

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Sekolah

1. Latar Belakang SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda

Berawal dari kegelisahan di mana nilai-nilai religius semakin hari semakin terpojokkan menimbulkan kekhawatiran bagaimana nasib putra-putri bangsa ini menghadapi laju perkembangan zaman. Maka, Yayasan Al-Izzah Samarinda yang berada di bawah naungan Yayasan Hidayatullah menghadirkan sebuah lembaga pendidikan yang akan menjadi suatu alternatif bagi pendidikan dan lingkungan yang baik untuk putra-putri bangsa ini.

SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda adalah sebuah lembaga pendidikan yang didesain untuk melahirkan para penghafal Alquran sehingga para remaja akan semakin dekat dengan agamanya. Maka, komitmen SMA Tahfidz Al-Izzah adalah untuk mengantarkan para remaja menjadi terampil mengaplikasikan sains, siap menghadapi tantangan kehidupan, hafal Alquran, dan terbiasa dengan nilai-nilai akhlaq yang berkarakter Qurani.

2. Visi dan Misi SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda

a. Visi

Menjadi kampus miniatur peradaban islam

b. Misi

- 1) Mewujudkan masyarakat berjama'ah, bersyari'ah, unggul dan berpengaruh
- 2) Menggerakkan dakwah dan rekrutmen anggota baru Hidayatullah

- 3) Menyelenggarakan pendidikan integral berbasis Tauhid
- 4) Memberdayakan kaum dhu'afa dan mustadh'afin
- 5) Mengembangkan lingkungan kampus yang alami, ilmiah dan Islamiyah

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda yang terletak di Jalan Poros, Blok B, RT 18, Kelurahan Simpang Pasir, Kecamatan Palaran. Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah santri SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda yang terdiri dari santri kelas X hingga kelas XII.

Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 87 santri. Karakteristik subjek penelitian di SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	13	1	1,1
2	14	3	3,4
3	15	32	36,8
4	16	28	32,2
5	17	17	19,5
6	18	5	5,7
7	19	1	1,1
Jumlah		87	100

Berdasarkan tabel 16 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda yaitu santri dengan usia 13 tahun berjumlah 1 orang (1,1 persen), santri dengan usia 14 tahun berjumlah 3 orang (3,4 persen),

santri dengan usia 15 tahun berjumlah 32 orang (36,8 persen), santri dengan usia 16 tahun berjumlah 28 orang (32,2 persen), santri dengan usia 17 tahun berjumlah 17 orang (19,5 persen), santri dengan usia 18 tahun berjumlah 5 orang (5,7 persen), dan santri dengan usia 19 tahun berjumlah 1 orang (1,1 persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda didominasi oleh santri dengan usia 15 tahun, yaitu sebesar 36,8 persen.

Tabel 17. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	41	47,1
2	Perempuan	46	52,9
Jumlah		87	100

Berdasarkan tabel 17 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda yaitu santri dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 41 orang (47,1 persen) dan santri dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 46 orang (52,9 persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda didominasi oleh santri dengan jenis kelamin perempuan, yaitu sebesar 52,9 persen.

Tabel 18. Karakteristik Subjek Berdasarkan Kelas

No.	Kelas	Jumlah	Persentase
1	X	43	49,4
2	XI	28	32,2
3	XII	16	18,4
Jumlah		87	100

Berdasarkan tabel 18 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda yaitu santri kelas X berjumlah 43 orang (49,4 persen), santri kelas XI berjumlah 28 orang (32,2 persen), dan santri kelas XII berjumlah 16 orang (18,4 persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa

subjek penelitian di SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda didominasi oleh santri kelas X, yaitu sebesar 49,4 persen.

Tabel 19. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jumlah Hafalan

No.	Jumlah Hafalan	Jumlah	Persentase
1	Belum Ada	2	2,3
2	1 – 5 juz	56	64,4
3	6 – 10 juz	25	28,7
4	11 – 15 juz	3	3,4
5	16 – 20 juz	1	1,1
Jumlah		87	100

Berdasarkan tabel 19 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda yaitu santri yang belum memiliki hafalan berjumlah 2 orang (2,3 persen), santri dengan jumlah hafalan antara 1 – 5 juz berjumlah 56 orang (64,4 persen), santri dengan jumlah hafalan antara 6 – 10 juz berjumlah 25 orang (28,7 persen), santri dengan jumlah hafalan antara 11 – 15 juz berjumlah 3 orang (3,4 persen), dan santri dengan jumlah hafalan antara 16 – 20 juz berjumlah 1 orang (1,1 persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda didominasi oleh santri dengan jumlah hafalan antara 1 – 5 juz, yaitu sebesar 64,4 persen.

2. Hasil Uji Deskriptif

Deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada santri SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda. Mean empiris dan mean hipotesis diperoleh dari respon sampel penelitian melalui tiga skala penelitian yaitu skala motivasi menghafal Alquran, efikasi diri, dan dukungan guru tahfidz.

