**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum Perusahaan**
2. **Sejarah Bank Indonesia**

Bank Indonesia berasal dari *De Javasche Bank N. V.* yang merupakan salah satu bank milik pemerintah Belanda. *De Javasche Bank N. V.* didirikan pada zaman penjajahan Belanda, tepatnya pada 10 Oktober 1827 dalam rangka membantu pemerintahan Belanda, untuk mengurus keuangannya di Hindia Belanda pada waktu itu. Kemudian *De Javasche Bank N. V.* dinasionalisasi pemerintah Republik Indonesia pada 6 Desember 1951 melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 1951 sehingga menjadi bank milik pemerintah Republik Indonesia.

Selanjutnya berdasarkan Penetapan Presiden Nomor 17 Tahun 1965, Bank Indonesia bersama bank-bank lainnya seperti Bank Koperasi Tani dan Nelayan, Bank Negara Indonesia dan Bank Tabungan Negara dilebur menjadi Bank Tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia (BNI). Bank Negara Indonesia ini terdiri dari BNI unit I, BNI unit II, BNI unit III, BNI unit IV, dan BNI unit V. Bank Negara Indonesia unit I kemudian berfungsi sebagai Bank Sirkulasi, Bank Sentral dan Bank Umum dan dijadikan Bank Sentral di Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1968. Selanjutnya status Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dikukuhkan lagi dalam Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 1999.

Kantor pusat Bank Sentral terletak di ibukota negara. Di Indonesia, Bank Sentral berkantor pusat di Jakarta dan mempunyai kantor perwakilan di seluruh wilayah Indonesia (biasanya di tiap-tiap ibukota provinsi) serta perwakilan-perwakilan dan koresponden di luar negeri. Fungsi Bank Sentral di negara mana pun memegang peranan sangat penting dalam memajukan perkembangan pembangunan di negaranya, begitu pula Bank Sentral di Indonesia yang diemban oleh Bank Indonesia juga mempunyai posisi strategis dalam pembangunan, baik dalam melayani pemerintah maupun dunia keuangan dan perbankan, yang ada di Indonesia dan di seluruh dunia.

1. **Visi dan Misi Bank Indonesia**
2. Visi

Menjadi lembaga bank sentral yang kredibel dan terbaik di regional melalui penguatan nilai-nilai strategis yang dimiliki serta pencapaian inflasi yang rendah dan nilai tukar yang stabil

1. Misi
2. Mencapai stabilitas nilai rupiah dan menjaga efektivitas transmisi kebijakan moneter untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkualitas.
3. Mendorong sistem keuangan nasional bekerja secara efektif dan efisien serta mampu bertahan terhadap gejolak internal dan eksternal untuk mendukung alokasi sumber pendanaan/pembiayaan dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan stabilitas perekonomian nasional.
4. Mewujudkan sistem pembayaran yang aman, efisien, dan lancar yang berkontribusi terhadap perekonomian, stabilitas moneter dan stabilitas sistem keuangan dengan memperhatikan aspek perluasan akses dan kepentingan nasional.
5. Meningkatkan dan memelihara organisasi dan SDM Bank Indonesia yang menjunjung tinggi nilai-nilai strategis dan berbasis kinerja, serta melaksanakan tata kelola (*governance*) yang berkualitas dalam rangka melaksanakan tugas yang diamanatkan Undang-Undang.
6. **Hasil Penelitian**
7. **Karakteristik Responden**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur yang terletak di Jalan Gajah Mada No. 1 Samarinda. Individu yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur yang terdiri dari beberapa unit kerja yaitu Unit Sumber Daya, Unit Akunting, Unit Kasir, Unit Statistik Survei dan Liaison, Unit Komunikasi dan Koordinasi Kebijakan, Unit Akses Keuangan dan UMKM, Unit Pengamanan, dan Unit Driver.

Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 78 pegawai. Karakteristik subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 17. Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Usia** | **Kategori** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | 19-39 | Dewasa Awal | 55 | 70.5 |
| 2 | 40-60 | Dewasa Madya | 23 | 29.5 |
| **Jumlah** | | | **78** | **100** |

Berdasarkan tabel 17 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur yaitu pegawai dengan usia 19-39 (dewasa awal) berjumlah 55 pegawai (70,5persen) dan pegawai dengan usia 40-60 (dewasa madya) berjumlah 23 pegawai (29.5persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur didominasi oleh pegawai dengan usia 19-39 (dewasa awal), yaitu sebesar 70,5persen.

**Tabel 18. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Laki-laki | 68 | 87.2 |
| 2 | Perempuan | 10 | 12.8 |
| **Jumlah** | | **78** | **100** |

Berdasarkan tabel 18 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur yaitu pegawai dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 68 pegawai (87.2persen) dan pegawai dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 10 pegawai (12.8persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 87.2persen.

**Tabel 19. Karakteristik Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pendidikan Terakhir** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | SMA Sederajat | 18 | 23.1 |
| 2 | Diploma | 4 | 5.1 |
| 3 | Sarjana | 50 | 64.1 |
| 4 | Magister | 6 | 7.7 |
| **Jumlah** | | **78** | **100** |

Berdasarkan tabel 19 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur yaitu pegawai dengan pendidikan terakhir SMA sederajat berjumlah 18 pegawai (23.1persen), pegawai dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 4 pegawai (5.1persen), pegawai dengan pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 50 pegawai (64.1persen), dan pegawai dengan pendidikan terakhir Magister berjumlah 6 pegawai (7.7persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur didominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir Sarjana, yaitu sebesar 64.1persen.

**Tabel 20. Karakteristik Subjek Berdasarkan Divisi/Bagian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Divisi/Bagian** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Deputi Direktur | 1 | 1.3 |
| 2 | Asisten Direktur | 2 | 2.6 |
| 3 | Sekretaris | 3 | 3.9 |
| 4 | Unit Sumber Daya | 12 | 15.3 |
| 5 | Unit Akunting | 6 | 7.7 |
| 6 | Unit Kasir | 14 | 17.9 |
| 7 | Unit Statistik Survei dan Liaison | 6 | 7.7 |
| 8 | Unit Komunikasi dan Koordinasi Kebijakan | 6 | 7.7 |
| 9 | Unit Akses Keuangan dan UMKM | 6 | 7.7 |
| 10 | Unit Pengamanan | 15 | 19.3 |
| 11 | Unit Driver | 7 | 8.9 |
| **Jumlah** | | **78** | **100** |

Berdasarkan tabel 20 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur yaitu pegawai dari bagian Deputi Direktur berjumlah 1 pegawai (1.3persen), pegawai dari bagian Asisten Direktur berjumlah 2 pegawai (2.6persen), pegawai dari bagian Sekretaris berjumlah 3 pegawai (3.9persen), pegawai dari bagian Unit Sumber Daya berjumlah 12 pegawai (15.3persen), pegawai dari bagian Unit Akunting berjumlah 6 pegawai (7.7persen), pegawai dari bagian Unit Kasir berjumlah 14 pegawai (17.9persen), pegawai dari bagian Unit Statistik Survei dan Liaison berjumlah 6 pegawai (7.7persen), pegawai dari bagian Unit Komunikasi dan Koordinasi Kebijakan berjumlah 6 pegawai (7.7persen), pegawai dari bagian Unit Akses Keuangan dan UMKM berjumlah 6 pegawai (7.7persen), pegawai dari bagian Unit Pengamanan berjumlah 15 pegawai (19.3persen), dan pegawai dari bagian Unit Driver berjumlah 7 pegawai (8.9persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur didominasi oleh pegawai dari bagian Pengamanan, yaitu sebesar 19.3persen.

