yang dimiliki mahasiswa magister manajemen di 5 universitas yang ada di Yogyakarta. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Sanat Kozhakhmet and Mohammad Nazri (2016) dan Seung Hyun Han, Gaeun Seo, Seung Won Yoon and Dong-Yeol-Yoon (2016).

5. Pengaruh altruism terhadap *knowledge sharing behavior*

Kelima, hubungan antara altruism dan *knowledge sharing behavior*. Hipotesis kelima (H₅) berbunyi “altruism berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing behavior*”. Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa variabel altruism berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *knowledge sharing behavior*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi altruism yang dimiliki seseorang maka akan mempengaruhi tingkat *knowledge sharing behavior*. Demikian pula sebaliknya semakin rendah perilaku altruism yang dimiliki seseorang maka mempengaruhi tingkat *knowledge sharing behavior*. Hal ini berarti hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan altruism berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing behavior* terdukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sung Jun Jo¹ and Baek-Kyoo (Brian) Joo² (2011) dan Mogotsi, I. C., Boon, J. A., & Fletcher, L. (2011), bahwa altruism berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing behavior*.