Kategori berdasarkan perbandingan mean hipotetik dan mean empirik dapat langsung dilakukan dengan melihat deskriptif data penelitian. Menurut

Azwar (2016) pada dasarnya interpretasi terhadap skor skala psikologi bersifat normatif, artinya makna skor terhadap suatu norma (*mean*) skor populasi teoritik sebagai parameter sehingga alat ukur berupa angka (kuantitatif) dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Acuan normatif tersebut memudahkan pengguna memahami hasil pengukuran. Setiap skor mean empirik yang lebih tinggi secara signifikan dari mean hipotetik dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti, demikian juga sebaliknya. Berikut mean empirik dan mean hipotesis penelitian ini.

Tabel 20. Mean Empiris dan Mean Hipotesis

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Motivasi Menghafal Alquran	181,72	16,406	141	58	Tinggi
Efikasi Diri	136,40	16,182	108	58	Tinggi
Dukungan Guru Tahfidz	118,74	13,183	93	58	Tinggi

Sumber Data: Lampiran Hal. 211

Melalui tabel 20 diketahui gambaran sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada santri SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala motivasi menghafal Alquran yang telah terisi diperoleh mean empirik 181,72 lebih tinggi dari mean hipotetik 141 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat motivasi menghafal Alquran yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

Tabel 21. Kategorisasi Skor Skala Motivasi Menghafal Alquran

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 \text{ SD}$	≥ 228	Sangat Tinggi	0	0
$M + 0.5 \text{ SD} < X < M + 1.5 \text{ SD}$	170 – 227	Tinggi	68	78,2
$M - 0.5 \text{ SD} < X < M + 0.5 \text{ SD}$	112 – 169	Sedang	19	21,8
$M - 1.5 \text{ SD} < X < M - 0.5 \text{ SD}$	54 – 111	Rendah	0	0
$X \leq M - 1.5 \text{ SD}$	≤ 54	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 21, maka dapat dilihat bahwa santri memiliki rentang nilai skala motivasi menghafal Alquran yang berada pada kategori tinggi dengan rentang nilai 170 - 227 dan frekuensi sebanyak 68 santri dengan persentase 78,2 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa santri SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda memiliki motivasi menghafal Alquran yang tinggi.

Pada skala efikasi diri yang telah terisi diperoleh mean empirik 136,40 lebih tinggi dari mean hipotetik 108 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat efikasi diri yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

Tabel 22. Kategorisasi Skor Skala Efikasi Diri

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 \text{ SD}$	≥ 195	Sangat Tinggi	0	0
$M + 0.5 \text{ SD} < X < M + 1.5 \text{ SD}$	137 – 194	Tinggi	59	56,3
$M - 0.5 \text{ SD} < X < M + 0.5 \text{ SD}$	79 – 136	Sedang	37	42,5
$M - 1.5 \text{ SD} < X < M - 0.5 \text{ SD}$	21 – 78	Rendah	1	1,1
$X \leq M - 1.5 \text{ SD}$	≤ 21	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 22, maka dapat dilihat bahwa santri memiliki rentang nilai skala efikasi diri yang berada pada kategori tinggi dengan rentang nilai 137 - 194 dan frekuensi sebanyak 59 santri dengan persentase 56,3 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa santri SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda memiliki efikasi diri yang tinggi.

Pada skala dukungan guru tahfidz yang telah terisi diperoleh mean empirik 118,74 lebih tinggi dari mean hipotetik 93 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat dukungan guru tahfidz yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

Tabel 23. Kategorisasi Skor Skala Dukungan Guru Tahfidz

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 \text{ SD}$	≥ 180	Sangat Tinggi	0	0
$M + 0.5 \text{ SD} < X < M + 1.5 \text{ SD}$	122 – 179	Tinggi	30	34,5
$M - 0.5 \text{ SD} < X < M + 0.5 \text{ SD}$	64 – 121	Sedang	57	65,5
$M - 1.5 \text{ SD} < X < M - 0.5 \text{ SD}$	6 – 63	Rendah	0	0
$X \leq M - 1.5 \text{ SD}$	≤ 6	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 23, maka dapat dilihat bahwa santri memiliki rentang nilai skala dukungan guru tahfidz yang berada pada kategori sedang dengan rentang nilai 64 – 121 dan frekuensi sebanyak 57 dengan persentase 64,5 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa santri SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda memiliki dukungan guru tahfidz yang tinggi.

3. Hasil Uji Asumsi

Langkah awal yang dilakukan peneliti sebelum dilakukannya pengujian hipotesis yaitu terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi berupa uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji homoskedastisitas, dan uji autokorelasi sebagai syarat dalam menentukan analisis data apa yang akan dipergunakan di dalam penelitian ini yaitu apakah statistik parametrik atau non-parametrik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap

berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2015). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji normalitas adalah jika $p > 0.05$ maka sebaran datanya normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka sebaran datanya tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1) Table test of normality