**Tabel 21. Karakteristik Subjek Berdasarkan Golongan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Golongan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | VI | 1 | 1.3 |
| 2 | V | 2 | 2.6 |
| 3 | IV | 6 | 7.7 |
| 4 | III | 7 | 8.9 |
| 5 | II | 13 | 16.7 |
| 6 | I | 15 | 19.2 |
| 7 | tanpa golongan | 34 | 43.6 |
| **Jumlah** | | **78** | **100** |

Berdasarkan tabel 21 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur yaitu pegawai dari golongan VI berjumlah 1 pegawai (1.3persen), pegawai dari golongan V berjumlah 2 pegawai (2.6persen), pegawai dari golongan IV berjumlah 6 pegawai (7.7persen), pegawai dari golongan III berjumlah 7 pegawai (8.9persen), pegawai dari golongan II berjumlah 13 pegawai (16.7persen), pegawai dari golongan I berjumlah 15 pegawai (19.2persen), dan pegawai tanpa golongan (karena merupakan pegawai *outsourcing*) berjumlah 34 pegawai (43.6persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur didominasi oleh pegawai tanpa golongan (karena merupakan pegawai *outsourcing*), yaitu sebesar 43.6persen.

**Tabel 22. Karakteristik Subjek Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Masa Kerja** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | 1-5 tahun | 28 | 35.9 |
| 2 | 6-10 tahun | 30 | 38.5 |
| 3 | >10 tahun | 20 | 25.6 |
| **Jumlah** | | **78** | **100** |

Berdasarkan tabel 22 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur 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 diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun, yaitu sebesar 38.5persen.

**Tabel 23. Karakteristik Subjek Berdasarkan Status Kepegawaian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Status Kepegawaian** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Tetap | 44 | 56.4 |
| 2 | Kontrak | 34 | 43.6 |
| **Jumlah** | | **78** | **100** |

Berdasarkan tabel 23 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur yaitu pegawai dengan status kepegawaian tetap berjumlah 44 pegawai (56.4persen) dan pegawai dengan status kepegawaian kontrak berjumlah 34 (43.6persen) pegawai. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur didominasi oleh pegawai dengan status kepegawaian tetap, yaitu sebesar 56.4 persen.

**Tabel 24. Karakteristik Subjek Berdasarkan Status Pernikahan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Status Pernikahan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1 | Sudah Menikah | 55 | 70.5 |
| 2 | Belum Menikah | 23 | 29.5 |
| **Jumlah** | | **78** | **100** |

Berdasarkan tabel 24 tersebut dapat diketahui bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur yaitu pegawai dengan status pernikahan sudah menikah berjumlah 55 pegawai (70.5persen) dan pegawai dengan status pernikahan belum menikah berjumlah 23 pegawai (29.5persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur didominasi oleh pegawai dengan status pernikahan sudah menikah, yaitu sebesar 70.5 persen.

1. **Hasil Uji Deskriptif**

Deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur. Mean empiris dan mean hipotesis diperoleh dari respon sampel penelitian melalui empat skala penelitian yaitu skala *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi.

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 25. Mean Empiris dan Mean Hipotesis**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Mean Empirik** | **SD Empirik** | **Mean Hipotetik** | **SD Hipotetik** | **Status** |
| *Organizational Citizenship Behavior* | 106.40 | 6.944 | 75 | 16.67 | Tinggi |
| Kepuasan Kerja | 100.71 | 6.725 | 72 | 16 | Tinggi |
| Keadilan Organisasi | 103.32 | 6.151 | 75 | 16.67 | Tinggi |
| Komitmen Organisasi | 101.79 | 6.690 | 72 | 16 | Tinggi |

Sumber Data: Lampiran Hal. 211

Melalui tabel 25 diketahui gambaran sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala *organizational citizenship behavior* yang telah terisi diperoleh mean empirik 106.40 lebih tinggi dari mean hipotetik 75 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

**Tabel 26. Kategorisasi Skor Skala *Organizational Citizenship Behavior***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Interval Kecenderungan** | **Skor** | **Kategori** | **F** | **Persentase** |
| X ≥ M + 1.5 SD | ≥ 99 | Sangat Tinggi | 68 | 87.2 |
| M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD | 83 – 98 | Tinggi | 10 | 12.8 |
| M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD | 67 – 82 | Sedang | 0 | 0 |
| M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD | 51 – 66 | Rendah | 0 | 0 |
| X ≤ M - 1.5 SD | ≤ 51 | Sangat Rendah | 0 | 0 |

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 26, maka dapat dilihat bahwa pegawai perusahaan memiliki rentang nilai skala *organizational citizenship behavior* yang berada pada kategori sangat tinggi dengan rentang nilai ≥ 99 dan frekuensi sebanyak 68 pegawai dengan persentase 87.2persen. Hal tersebut menunjukan bahwa pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur memiliki *organizational citizenship behavior* yang sangat tinggi.

Pada skala kepuasan kerja yang telah terisi diperoleh mean empirik 100.71 lebih tinggi dari mean hipotetik 72 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

**Tabel 27. Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Interval Kecenderungan** | **Skor** | **Kategori** | **F** | **Persentase** |
| X ≥ M + 1.5 SD | ≥ 96 | Sangat Tinggi | 62 | 79.4 |
| M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD | 80 – 95 | Tinggi | 16 | 20.6 |
| M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD | 64 – 79 | Sedang | 0 | 0 |
| M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD | 48 – 63 | Rendah | 0 | 0 |
| X ≤ M - 1.5 SD | ≤ 48 | Sangat Rendah | 0 | 0 |

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 27, maka dapat dilihat bahwa pegawai perusahaan memiliki rentang nilai skala kepuasan kerja yang berada pada kategori sangat tinggi dengan rentang nilai ≥ 96 dan frekuensi sebanyak 62 pegawai dengan persentase 79.4persen. Hal tersebut menunjukan bahwa pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi.

Pada skala keadilan organisasi yang telah terisi diperoleh mean empirik 103.32 lebih tinggi dari mean hipotetik 75 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat keadilan organisasi yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

**Tabel 28. Kategorisasi Skor Skala Keadilan Organisasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Interval Kecenderungan** | **Skor** | **Kategori** | **F** | **Persentase** |
| X ≥ M + 1.5 SD | ≥ 99 | Sangat Tinggi | 60 | 76.9 |
| M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD | 83 – 98 | Tinggi | 18 | 23.1 |
| M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD | 67 – 82 | Sedang | 0 | 0 |
| M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD | 51 – 66 | Rendah | 0 | 0 |
| X ≤ M - 1.5 SD | ≤ 51 | Sangat Rendah | 0 | 0 |

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 28, maka dapat dilihat bahwa pegawai perusahaan memiliki rentang nilai skala keadilan organisasi yang berada pada kategori sangat tinggi dengan rentang nilai ≥ 99 dan frekuensi sebanyak 60 dengan persentase 76.9persen. Hal tersebut menunjukan bahwa pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur memiliki keadilan organisasi yang sangat tinggi.

Pada skala komitemen organisasi yang telah terisi diperoleh mean empirik 101.79 lebih tinggi dari mean hipotetik 72 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

**Tabel 29. Kategorisasi Skor Skala Komitmen Organisasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Interval Kecenderungan** | **Skor** | **Kategori** | **F** | **Persentase** |
| X ≥ M + 1.5 SD | ≥ 96 | Sangat Tinggi | 65 | 83.3 |
| M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD | 80 – 95 | Tinggi | 13 | 16.7 |
| M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD | 64 – 79 | Sedang | 0 | 0 |
| M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD | 48 – 63 | Rendah | 0 | 0 |
| X ≤ M - 1.5 SD | ≤ 48 | Sangat Rendah | 0 | 0 |

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 29, maka dapat dilihat bahwa pegawai perusahaan memiliki rentang nilai skala komitmen organisasi yang berada pada kategori sangat tinggi dengan rentang nilai ≥ 96 dan frekuensi sebanyak 65 dengan persentase 83.3persen. Hal tersebut menunjukan bahwa pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi.

1. **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.

1. **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 30. Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Kolmogorov-Smirnov** | **P** | **Keterangan** |
| *Organizational Citizenship Behavior* | 0.100 | 0.052 | Normal |
| Kepuasan Kerja | 0.128 | 0.053 | Normal |
| Keadilan Organisasi | 0.125 | 0.054 | Normal |
| Komitmen Organisasi | 0.110 | 0.052 | Normal |

Sumber Data: Lampiran Hal. 213-219

1. **Q-Q Plot**
2. ***Organizational Citizenship Behavior***

|  |
| --- |
|  |

**Gambar 2. Q-Q Plot *Organizational Citizenship Behavior***

1. **Kepuasan Kerja**

|  |
| --- |
|  |

**Gambar 3. Q-Q Plot Kepuasan Kerja**

1. **Keadilan Organisasi**

|  |
| --- |
|  |

**Gambar 4. Q-Q Plot Keadilan Organisasi**

1. **Komitmen Organisasi**

|  |
| --- |
|  |

**Gambar 5. Q-Q Plot Komitmen Organisasi**

Berdasarkan tabel 30 diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel *organizational citizenship behavior* menghasilkan nilai Z= 100 dan p= 0.052. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukan bahwa sebaran butir-butir *organizational citizenship behavior* adalah normal.
2. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai Z= 0.128 dan p= 0.053. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukan bahwa sebaran butir-butir kepuasan kerja adalah normal.
3. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel keadilan organisasi menghasilkan nilai Z= 0.125 dan p= 0.054. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukan bahwa sebaran butir-butir keadilan organisasi adalah normal.
4. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai Z= 0.110 dan p= 0.052. Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukan bahwa sebaran butir-butir komitmen organisasi adalah normal.

Berdasarkan tabel 30 maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel yaitu *organizational citizenship behavior*, kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi memiliki sebaran data yang normal, dengan demikian analisis data secara parametrik dapat dilakukan karena telah memenuhi sebagai salah satu syarat atas asumsi normalitas sebaran data penelitian.

1. **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 31. Hasil Uji Linieritas Hubungan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **F Hitung** | **F Tabel** | **P** | **Keterangan** |
| *Organizational citizenship behavior* – kepuasan kerja | 1.637 | 2.73 | 0.069 | Linier |
| *Organizational citizenship behavior* – keadilan organiasi | 1.142 | 2.73 | 0.337 | Linier |
| *Organizational citizenship behavior* – komitmen organisasi | 0.587 | 2.73 | 0.918 | Linier |

Sumber Data: Lampiran Hal. 223-227

Berdasarkan tabel 31 diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji asumsi linieritas antara variabel kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* menunjukan nilai F hitung < F tabel yang artinya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* yang mempunyai nilai *deviant from linierity* yaitu F= 1.637 dan P= 0.069 > 0.05 yang berarti hubungannya dinyatakan linier.
2. Hasil uji asumsi linieritas antara variabel keadilan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* menunjukan nilai F hitung < F tabel yang artinya terdapat hubungan antara keadilan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* yang mempunyai nilai *deviant from linierity* yaitu F= 1.142 dan P= 0.337 > 0.05 yang berarti hubungannya dinyatakan linier.
3. Hasil uji asumsi linieritas antara variabel komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* menunjukan nilai F hitung < F tabel yang artinya terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* yang mempunyai nilai *deviant from linierity* yaitu F= 0.587 dan P= 0.918 > 0.05 yang berarti hubungannya dinyatakan linier.
4. **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 inflantion factor* (*VIF*) variabel kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 32. Hasil Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Tolerance** | **VIF** | **Keterangan** |
| *Organizational citizenship behavior* – kepuasan kerja | 0.686 | 1.458 | Unmultikol |
| *Organizational citizenship behavior* – keadilan organisasi | 0.781 | 1.281 | Unmultikol |
| *Organizational citizenship behavior* – komitmen organisasi | 0.678 | 1.475 | Unmultikol |

Sumber Data: Lampiran Hal. 229

Berdasarkan tabel 32 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisiensi tolerance variabel kurang dari 1 dan nilai *variance inflantion factor* (VIF) variabel kurang dari 10. Sehingga dengan demikian pada model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas.