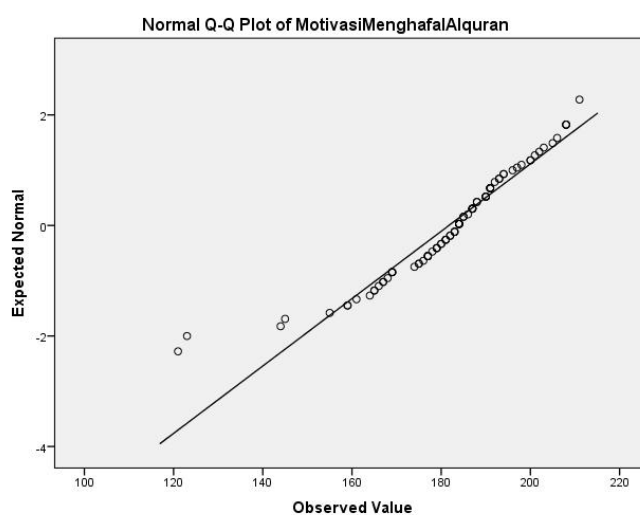
Tabel 24. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Keterangan
Motivasi Menghafal Alquran	0.122	0.003	Tidak Normal
Efikasi Diri	0.131	0.001	Tidak Normal
Dukungan Guru Tahfidz	0.108	0.013	Tidak Normal

Sumber Data: Lampiran Hal. 213-219

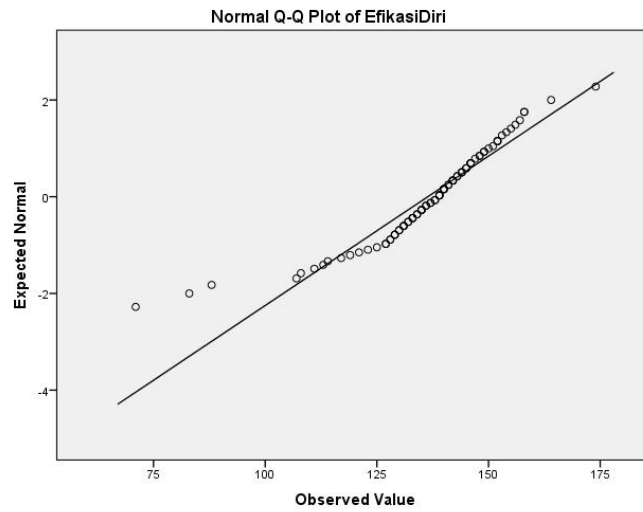
2) Q-Q Plot

a) Motivasi Menghafal Alquran



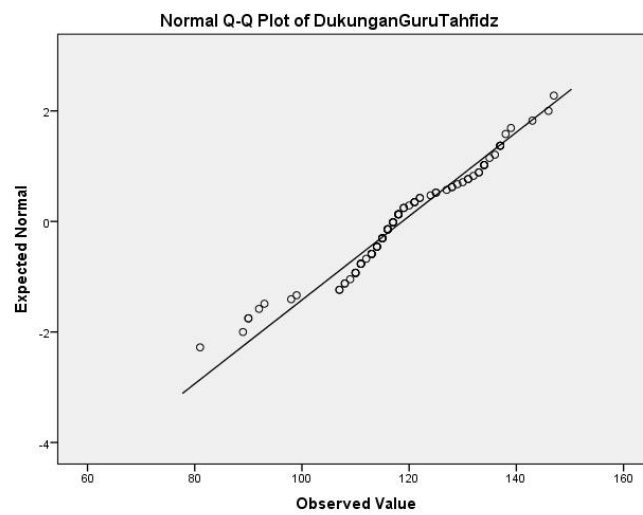
Gambar 2. Q-Q Plot Motivasi Menghafal Alquran

b) Efikasi Diri



Gambar 3. Q-Q Plot Efikasi Diri

c) Dukungan Guru Tahfidz



Gambar 4. Q-Q Plot Dukungan Guru Tahfidz

Berdasarkan tabel 24 diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel motivasi menghafal Alquran menghasilkan nilai $Z = 0.122$ dan $p = 0.003$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukan bahwa sebaran butir-butir motivasi menghafal Alquran adalah tidak normal.
- 2) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel efikasi diri menghasilkan nilai $Z = 0.131$ dan $p = 0.001$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukan bahwa sebaran butir-butir efikasi diri adalah tidak normal.
- 3) Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel dukungan guru tahfidz menghasilkan nilai $Z = 0.108$ dan $p = 0.013$. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukan bahwa sebaran butir-butir dukungan guru tahfidz adalah tidak normal.

Berdasarkan tabel 24 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yaitu motivasi menghafal Alquran, efikasi diri, dan dukungan guru tahfidz memiliki sebaran data yang tidak normal, dengan demikian analisis data secara parametrik tidak dapat dilakukan karena belum memenuhi sebagai salah satu syarat atas asumsi normalitas sebaran data penelitian, maka dilakukan analisis data secara nonparametrik.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linieritas dapat juga untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linieritas hubungan adalah bila nilai *deviant from*

linierity yaitu jika $p > 0.05$ maka hubungan dinyatakan linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 25. Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Motivasi menghafal Alquran – efikasi diri	1.090	3.10	0.393	Linier
Motivasi menghafal Alquran – dukungan guru tahfidz	1.536	3.10	0.081	Linier