1. **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 33. Hasil Uji Homoskedastisitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **T Hitung** | **T Tabel** | **P** | **Keterangan** |
| Kepuasan Kerja | -0.868 | 1.992 | 0.388 | Homoskedastik |
| Keadilan Organisasi | -0.909 | 1.992 | 0.366 | Homoskedastik |
| Komitmen Organisasi | 1.133 | 1.992 | 0.261 | Homoskedastik |

Sumber Data: Lampiran Hal. 231

Berdasarkan tabel 33 diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedatisitas model regresi dalam penelitian ini, karena seluruh nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian dengan metode *Glejser* diperoleh nilai a lebih dari 0.05 terhadap absolute residual (*Abs\_Res*) secara parsial dan nilai t hitung < t tabel. Sehingga dengan demikian variabel independen layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen yang ada.

1. **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 antaravariabel-variabel independen yang berasal dari data *time series.* Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan Uji Durbin-Watson. Nilai yang terdapat tabel Durbin Watson yaitu α = 5% ; n = 78 ; k-3 adalah dL = 1.5535 dan dU= 1.7129. Hasil pengolahan data menunjukan nilai Durbin Watson sebesar 2.231 dan nilai tersebut berada di antara dU dan (4-dU) atau 2.231 lebih besar dari 1.7129 dan 2.231 lebih kecil dari 2.2871. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tersebut tidak terdapat autokolerasi atau tidak terjadi kolerasi di antara kesalahan penggangu.

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 dapat dilakukan, karena telah 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 regresi.

1. **Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Tehnik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi.

Berdasarkan hasil pengujian regresi model penuh atas variabel-variabel kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama didapatkan hasil yaitu:

**Tabel 34. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **F Hitung** | **F Tabel** | **R2** | **P** |
| *Organizational Citizenship Behavior* (Y)  Kepuasan Kerja (X1)  Keadilan Organisasi (X2)  Komitmen Organisasi (X3) | 6.759 | 2.73 | 0.215 | 0.000 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 235

Berdasarkan tabel 34 di atas, menunjukan bahwa F hitung > F tabel yang artinya yaitu kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yaitu dengan nilai F = 6.759, R2 = 0.215, dan p = 0.000. Hal tersebut bermakna bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. Kemudian dari hasil analisis regresi secara bertahap dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 35. Hasil Uji Analisis Regresi Model Bertahap**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Beta** | **T Hitung** | **T Tabel** | **P** |
| Kepuasan Kerja (X1)  *Organizational Citizenship Behavior* (Y) | 0.038 | 0.307 | 1.992 | 0.759 |
| Keadilan Organisasi (X2)  *Organizational Citizenship Behavior* (Y) | 0.274 | 2.353 | 1.992 | 0.021 |
| Komitmen Organisasi (X3)  *Organizational Citizenship Behavior* (Y) | 0.215 | 2.006 | 1.992 | 0.048 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 235

Berdasarkan tabel 35, dapat diketahui bahwa pada kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* menunjukan t hitung < t tabel yang artinya tidak terdapat pengaruh dengan nilai beta = 0.038, t = 0.307, dan p = 0.759. Kemudian pada keadilan organisasi dengan *organizational citizenship behavior* menunjukan t hitung > t tabel yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai beta = 0.274, t = 2.353, dan p = 0.021. Setelah itu pada komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* menunjukan t hitung > t tabel yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai beta = 0.215, t = 2.006, dan p = 0.048.

Pada hasil uji analisis regresi multivariat yaitu faktor-faktor kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi dengan faktor-faktor *organizational citizenship behavior* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 36. Hasil Uji Analisis Regresi Multivariat Model Penuh**

**Aspek-Aspek Variabel Bebas dengan Aspek-Aspek Variabel Terikat**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Aspek** | **F Hitung** | **F Tabel** | **R2** | **P** |
| Isi pekerjaan (X1), imbalan (X2), promosi jabatan (X3), kondisi kerja (X4), rekan kerja (X5), pengawasan (X6), keadilan distributif (X7), keadilan prosedural (X8), keadilan interaksional (X9), komitmen afektif (X10), komitmen normatif (X11), dan komitmen berkelanjutan (X12) dengan *altruism* (Y1) | 2.876 | 2.73 | 0.347 | 0.003 |
| dengan *conscientiousness* (Y2) | 1.519 | 2.73 | 0.219 | 0.140 |
| dengan *sportsmanship* (Y3) | 4.413 | 2.73 | 0.449 | 0.000 |
| dengan *courtesy* (Y4) | 3.272 | 2.73 | 0.377 | 0.001 |
| dengan *civic virtue* (Y5) | 2.666 | 2.73 | 0.330 | 0.056 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 237-245

Berdasarkan tabel 36 dapat diketahui bahwa faktor-faktor dalam variabel X yaitu isi pekerjaan (X1), imbalan (X2), promosi jabatan (X3), kondisi kerja (X4), rekan kerja (X5), pengawasan (X6), keadilan distributif (X7), keadilan prosedural (X8), keadilan interaksional (X9), komitmen afektif (X10), komitmen normatif (X11), dan komitmen berkelanjutan (X12) memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan *altruism* (Y1) *sportsmanship* (Y3), dan *courtesy* (Y4). Sedangkan faktor-faktor variabel X dengan *conscientiousness* dan *civic virtue* tidak terdapat hubungan yang signifikan. Kemudian dari hasil analisis korelasi parsial pada faktor *altruism* (Y1) dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 37. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial**

**Terhadap *Altruism* (Y1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Faktor** | **Beta** | **T Hitung** | **T Tabel** | **P** |
| Komitmen berkelanjutan (X12) | -0.214 | -1.282 | 1.992 | 0.205 |
| Promosi jabatan (X3) | 0.082 | 0.457 | 1.992 | 0.650 |
| Pengawasan (X6) | -0.012 | -0.088 | 1.992 | 0.930 |
| Keadilan prosedural (X8) | 0.187 | 1.274 | 1.992 | 0.207 |
| Isi pekerjaan (X1) | -0.095 | -0.738 | 1.992 | 0.463 |
| Keadilan distributif (X7) | -0.006 | -0.048 | 1.992 | 0.962 |
| Kondisi kerja (X4) | -0.235 | -1.571 | 1.992 | 0.121 |
| Komitmen normatif (X11) | 0.118 | 0.730 | 1.992 | 0.468 |
| Keadilan interaksional (X9) | 0.217 | 1.397 | 1.992 | 0.167 |
| Komitmen afektif (X10) | 0.262 | 1.603 | 1.992 | 0.114 |
| Rekan kerja (X5) | 0.366 | 2.149 | 1.992 | 0.035 |
| Imbalan (X2) | -0.087 | -0.484 | 1.992 | 0.630 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 238

Pada tabel 37 dapat diketahui bahwa faktor rekan kerja (X5) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *altruism* (Y1). Sedangkan faktor isi pekerjaan (X1), imbalan (X2), promosi jabatan (X3), kondisi kerja (X4), pengawasan (X6), keadilan distributif (X7), keadilan prosedural (X8), keadilan interaksional (X9), komitmen afektif (X10), komitmen normatif (X11), dan komitmen berkelanjutan (X12) tidak berkorelasi signifikan dengan *altruism* (Y1). Lebih lanjut pada hasil uji analisis regresi model *stepwise* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 38. Rangkuman Hasil Uji Analisis Regresi**

**Model *Stepwise* dengan *Altruism* (Y1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Faktor** | **Beta** | **T Hitung** | **T Tabel** | **P** |
| Dikeluarkan X9 (keadilan interaksional) | 0.362 | 3.471 | 1.992 | 0.001 |
| Dikeluarkan X10 (komitmen afektif) | 0.257 | 2.464 | 1.992 | 0.016 |
| Dikeluarkan X1 (isi pekerjaan) | -0.107 | -1.003 | 1.992 | 0.319 |
| Dikeluarkan X2 (imbalan) | -0.058 | -0.522 | 1.992 | 0.603 |
| Dikeluarkan X3 (promosi jabatan) | -0.004 | -0.034 | 1.992 | 0.973 |
| Dikeluarkan X4 (kondisi kerja) | -0.085 | -0.767 | 1.992 | 0.445 |
| Dikeluarkan X5 (rekan kerja) | 0.151 | 1.285 | 1.992 | 0.203 |
| Dikeluarkan X6 (pengawasan) | 0.036 | 0.335 | 1.992 | 0.739 |
| Dikeluarkan X7 (keadilan distributif) | -0.010 | -0.077 | 1.992 | 0.939 |
| Dikeluarkan X8 (keadilan prosedural) | 0.181 | 1.290 | 1.992 | 0.201 |
| Dikeluarkan X11 (komitmen normatif) | 0.034 | 0.232 | 1.992 | 0.817 |
| Dikeluarkan X12 (komitmen berkelanjutan) | -0.085 | -0.589 | 1.992 | 0.558 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 249

Pada tabel 38 dapat diketahui bahwa terdapat 10 faktor yang tidak signifikan dengan *altruism* (Y1) yaitu faktor isi pekerjaan (X1), imbalan (X2), promosi jabatan (X3), kondisi kerja (X4), rekan kerja (X5), pengawasan (X6), keadilan distributif (X7), keadilan prosedural (X8), komitmen normatif (X11), dan komitmen berkelanjutan (X12). Adapun faktor yang signifikan dengan *altruism* (Y1) adalah faktor keadilan interaksional (X9) dan komitmen afektif (X10). Signifikansi dari faktor keadilan interaksional (X9) dan komitmen afektif (X10) tersebut ditunjukan dari hasil analisis regresi model akhir sebagai berikut:

**Tabel 39. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir (Y1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sumber Variasi** | **F Hitung** | **F Tabel** | **R2** | **P** |
| Regresi 2X (X9 dan X10) | 12.535 | 2.73 | 0.251 | 0.000 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 248

Pada tabel 39 didapatkan hasil nilai regresi model akhir (Y1) dengan 2X yaitu faktor keadilan interaksional dan komitmen afektif dengan F =12.535, R2 = 0.251, dan P =0.000. Ini berarti faktor keadilan interaksional dan komitmen afektif berpengaruh sangat signifikan dengan faktor *altruism* pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur. Lebih lanjut pada pengujian analisis korelasi parsial pada faktor *conscientiousness* (Y2) dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 40. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial**

**Terhadap *Conscientiousness* (Y2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Faktor** | **Beta** | **T Hitung** | **T Tabel** | **P** |
| Komitmen berkelanjutan (X12) | -0.486 | -2.664 | 1.992 | 0.010 |
| Promosi jabatan (X3) | -0.343 | -1.743 | 1.992 | 0.086 |
| Pengawasan (X6) | -0.135 | -0.914 | 1.992 | 0.364 |
| Keadilan prosedural (X8) | -0.051 | -0.316 | 1.992 | 0.753 |
| Isi pekerjaan (X1) | 0.291 | 2.065 | 1.992 | 0.043 |
| Keadilan distributif (X7) | 0.084 | 0.576 | 1.992 | 0.566 |
| Kondisi kerja (X4) | -0.094 | -0.576 | 1.992 | 0.567 |
| Komitmen normatif (X11) | -0.083 | -0.469 | 1.992 | 0.640 |
| Keadilan interaksional (X9) | 0.098 | 0.576 | 1.992 | 0.567 |
| Komitmen afektif (X10) | 0.416 | 2.331 | 1.992 | 0.023 |
| Rekan kerja (X5) | 0.375 | 2.013 | 1.992 | 0.048 |
| Imbalan (X2) | 0.084 | 0.427 | 1.992 | 0.671 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 240

Pada tabel 40 dapat diketahui bahwa faktor isi pekerjaan (X1), rekan kerja (X5), dan komitmen afektif (X10) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *conscientiousness* (Y2). Sedangkan faktor komitmen berkelanjutan (X12) memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *conscientiousness* (Y2). Kemudian faktor imbalan (X2), promosi jabatan (X3), kondisi kerja (X4), pengawasan (X6), keadilan distributif (X7), keadilan prosedural (X8), keadilan interaksional (X9), dan komitmen normatif (X11) tidak berkorelasi signifikan dengan *conscientiousness* (Y2). Lebih lanjut pada hasil uji analisis regresi model *stepwise* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 41. Rangkuman Hasil Uji Analisis Regresi**

**Model *Stepwise* dengan *Conscientiousness* (Y2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Faktor** | **Beta** | **T Hitung** | **T Tabel** | **P** |
| Dikeluarkan X1 (isi pekerjaan) | 0.226 | 2.022 | 1.992 | 0.047 |
| Dikeluarkan X2 (imbalan) | -0.058 | -0.458 | 1.992 | 0.648 |
| Dikeluarkan X3 (promosi jabatan) | -0.144 | -1.185 | 1.992 | 0.240 |
| Dikeluarkan X4 (kondisi kerja) | -0.078 | -0.640 | 1.992 | 0.524 |
| Dikeluarkan X5 (rekan kerja) | 0.070 | 0.574 | 1.992 | 0.568 |
| Dikeluarkan X6 (pengawasan) | -0.020 | -0.158 | 1.992 | 0.875 |
| Dikeluarkan X7 (keadilan distributif) | 0.071 | 0.602 | 1.992 | 0.549 |
| Dikeluarkan X8 (keadilan prosedural) | 0.017 | 0.147 | 1.992 | 0.884 |
| Dikeluarkan X9 (keadilan interaksional) | 0.059 | 0.513 | 1.992 | 0.610 |
| Dikeluarkan X10 (komitmen afektif) | 0.109 | 0.894 | 1.992 | 0.374 |
| Dikeluarkan X11 (komitmen normatif) | -0.075 | -0.592 | 1.992 | 0.555 |
| Dikeluarkan X12 (komitmen berkelanjutan) | -0.077 | -0.622 | 1.992 | 0.536 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 251