Sumber Data: Lampiran Hal. 223-227

Berdasarkan tabel 25 di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil uji asumsi linieritas antara variabel efikasi diri dengan motivasi menghafal Alquran menunjukkan nilai $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ yang artinya terdapat hubungan antara efikasi diri dengan motivasi menghafal Alquran yang mempunyai nilai *deviant from linierity* yaitu $F = 1.090$ dan $P = 0.393 > 0.05$ yang berarti hubungannya dinyatakan linier.
- 2) Hasil uji asumsi linieritas antara variabel dukungan guru tahfidz dengan motivasi menghafal Alquran menunjukkan nilai $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ yang artinya terdapat hubungan antara dukungan guru tahfidz dengan motivasi menghafal Alquran yang mempunyai nilai *deviant from linierity* yaitu $F = 1.536$ dan $P = 0.081 > 0.05$ yang berarti hubungannya dinyatakan linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multikol) (Santoso, 2015). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji multikolinieritas adalah bila nilai koefisiensi tolerance variabel kurang dari 1 dan nilai *variance*

inflation factor (VIF) variabel kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 26. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi menghafal Alquran – efikasi diri	0.645	1.551	Tidak multikolinear
Motivasi menghafal Alquran – dukungan guru tahfidz	0.645	1.551	Tidak multikolinear

Sumber Data: Lampiran Hal. 229

Berdasarkan tabel 26 di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisiensi tolerance variabel kurang dari 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel kurang dari 10. Sehingga dengan demikian pada model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Homoskedastisitas

Uji homoskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut homoskedastisitas. Namun jika varians berbeda, disebut sebagai heteroskedastisitas (Santoso, 2015). Adapun kaidah yang digunakan dalam uji homoskedastisitas adalah bila nilai $p > 0.05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hubungan dinyatakan homoskedatik. Hasil uji homoskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 27. Hasil Uji Homoskedastisitas

Variabel	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Efikasi diri	-2.258	1.988	0.027	Tidak Homoskedastik
Dukungan guru tahfidz	-0.063	1.988	0.950	Homoskedastik

Sumber Data: Lampiran Hal. 231

Berdasarkan tabel 27 di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini, karena salah satu nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian dengan metode *Glejser* tidak diperoleh nilai α lebih dari 0.05 terhadap absolute residual (*Abs_Res*) secara parsial dan nilai t hitung $< t$ tabel. Sehingga dengan demikian variabel independen tidak layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen yang ada.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Secara praktis, bisa dikatakan bahwa nilai residu yang ada tidak berkorelasi satu dengan yang lain. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Santoso, 2015). Adapun kaidah yang digunakan yaitu apabila nilai $du < dw < 4-du$ maka tidak terdapat autokorelasi, apabila nilai $dw < dl$ atau $dw > 4-dl$ maka terdapat autokorelasi, dan apabila $dl < dw < du$ atau $4-du < dw < 4-dl$ maka tidak ada kesimpulan.

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi antara variabel-variabel independen yang berasal dari data *time series*.

Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan Uji Durbin-Watson. Nilai yang terdapat tabel Durbin Watson yaitu $\alpha = 5\%$; $n = 87$; $k = 2$ adalah $dL = 1.6046$ dan $dU = 1.6985$. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 2.482 dan nilai tersebut lebih besar daripada $(4 - dL)$ atau 2.482 lebih besar daripada 2.3954. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tersebut terdapat autokorelasi atau terjadi korelasi di antara kesalahan pengganggu.

Berdasarkan dari hasil setiap uji asumsi berupa uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji homoskedastisitas, dan uji autokorelasi maka dapat disimpulkan bahwa analisis data secara parametrik tidak dapat dilakukan, karena belum memenuhi syarat atas uji asumsi sebaran data penelitian. Sehingga dengan demikian pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis koefisien korelasi.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Konkordansi Kendall

Untuk melihat korelasi kedua variabel independen (efikasi diri dan dukungan guru tahfidz) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (motivasi menghafal Alquran), digunakan alat uji Konkordansi Kendall (*Kendall's W Test*). Hasil pengolahan terhadap data dari 87 subyek, dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 29. Hasil Uji Konkordansi Kendall

Konkordansi Kendall	P
0.934	0.000

Sumber Data: Lampiran Hal. 213-219

Dengan melakukan uji statistik nonparametrik berupa uji konkordansi kendall (*Kendall's W Test*) terhadap variabel efikasi diri, variabel dukungan guru tahfidz, dan variabel motivasi menghafal Alquran dapat diketahui hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian sebagaimana telah diuraikan pada bab II. Berdasarkan tabel 29 tersebut di atas diketahui bahwa pengaruh secara bersama-sama dari kedua variabel independen (efikasi diri dan dukungan guru tahfidz) terhadap variabel dependen (motivasi menghafal Alquran) ditunjukkan oleh nilai Kendall's W, yaitu 0.934.