Pada tabel 41 dapat diketahui bahwa terdapat 11 faktor yang tidak signifikan dengan *conscientiousness* (Y2) yaitu faktor imbalan (X2), promosi jabatan (X3), kondisi kerja (X4), rekan kerja (X5), pengawasan (X6), keadilan distributif (X7), keadilan prosedural (X8), keadilan interaksional (X9), komitmen afektif (X10), komitmen normatif (X11), dan komitmen berkelanjutan (X12). Adapun faktor yang signifikan dengan *conscientiousness* (Y2) adalah faktor isi pekerjaan (X1). Signifikansi dari faktor isi pekerjaan (X1) tersebut ditunjukan dari hasil analisis regresi model akhir sebagai berikut:

**Tabel 42. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir (Y2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sumber Variasi** | **F Hitung** | **F Tabel** | **R2** | **P** |
| Regresi 1X (X1) | 4.090 | 2.73 | 0.051 | 0.047 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 250

Pada tabel 42 didapatkan hasil nilai regresi model akhir (Y2) dengan 1X yaitu faktor isi pekerjaan dengan F = 4.090, R2 = 0.051, dan P = 0.047. Ini berarti faktor isi pekerjaan berpengaruh sangat signifikan dengan faktor *conscientiousness* pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur. Lebih lanjut pada pengujian analisis korelasi parsial pada faktor *sportsmanship* (Y3) dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 43. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial**

**Terhadap *Sportsmanship* (Y3)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Faktor** | **Beta** | **T Hitung** | **T Tabel** | **P** |
| Komitmen berkelanjutan (X12) | -0.331 | -2.158 | 1.992 | 0.035 |
| Promosi jabatan (X3) | -0.253 | -1.527 | 1.992 | 0.132 |
| Pengawasan (X6) | 0.195 | 1.567 | 1.992 | 0.122 |
| Keadilan prosedural (X8) | 0.077 | 0.570 | 1.992 | 0.571 |
| Isi pekerjaan (X1) | -0.036 | -0.305 | 1.992 | 0.761 |
| Keadilan distributif (X7) | -0.239 | -1.940 | 1.992 | 0.057 |
| Kondisi kerja (X4) | -0.019 | -0.140 | 1.992 | 0.889 |
| Komitmen normatif (X11) | 0.572 | 3.846 | 1.992 | 0.000 |
| Keadilan interaksional (X9) | 0.266 | 1.866 | 1.992 | 0.066 |
| Komitmen afektif (X10) | 0.105 | 0.700 | 1.992 | 0.487 |
| Rekan kerja (X5) | 0.228 | 1.459 | 1.992 | 0.149 |
| Imbalan (X2) | -0.114 | -0.686 | 1.992 | 0.495 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 242

Pada tabel 43 dapat diketahui bahwa faktor komitmen normatif (X11) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *sportsmanship* (Y3). Sedangkan faktor komitmen berkelanjutan (X12) memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *sportsmanship* (Y3). Kemudian faktor isi pekerjaan (X1), imbalan (X2), promosi jabatan (X3), kondisi kerja (X4), rekan kerja (X5), pengawasan (X6), keadilan distributif (X7), keadilan prosedural (X8), keadilan interaksional (X9), dan komitmen afektif (X10) tidak berkorelasi signifikan dengan *sportsmanship* (Y3). Lebih lanjut pada hasil uji analisis regresi model *stepwise* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 44. Rangkuman Hasil Uji Analisis Regresi**

**Model *Stepwise* dengan *Sportsmanship* (Y3)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Faktor** | **Beta** | **T Hitung** | **T Tabel** | **P** |
| Dikeluarkan X3 (promosi jabatan) | -0.301 | -2.942 | 1.992 | 0.004 |
| Dikeluarkan X6 (pengawasan) | 0.270 | 2.735 | 1.992 | 0.008 |
| Dikeluarkan X11 (komitmen normatif) | 0.500 | 4.892 | 1.992 | 0.000 |
| Dikeluarkan X1 (isi pekerjaan) | -0.134 | -1.151 | 1.992 | 0.253 |
| Dikeluarkan X2 (imbalan) | -0.157 | -0.974 | 1.992 | 0.333 |
| Dikeluarkan X4 (kondisi kerja) | -0.016 | -0.126 | 1.992 | 0.900 |
| Dikeluarkan X5 (rekan kerja) | 0.120 | 0.893 | 1.992 | 0.375 |
| Dikeluarkan X7 (keadilan distributif) | -0.080 | -0.771 | 1.992 | 0.443 |
| Dikeluarkan X8 (keadilan prosedural) | 0.137 | 1.313 | 1.992 | 0.193 |
| Dikeluarkan X9 (keadilan interaksional) | 0.170 | 1.659 | 1.992 | 0.101 |
| Dikeluarkan X10 (komitmen afektif) | 0.031 | 0.224 | 1.992 | 0.824 |
| Dikeluarkan X12 (komitmen berkelanjutan) | -0.153 | -1.183 | 1.992 | 0.241 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 253-254

Pada tabel 44 dapat diketahui bahwa terdapat 9 faktor yang tidak signifikan dengan *sportsmanship* (Y3) yaitu faktor isi pekerjaan (X1), imbalan (X2), kondisi kerja (X4), rekan kerja (X5), keadilan distributif (X7), keadilan prosedural (X8), keadilan interaksional (X9), komitmen afektif (X10), dan komitmen berkelanjutan (X12). Adapun faktor yang signifikan dengan *sportsmanship* (Y3) adalah faktor promosi jabatan (X3), pengawasan (X6), dan komitmen normatif (X11). Signifikansi dari faktor promosi jabatan (X3), pengawasan (X6), dan komitmen normatif (X11) tersebut ditunjukan dari hasil analisis regresi model akhir sebagai berikut:

**Tabel 45. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir (Y3)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sumber Variasi** | **F Hitung** | **F Tabel** | **R2** | **P** |
| Regresi 3X (X3, X6, dan X11) | 12.418 | 2.73 | 0.335 | 0.000 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 252