Tingkat signifikansi dari pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai p yaitu 0.000. Jika nilai $p < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Dengan demikian hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel efikasi diri dan variabel dukungan guru tahfidz secara bersama-sama terhadap variabel motivasi menghafal Alquran pada SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda.

b. Korelasi Kendall Tau

Untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yang ada pada sampel untuk diberlakukan pada seluruh populasi di mana sampel tersebut diambil, dapat digunakan alat uji Korelasi *Kendall's Tau*. Hasil pengujian data dengan menggunakan aplikasi SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 28. Hasil Uji Korelasi Variabel Efikasi Diri (X_1) dan Dukungan Guru

Tahfidz (X_2) terhadap Variabel Motivasi Menghafal Alquran (Y)

Variabel	R	P	Status
Efikasi diri	0.434	0.000	Cukup
Dukungan guru tahfidz	0.218	0.003	Sangat Lemah

Sumber Data: Lampiran Hal. 231

Tabel 28 tersebut di atas menunjukkan hasil analisis dari data-data penelitian dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 24 *for Windows*. Atas hasil tersebut dapat diketahui penjelasan atas pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Pengaruh Variabel Efikasi Diri (X_1) terhadap Variabel Motivasi Menghafal Alquran (Y)

Dengan melakukan uji statistik nonparametrik berupa korelasi *kendall's tau* terhadap variabel efikasi diri dan variabel motivasi menghafal Alquran dapat diketahui hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian sebagaimana telah dijelaskan pada bab II. Hasil penghitungan menggunakan aplikasi SPSS 24 sebagaimana ditampilkan dalam tabel 28. Hasil Uji Korelasi Variabel Efikasi Diri (X_1) terhadap Variabel Motivasi Menghafal Alquran (Y) menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.434; nilai $p = 0.000$ dengan jumlah subyek $N = 87$.

Nilai koefisien korelasi adalah positif sebesar 0.434, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri adalah cukup terhadap motivasi menghafal Alquran yang berarti bahwa semakin tinggi variabel Efikasi Diri (X_1) semakin berpengaruh terhadap variabel Motivasi Menghafal Alquran (Y). Nilai p sebesar 0.000 adalah

lebih kecil daripada nilai *Alpha* 0.05, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Dengan demikian maka hipotesis penelitian yaitu diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel efikasi diri terhadap variabel motivasi menghafal Alquran pada SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda.

Karena nilai koefisien tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh dari variabel efikasi diri (X_1) dapat dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$. Di mana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0.434. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\% = 0.434^2 \times 100\% = 0.1883 \times 100\% = 18.83\%$. Dengan hasil tersebut di atas dapat dikatakan bahwa variabel efikasi diri (X_1) mempunyai pengaruh sebesar 18.83% terhadap motivasi menghafal Alquran dan sisanya 81.17% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

2) Pengaruh Variabel Dukungan Guru Tahfidz (X_2) terhadap Variabel Motivasi Menghafal Alquran (Y)

Dengan melakukan uji statistik nonparametrik berupa korelasi *kendall's tau* terhadap variabel dukungan guru tahfidz dan variabel motivasi menghafal Alquran dapat diketahui hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian sebagaimana telah dijelaskan pada bab II. Hasil penghitungan menggunakan aplikasi SPSS 24 sebagaimana ditampilkan dalam tabel 28. Hasil Uji Korelasi Variabel Dukungan Guru Tahfidz (X_2) terhadap Variabel Motivasi Menghafal Alquran (Y) menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0.218; nilai $p = 0.003$ dengan jumlah subyek $N = 87$.

Nilai koefisien korelasi adalah positif sebesar 0.218, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri adalah sangat lemah terhadap motivasi menghafal Alquran yang berarti bahwa semakin tinggi variabel Dukungan Guru Tahfidz (X_2) semakin berpengaruh terhadap variabel Motivasi Menghafal Alquran (Y). Nilai p sebesar 0.003 adalah lebih kecil daripada nilai *Alpha* 0.05, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Dengan demikian maka hipotesis penelitian yaitu diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel dukungan guru tahfidz terhadap variabel motivasi menghafal Alquran pada SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda.

Karena nilai koefisien tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh dari variabel efikasi diri (X_1) dapat dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$. Di mana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0.218. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\% = 0.218^2 \times 100\% = 0.0475 \times 100\% = 4.75\%$. Dengan hasil tersebut di atas dapat dikatakan bahwa variabel dukungan guru tahfidz (X_2) mempunyai pengaruh sebesar 4.75% terhadap motivasi menghafal Alquran dan sisanya 95.25% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

C. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada analisis regresi dengan uji konkordansi kendall didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dan dukungan guru tahfidz terhadap motivasi menghafal Alquran dengan nilai konkordansi kendall = 0.934 dan $p = 0.000$. Kemudian dari hasil analisis regresi secara parsial didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap motivasi menghafal Alquran dengan nilai $R = 0.434$ dan $p = 0.000$. Sedangkan pada dukungan guru tahfidz terhadap motivasi menghafal Alquran memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai $R = 0.218$ dan $p = 0.003$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan dukungan guru tahfidz memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi menghafal Alquran santri SMA Tahfidz Al-Izzah Samarinda. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Tyas dan Partini (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan dukungan orangtua dengan motivasi belajar. Guru tahfidz di SMA dengan konsep pondok pesantren berperan sebagai pengganti orangtua di rumah.

Hasil regresi diperoleh hasil konkordansi kendall sebesar 0.934 (93.4 persen) yang berarti variabel bebas (efikasi diri dan dukungan guru tahfidz) memiliki pengaruh sebesar 93.4 persen terhadap variabel terikat (motivasi menghafal Alquran), namun sisanya sebesar 6.6 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Santrock (2014) faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi belajar yaitu faktor

individu seperti pertumbuhan atau kematangan, kepandaian, pelatihan, adanya keinginan, faktor pribadi; dan faktor kemasyarakatan seperti keluarga atau kondisi kerumahtanggaan, alat-alat dalam belajar, guru dengan cara pengajarannya dan motivasi kemasyarakatan.