Pada tabel 45 didapatkan hasil nilai regresi model akhir (Y3) dengan 3X yaitu faktor promosi jabatan, pengawasan, dan komitmen normatif dengan F = 12.418, R2 = 0.335, dan P = 0.000. Ini berarti faktor promosi jabatan, pengawasan, dan komitmen normatif berpengaruh sangat signifikan dengan faktor *sportsmanship* pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur. Lebih lanjut pada pengujian analisis korelasi parsial pada faktor *courtesy* (Y4) dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 46. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial**

**Terhadap *Courtesy* (Y4)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Faktor** | **Beta** | **T Hitung** | **T Tabel** | **P** |
| Komitmen berkelanjutan (X12) | -0.232 | -1.425 | 1.992 | 0.159 |
| Promosi jabatan (X3) | -0.010 | -0.056 | 1.992 | 0.956 |
| Pengawasan (X6) | -0.103 | -0.781 | 1.992 | 0.438 |
| Keadilan prosedural (X8) | 0.170 | 1.187 | 1.992 | 0.240 |
| Isi pekerjaan (X1) | 0.136 | 1.075 | 1.992 | 0.286 |
| Keadilan distributif (X7) | 0.040 | 0.309 | 1.992 | 0.758 |
| Kondisi kerja (X4) | 0.018 | 0.123 | 1.992 | 0.903 |
| Komitmen normatif (X11) | -0.016 | -0.100 | 1.992 | 0.920 |
| Keadilan interaksional (X9) | 0.139 | 0.919 | 1.992 | 0.362 |
| Komitmen afektif (X10) | 0.361 | 2.264 | 1.992 | 0.027 |
| Rekan kerja (X5) | 0.404 | 2.429 | 1.992 | 0.018 |
| Imbalan (X2) | -0.173 | -0.978 | 1.992 | 0.332 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 244

Pada tabel 46 dapat diketahui bahwa faktor rekan kerja (X5) dan komitmen afektif (X10) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *courtesy* (Y4). Sedangkan faktor isi pekerjaan (X1), imbalan (X2), promosi jabatan (X3), kondisi kerja (X4), pengawasan (X6), keadilan distributif (X7), keadilan prosedural (X8), keadilan interaksional (X9), komitmen normatif (X11), dan komitmen berkelanjutan (X12) tidak berkorelasi signifikan dengan *courtesy* (Y4). Lebih lanjut pada hasil uji analisis regresi model *stepwise* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 47. Rangkuman Hasil Uji Analisis Regresi**

**Model *Stepwise* dengan *Courtesy* (Y4)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Faktor** | **Beta** | **T Hitung** | **T Tabel** | **P** |
| Dikeluarkan X5 (rekan kerja) | 0.272 | 2.481 | 1.992 | 0.015 |
| Dikeluarkan X8 (keadilan prosedural) | 0.245 | 2.367 | 1.992 | 0.021 |
| Dikeluarkan X10 (komitmen afektif) | 0.229 | 2.033 | 1.992 | 0.046 |
| Dikeluarkan X1 (isi pekerjaan) | 0.059 | 0.572 | 1.992 | 0.569 |
| Dikeluarkan X2 (imbalan) | -0.096 | -0.837 | 1.992 | 0.406 |
| Dikeluarkan X3 (promosi jabatan) | -0.035 | -0.313 | 1.992 | 0.755 |
| Dikeluarkan X4 (kondisi kerja) | -0.031 | -0.253 | 1.992 | 0.801 |
| Dikeluarkan X6 (pengawasan) | -0.028 | -0.235 | 1.992 | 0.815 |
| Dikeluarkan X7 (keadilan distributif) | 0.076 | 0.675 | 1.992 | 0.502 |
| Dikeluarkan X9 (keadilan interaksional) | 0.129 | 0.962 | 1.992 | 0.339 |
| Dikeluarkan X11 (komitmen normatif) | -0.056 | -0.400 | 1.992 | 0.691 |
| Dikeluarkan X12 (komitmen berkelanjutan) | -0.180 | -1.250 | 1.992 | 0.215 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 256-257

Pada tabel 47 dapat diketahui bahwa terdapat 9 faktor yang tidak signifikan dengan *courtesy* (Y4) yaitu faktor isi pekerjaan (X1), imbalan (X2), promosi jabatan (X3), kondisi kerja (X4), pengawasan (X6), keadilan distributif (X7), keadilan interaksional (X9), komitmen normatif (X11), dan komitmen berkelanjutan (X12). Adapun faktor yang signifikan dengan *courtesy* (Y4) adalah faktor rekan kerja (X5), keadilan prosedural (X8), dan komitmen afektif (X10). Signifikansi dari faktor rekan kerja (X5), keadilan prosedural (X8), dan komitmen afektif (X10) tersebut ditunjukan dari hasil analisis regresi model akhir sebagai berikut:

**Tabel 48. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir (Y4)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sumber Variasi** | **F Hitung** | **F Tabel** | **R2** | **P** |
| Regresi 3X (X5, X8, dan X10) | 11.956 | 2.73 | 0.326 | 0.000 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 255

Pada tabel 48 didapatkan hasil nilai regresi model akhir (Y4) dengan 3X yaitu faktor rekan kerja, keadilan prosedural, dan komitmen afektif dengan F = 11.956, R2 = 0.326, dan P = 0.000. Ini berarti faktor rekan kerja, keadilan prosedural, dan komitmen afektif berpengaruh sangat signifikan dengan faktor *courtesy* pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur. Lebih lanjut pada pengujian analisis korelasi parsial pada faktor *civic virtue* (Y5) dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 49. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial**

**Terhadap *Civic Virtue* (Y5)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Faktor** | **Beta** | **T Hitung** | **T Tabel** | **P** |
| Komitmen berkelanjutan (X12) | -0.433 | -2.561 | 1.992 | 0.013 |
| Promosi jabatan (X3) | -0.366 | -2.005 | 1.992 | 0.049 |
| Pengawasan (X6) | 0.001 | 0.004 | 1.992 | 0.997 |
| Keadilan prosedural (X8) | 0.000 | -0.003 | 1.992 | 0.997 |
| Isi pekerjaan (X1) | 0.176 | 1.346 | 1.992 | 0.183 |
| Keadilan distributif (X7) | -0.058 | -0.425 | 1.992 | 0.672 |
| Kondisi kerja (X4) | 0.043 | 0.283 | 1.992 | 0.778 |
| Komitmen normatif (X11) | 0.361 | 2.202 | 1.992 | 0.031 |
| Keadilan interaksional (X9) | 0.279 | 1.776 | 1.992 | 0.080 |
| Komitmen afektif (X10) | 0.071 | 0.427 | 1.992 | 0.671 |
| Rekan kerja (X5) | 0.418 | 2.427 | 1.992 | 0.018 |
| Imbalan (X2) | 0.000 | 0.000 | 1.992 | 1.000 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 246

Pada tabel 49 dapat diketahui bahwa faktor rekan kerja (X5) dan komitmen normatif (X11) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *civic virtue* (Y5). Sedangkan faktor promosi jabatan (X3) dan komitmen berkelanjutan (X12) memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *civic virtue* (Y5). Kemudian faktor isi pekerjaan (X1), imbalan (X2), kondisi kerja (X4), pengawasan (X6), keadilan distributif (X7), keadilan prosedural (X8), keadilan interaksional (X9), dan komitmen afektif (X10) tidak berkorelasi signifikan dengan *civic virtue* (Y5). Lebih lanjut pada hasil uji analisis regresi model *stepwise* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 50. Rangkuman Hasil Uji Analisis Regresi**

**Model *Stepwise* dengan *Civic Virtue* (Y5)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Faktor** | **Beta** | **T Hitung** | **T Tabel** | **P** |
| Dikeluarkan X5 (rekan kerja) | 0.253 | 2.245 | 1.992 | 0.028 |
| Dikeluarkan X9 (keadilan interaksional) | 0.246 | 2.181 | 1.992 | 0.032 |
| Dikeluarkan X1 (isi pekerjaan) | 0.135 | 1.211 | 1.992 | 0.230 |
| Dikeluarkan X2 (imbalan) | -0.121 | -0.976 | 1.992 | 0.332 |
| Dikeluarkan X3 (promosi jabatan) | -0.201 | -1.675 | 1.992 | 0.098 |
| Dikeluarkan X4 (kondisi kerja) | -0.032 | -0.239 | 1.992 | 0.812 |
| Dikeluarkan X6 (pengawasan) | 0.114 | 0.880 | 1.992 | 0.382 |
| Dikeluarkan X7 (keadilan distributif) | -0.046 | -0.349 | 1.992 | 0.728 |
| Dikeluarkan X8 (keadilan prosedural) | 0.051 | 0.349 | 1.992 | 0.728 |
| Dikeluarkan X10 (komitmen afektif) | 0.081 | 0.670 | 1.992 | 0.505 |
| Dikeluarkan X11 (komitmen normatif) | 0.185 | 1.582 | 1.992 | 0.118 |
| Dikeluarkan X12 (komitmen berkelanjutan) | -0.092 | -0.704 | 1.992 | 0.484 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 259

Pada tabel 50 dapat diketahui bahwa terdapat 10 faktor yang tidak signifikan dengan *civic virtue* (Y5) yaitu faktor isi pekerjaan (X1), imbalan (X2), promosi jabatan (X3), kondisi kerja (X4), pengawasan (X6), keadilan distributif (X7), keadilan prosedural (X8), komitmen afektif (X10), komitmen normatif (X11), dan komitmen berkelanjutan (X12). Adapun faktor yang signifikan dengan *civic virtue* (Y5) adalah faktor rekan kerja (X5) dan keadilan interaksional (X9). Signifikansi dari faktor rekan kerja (X5) dan keadilan interaksional (X9) tersebut ditunjukan dari hasil analisis regresi model akhir sebagai berikut:

**Tabel 51. Hasil Uji Analisis Regresi Model Akhir (Y5)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sumber Variasi** | **F Hitung** | **F Tabel** | **R2** | **P** |
| Regresi 2X (X5 dan X9) | 7.660 | 2.73 | 0.170 | 0.001 |

Sumber Data: Lampiran Hal. 258

Pada tabel 51 didapatkan hasil nilai regresi model akhir (Y5) dengan 2X yaitu faktor rekan kerja dan keadilan interaksional dengan F = 7.660, R2 = 0.170, dan P = 0.001. Ini berarti faktor rekan kerja dan keadilan interaksional berpengaruh sangat signifikan dengan faktor *civic virtue* pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur.

1. **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pada analisis regresi secara penuh didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap OCB pegawai dengan nilai F = 6.759, R2 = 0.215, dan p = 0.000. Kemudian dari hasil analisis regresi secara bertahap didapatkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap OCB pegawai dengan nilai beta = 0.038, t = 0.307, dan p = 0.759. Sedangkan pada keadilan organisasi terhadap OCB pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai beta = 0.274, t = 2.353, dan p = 0.021. Kemudian pada komitmen organisasi terhadap OCB pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai beta = 0.251, t = 2.006, dan p = 0.048.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kalimantan Timur*.* Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Zadeh, Esmaili, Tojari, dan Zarei (2015) yang menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keadilan organisasi dengan OCB.

Hasil regresi secara penuh didapatkan pada nilai R2 diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0.215 (21.5persen) yang berarti variabel bebas (kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi) memberikan sumbangsih efektifitas pengaruh sebesar 21.5persen terhadap variabel terikat (OCB), namun sisanya sebesar 78,5persen justru cenderung dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Kaswan (2015) pada dasarnya terdapat faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi OCB yaitu seperti karakteristik pekerjaan, kepribadian, sikap, motivasi, dan kepemimpinan.

Hal tersebut seperti yang dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Chiu dan Chen (2005) menunjukan bahwa jenis pekerjaan, signifikansi pekerjaan, umpan balik pekerjaan, dan saling ketergantungan pekerjaan memiliki hubungan positif trehadap OCB dengan nilai koefisien determinasi masing-masing sebesar 0.250 (25persen), 0.370 (37persen), 0.200 (20persen), dan 0.210 (21persen). Sedangkan identitas pekerjaan dan otonomi pekerjaan tidak memiliki hubungan terhadap OCB dengan nilai koefisien determinasi masing-masing sebesar -0.040 (4persen) dan 0.040 (4persen). Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dan Aslinda (2014) menunjukan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap OCB, tetapi pengaruh langsung motivasi intrinsik lebih besar dari pengaruh langsung motivasi ekstrinsik dengan nilai koefisien determinasi masing-masing sebesar 0.747 (74.7persen) dan 0.285 (28.5persen). Penelitian yang dilakukan oleh Lian dan Tui (2012) juga menunjukan 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 menunjukan 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) menunjukan 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 menunjukan 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 menunjukan 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 pekerjaanya. 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 menunjukan 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) menunjukan 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 menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Foote dan Tang (2008) juga menunjukan 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 menunjukan 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) menunjukan 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 menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komponen-komponen keadilan organisasional dengan OCB. Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Goudarzvandchegini, Gilaninia, dan Abdesonboli (2011) juga menunjukan 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 menunjukan 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) menunjukan 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 menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan OCB. Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Yilmaz dan Bokeoglu (2008) juga menunjukan 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 menghidari 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 pekerjannya, 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 melaksakan 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.