Hal tersebut seperti yang dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Werdayanti (2008) menunjukkan bahwa kompetensi guru dan fasilitas belajar memiliki hubungan positif terhadap motivasi belajar dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.412 (41.2 persen). Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Pramitasari dkk (2011) menunjukkan bahwa persepsi memiliki pengaruh terhadap motivasi belajar dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.646 (64.6 persen). Penelitian yang dilakukan oleh Lian dan Tui (2012) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif yang signifikan dengan OCB bawahan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.425 (42.5persen), sedangkan gaya kepemimpinan transaksional berhubungan negatif dengan OCB bawahan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.023 (2.3persen), sehingga hal tersebut dapat menggambarkan efek langsung dari gaya kepemimpinan yang ada.

Pada dasarnya OCB didefinisikan oleh Organ (dalam Kaswan, 2015) sebagai perilaku individu yang lebih bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Dengan “sukarela” dimaksudkan bahwa perilaku tersebut tidak menuntut peran atau deskripsi pekerjaan yang sifatnya memaksa/wajib, yaitu syarat-syarat bekerja dengan perusahaan/organisasi yang secara jelas dirinci.

Pekerjaan tersebut lebih bersifat pilihan personal, dengan demikian jika tidak dilakukan tidak mendapat hukuman.

Bahkan sejak karya awal Bateman dan Organ (dalam Kaswan, 2015), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB yaitu faktor sikap yang telah menerima banyak perhatian sebagai predictor OCB. Kepuasan kerja secara konsisten diidentifikasi sebagai prediktor terkuat OCB. Selain itu, komitmen dan persepsi keadilan organisasi terkait dengan OCB. Menariknya, dan konsisten dengan penekanan pada OCBO dan OCBI, komitmen organisasi dan persepsi keadilan prosedural lebih berkorelasi dengan OCBO, dan keadilan interpersonal lebih kuat berkorelasi dengan OCBI.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap OCB pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dickinson (2009) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja, persepsi keadilan, stress luar tempat kerja dengan OCB. Bahkan hasil penelitian yang dilakukan Mehboob dan Bhutto (2012) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor yang lemah dari OCB.

Sehingga dari hasil yang diperoleh dapat dipahami bahwa kepuasan kerja yang dimiliki dalam diri pegawai terhadap pekerjaannya tidak serta merta mempengaruhi pegawai untuk memunculkan perilaku *extra-role* atau OCB. Kepuasan kerja yang dibangun atas kepuasan pegawai terhadap kompensasi yang diberikan, sifat pekerjaan yang dihadapi, hubungan yang baik dengan rekan kerja, kepenyeliaan dan kesempatan promosi yang disediakan ternyata belum mampu

untuk mendorong pegawai BI untuk berperilaku *extra-role* atau OCB. Berdasarkan teori yang sudah dikembangkan ternyata masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB pegawai. Dalam analisis statistika, menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak cukup besar menjelaskan OCB pegawai. Dengan demikian, masih banyak faktor lain yang dapat lebih menjelaskan OCB pegawai. Adanya perbedaan status pegawai di tempat kerja yaitu pegawai kontrak atau pegawai tetap juga dipercaya mempunyai kontribusi terhadap OCB pegawai.

Dalam penelitian ini 43.6persen responden berstatus pegawai kontrak atau tidak tetap. Hal tersebut memungkinkan berkontribusi terhadap pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB. Adanya perbedaan status kepegawaian dapat diprediksi juga mempunyai pengaruh dalam memunculkan OCB. Adanya kemungkinan bahwa pegawai berstatus kontrak mempunyai kecenderungan untuk menunjukkan perilaku yang positif dan kinerja yang baik terhadap organisasi karena adanya harapan terhadap keberlanjutan masa kerjanya dan perubahan status kepegawaian dari kontrak menjadi tetap.

Dalam hal ini dapat dipahami bahwa OCB yang terdapat pada diri pegawai bukan hanya karena semata-mata dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya, tetapi ada alasan lain seperti keinginan untuk diangkat menjadi pegawai tetap atau bahkan faktor lainnya. Munculnya OCB dalam diri pegawai juga bisa diakibatkan karena karakter yang dimiliki pegawai seperti rasa peduli yang besar terhadap pegawai lainnya, sehingga keinginan membantu teman yang masih belum menyelesaikan target kerjanya menjadi alasan seseorang bertindak *extra-role* dalam pekerjaannya. Kemungkinan lainnya seperti besarnya waktu yang dipergunakan pegawai dalam

bekerja dapat mendorongnya untuk mengerjakan pekerjaan lain di luar tugas dan tanggung-jawabnya seperti ikut membantu pekerjaan teman lain yang belum selesai pekerjaannya daripada hanya untuk menunggu waktu pulang.

Pernyataan-pernyataan yang ditemukan tersebut dapat menunjukkan bahwa perasaan puas pegawai akan pekerjaan tidak selalu mempengaruhi sikap pegawai dalam melakukan OCB terhadap perusahaan di tempat kerjanya. Sehingga hasil penelitian ini bertolak belakang dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Mohammad, Habib, dan Alias (2011) menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik merupakan variabel penting dalam mempengaruhi OCB. Hal tersebut juga tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Shokrkon dan Naami (2009) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Foote dan Tang (2008) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB.

Kepuasan kerja dapat dideskripsikan sebagai seberapa positif atau negatif perasaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, juga tentang bagaimana seseorang menanggapi kondisi pekerjaannya yang berbeda. Kepuasan kerja juga merupakan penilaian terhadap perbedaan apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaannya dengan apa yang diberikan kembali organisasi kepadanya. Pegawai menilai seberapa bahagia dengan komponen-komponen tertentu dari pekerjaan, penyelia, maupun lingkungan pekerjaan secara menyeluruh (Kaswan, 2015).

Walaupun variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap OCB pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur, namun hal tersebut jika ditinjau dari usianya dapat menjelaskan bahwa pegawai yang menjadi subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur ini didominasi oleh pegawai dengan usia 19-39 (dewasa awal) berjumlah 55 pegawai (70,5persen) dan sisanya 23 pegawai (29.5persen) adalah pegawai dengan rentang usia 40-60 (dewasa madya). Sedangkan menurut Bisen dan Priya (2010), pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih merasa puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, bahkan kehidupan mereka sudah mapan dan juga mereka telah memperoleh hampir semua hal yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

Bahkan dari hasil karakteristik responden jika ditinjau dari masa kerjanya juga menjelaskan bahwa pegawai yang menjadi subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur ini yaitu pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 28 pegawai (35.9persen), pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 30 pegawai (38.5persen), dan pegawai dengan masa kerja >10 tahun berjumlah 20 pegawai (25.6persen). Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur ini tidak didominasi oleh pegawai pada tahap awal (pegawai baru). Sedangkan menurut Bisen dan Priya (2010), lamanya pengabdian merupakan faktor penentu yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, bahkan pegawai pada tahap awal cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih

besar daripada pegawai lama. Sehingga hal tersebut dapat menjadi faktor-faktor penyebab dari tidak terdapatnya pengaruh kepuasan kerja di dalam mempengaruhi OCB pada pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur.

Pada dasarnya terdapat faktor-faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Bisen dan Priya (2010) yaitu faktor-faktor yang terkait dengan pegawai meliputi usia, jenis kelamin, lamanya pengabdian, kepribadian, orang yang bergantung, ambisius, dan kemampuan mental; faktor-faktor yang terkait dengan organisasi meliputi gaji, kesempatan promosi, rasa aman, pengawas/ penyelia; dan faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi kondisi kerja, keterampilan, hubungan dengan rekan kerja, lokasi tempat kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Mathur dan Padmakumari (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap OCB.

Keadilan organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai keadilan secara menyeluruh dalam organisasi, semakin diakui sebagai determinan penting tentang motivasi, sikap, dan perilaku organisasi (Kaswan, 2015). Teori keadilan organisasi tidak hanya merujuk kepada satu teori, melainkan mendeskripsikan sejumlah teori yang berfokus pada pengertian, determinan, dan konsekuensi keadilan organisasi.

Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jafari dan Bidarian (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komponen-komponen keadilan organisasional dengan OCB. Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Goudarzvandchegini, Gilaninia, dan Abdesonboli (2011) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dimensi-dimensi pada keadilan organisasi dengan OCB.

Pada dasarnya terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keadilan organisasi menurut Sweeney dan McFarlin (2002) yaitu karakteristik tugas (meliputi sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensi yang diterimanya), tingkat kepercayaan bawahan (meliputi sejauhmana kepercayaan karyawan terhadap atasan), frekuensi *feedback* (meliputi sejauhmana atasan memberikan *feedback* kepada bawahannya, begitu juga sebaliknya), kinerja manajerial (meliputi sejauhmana peraturan yang ada ditetapkan secara fair dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, dengan begitu akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional), dan budaya organisasi (meliputi persepsi mengenai sistem dan nilai yang dianut dalam suatu organisasi, juga akan berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Azizi, Alipour, Mehni, dan Shojaee (2014) menunjukkan

bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan OCB.

Menurut Luthans (2011), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aseidu, Sarfo, dan Adjei (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan OCB. Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Yilmaz dan Bokeoglu (2008) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan OCB.

Pada dasarnya terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Luthans (2011) yaitu faktor personal (merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi, seperti nilai-nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi, dan pengalaman), faktor internal organisasi (seperti ganjaran, pemimpin, rekan kerja, dan kebijakan organisasi), dan faktor eksternal organisasi (seperti bertambahnya usia, bertambahnya anggota keluarga, tuntutan baru sebagai akibat adanya pengaruh lingkungan, adanya produk baru yang menarik, kemajuan teknologi).

Pada hasil analisis regresi multivariat didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara faktor isi pekerjaan, imbalan, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja, pengawasan, keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, komitmen afektif, komitmen normatif, dan

komitmen berkelanjutan memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan *altruism*, *sportsmanship*, dan *courtesy*. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur berinisial YC pada hari Rabu 15 Februari 2017, di rumahnya. Beliau mengatakan bahwa perasaan puas pada diri pegawai terhadap pekerjaannya dan persepsi terhadap perilaku atasan dalam mengambil keputusan sehingga pegawai merasa diperlakukan secara adil, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan menerima nilai dan tujuan organisasi pada dasarnya lebih didasarkan pada perilaku pegawai dalam membantu rekan kerjanya menyelesaikan pekerjaan apabila mengalami kesulitan dengan menghindari sikap mengeluh agar tidak terjadi kesalahpahaman, dan juga dengan saling memberikan informasi yang bermanfaat bagi pegawai lain agar dapat menjaga hubungan baik antar pegawai.

Sedangkan faktor-faktor variabel X dengan *conscientiousness* dan *civic virtue* tidak terdapat hubungan yang signifikan. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur berinisial YC pada hari Rabu 15 Februari 2017, di rumahnya. Beliau mengatakan bahwa perasaan puas pada diri pegawai terhadap pekerjaannya dan persepsi terhadap perilaku atasan dalam mengambil keputusan sehingga pegawai merasa diperlakukan secara adil, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan menerima nilai dan tujuan organisasi pada dasarnya kurang didasarkan pada pekerjaan yang harus segera terselesaikan sehingga membuat pegawai memilih untuk lembur diakhir pekan

demi menyelesaikan pekerjaannya karena pada dasarnya pelaksanaan lembur pegawai harus dengan persetujuan ataupun perintah dari atasan, dan juga jarang terdapat kegiatan pertemuan di luar waktu kerja dikarenakan pertemuan yang dilaksanakan setiap minggunya telah dijadwalkan di dalam waktu kerja.

Pada hasil analisis regresi model akhir didapatkan hasil bahwa faktor keadilan interaksional dan komitmen afektif berpengaruh sangat signifikan dengan faktor *altruism* pegawai. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur berinisial YC pada hari Rabu 15 Februari 2017, di rumahnya. Beliau mengatakan bahwa pada saat terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya membuat pegawai lain cenderung berusaha membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, sehingga dengan membantu rekan kerjanya secara tidak langsung hal tersebut dapat menjaga hubungan baik antar pegawai serta dapat mengerjakan sesuatu melebihi tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada faktor isi pekerjaan berpengaruh sangat signifikan dengan faktor *conscientiousness* pegawai. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur berinisial YC pada hari Rabu 15 Februari 2017, di rumahnya. Beliau mengatakan bahwa pada saat terdapat pekerjaan penting bahkan mendekati tenggat waktu pengerjaan pegawai siap lembur diakhir pekan demi menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut diperlukan adanya

keterampilan dan kemampuan yang sesuai kualifikasi pekerjaan serta tanggung jawab individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

Pada faktor promosi jabatan, pengawasan, dan komitmen normatif berpengaruh sangat signifikan dengan faktor *sportsmanship* pegawai. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur berinisial YC pada hari Rabu 15 Februari 2017, di rumahnya. Beliau mengatakan bahwa pegawai cenderung menghindari sikap mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun pada dasarnya terdapat banyak tuntutan pekerjaan yang sedang dikerjakannya, sehingga dengan menghindari sikap mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung dapat membantu pegawai untuk memperoleh promosi jabatan yang pada dasarnya merupakan hasil dari penilaian kinerja oleh atasan, dengan melaksanakan pekerjaan secara baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Pada faktor rekan kerja, keadilan prosedural, dan komitmen afektif berpengaruh sangat signifikan dengan faktor *courtesy* pegawai. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur berinisial YC pada hari Rabu 15 Februari 2017, di rumahnya. Beliau mengatakan bahwa pegawai-pegawai cenderung terbuka terhadap informasi baru bahkan apabila terdapat informasi yang bermanfaat untuk pegawai lain, sehingga dengan memberikan informasi tersebut cenderung dapat menjaga hubungan baik antar pegawai apalagi informasi itu bersifat penting mengenai keputusan terbaru yang telah ditetapkan

oleh perusahaan yang sebelumnya berawal gagasan-gagasan dari pegawai untuk perbaikan dan kemajuan perusahaan.

Pada faktor rekan kerja dan keadilan interaksional berpengaruh sangat signifikan dengan faktor *civic virtue* pegawai. Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur berinisial YC pada hari Rabu 15 Februari 2017, di rumahnya. Beliau mengatakan bahwa terdapat pertemuan rutin yang setiap minggunya diadakan oleh perusahaan untuk membahas isu-isu terkini yang terdapat di perusahaan, sehingga dalam menghadiri pertemuan tersebut pegawai cenderung dapat mempererat tali silaturahmi dengan melalui terjalinnya interaksi yang baik melalui sikap saling menghargai antar pegawai satu dengan yang lainnya terutama apabila terdapat pegawai yang sedang menyampaikan pendapatnya.

Bank Indonesia merupakan Bank Sentral yang dimiliki oleh negara Republik Indonesia yang tidak terlepas dari pengaruh perkembangan era globalisasi dengan segala permasalahannya. Oleh karena itu dalam menghadapi perubahan yang terjadi, Bank Indonesia harus dapat lebih mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya dengan terus melakukan perbaikan organisasi sehingga tujuan dari visi dan misi organisasi Bank Indonesia dapat selalu tercapai.