

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Bank Panin Dubai Syariah Palembang**

###### **a. Profil Perusahaan**

Sesuai dengan pasal 3 Anggaran Dasar Panin Dubai Syariah Bank, ruang lingkup kegiatan Panin Dubai Syariah Bank adalah menjalankan kegiatan usaha di bidang perbankan dengan prinsip bagi hasil berdasarkan syariat Islam. Panin Dubai Syariah Bank mendapat ijin usaha dari Bank Indonesia berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.11/52/KEP.GBI/DpG/2009 tanggal 6 Oktober 2009 sebagai bank umum berdasarkan prinsip syariah dan mulai beroperasi sebagai Bank Umum Syariah pada tanggal 2 Desember 2009.

##### **2. Bank Syariah Mandiri Syariah Palembang**

###### **a. Profil Perusahaan**

PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999. PT Bank Syariah Mandiri hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual. Bank Syariah Mandiri tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan keduanya, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Per

Desember 2017 Bank Syariah Mandiri memiliki 737 kantor layanan di seluruh Indonesia, dengan akses lebih dari 196.000 jaringan ATM.

### **3. Bank BNI Syariah KC KM 12**

#### **a. Profil Perusahaan**

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu. Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH. Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/ 2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di

dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point.

#### 4. Karakteristik Responden

##### a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di lihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Responden Jumlah Karyawan Berdasarkan**  
**Jenis Kelamin**

<b>Nama Bank</b>	<b>Laki-Laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Total</b>
Bank Panin Dubai Syariah	7	5	12
Bank Mandiri Syariah	24	16	40
Bank BNI Syariah KC KM 12	47	10	57

Sumber: Data Primer diolah 2020

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin di bank syariah di Palembang (Bank Panin Dubai Syariah, Bank Syariah Mandiri dan Bank BNI Syariah KC KM 12) paling banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di lihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Jumlah Karyawan Berdasarkan**  
**Tingkat Pendidikan**

<b>Nama Bank</b>	<b>SMA</b>	<b>Diploma-III</b>	<b>Strata I (SI)</b>
Bank Panin Dubai Syariah	-	-	12
Bank Mandiri Syariah	7	4	29
Bank BNI Syariah KC KM 12	-	3	54

Sumber: Data Primer diolah 2020

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden karyawan berdasarkan tingkat pendidikan karyawan di bank syariah Palembang (Bank Panin Dubai Syariah, Bank Syariah Mandiri dan Bank BNI Syariah KC KM 12) dominan memiliki tingkat pendidikan starata I.

## **B. Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Uji validasi digunakan untuk valid suatu kuesioner. Suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan

diukur oleh kuesioner tersebut.<sup>1</sup> Validasi ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah betul-betul dapat mengukur apa hendak diukur, sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka di tetapkan kriteria statistik sebagai berikut:<sup>2</sup>

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.

Menguji validitas instrumen, peneliti menggunakan alat analisis IBM SPSS Statistics 21. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan *degree of freedom* (df) = n-2. Besarnya sampel penelitian (n) adalah 109 orang sehingga diperoleh df = 109 – 2 = 107. Dengan sig. 0,05 maka diperoleh nilai = 0,1882

- a) Kepribadian (X1)

Berikut adalah hasil uji validitas variabel kepribadian:

---

<sup>1</sup> Riduwan. 2013. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: ALFABET. UU No. 7 Tahun 1992 yang direvisi dengan UU Perbankan No. 10 Tahun 1998 Hal. 106

<sup>2</sup>Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Hal. 109

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Kepribadian**

Variabel	Pertanyaan	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
Kepribadian	X1_1	0,534	0.1882	Valid
	X1_2	0,262	0.1882	Valid
	X1_3	0,527	0.1882	Valid
	X1_4	0,610	0.1882	Valid
	X1_5	0,544	0.1882	Valid
	X1_6	0,507	0.1882	Valid
	X1_7	0,399	0.1882	Valid
	X1_8	0,363	0.1882	Valid
	X1_9	0,414	0.1882	Valid
	X1_10	0,540	0.1882	Valid
	X1_11	0,632	0.1882	Valid
	X1_12	0,483	0.1882	Valid
	X1_13	0,700	0.1882	Valid
	X1_14	0,431	0.1882	Valid
	X1_15	0,446	0.1882	Valid
	X1_16	0,410	0.1882	Valid
	X1_17	0,082	0.1882	Tidak Valid

Sumber: Hasil Output IBM SPSS Statistics 21 Data Primer yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat disimpulkan variabel kepribadian terdiri dari 17 item pernyataan. 16 item pernyataan dikatakan valid karena memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (0,1882). Hal tersebut karena adanya 1 item pernyataan yang tidak valid sehingga tidak mengikutkan nilai item pertanyaan yang tidak valid dalam perhitungan keseluruhan model pengujian berikutnya, artinya 16 item pernyataan tersebut mampu mengukur variabel *organizational citizenship*

*behavior* dan mampu memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan peneliti.

b) Kepuasan Kerja (X2)

Berikut adalah hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja:

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Variabel	Pertanyaan	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	X2_1	0,418	0.1882	Valid
	X2_2	0,401	0.1882	Valid
	X2_3	0,363	0.1882	Valid
	X2_4	0,663	0.1882	Valid
	X2_5	0,511	0.1882	Valid
	X2_6	0,104	0.1882	Valid
	X2_7	0,613	0.1882	Valid
	X2_8	0,480	0.1882	Valid
	X2_9	0,559	0.1882	Valid
	X2_10	0,385	0.1882	Valid
	X2_11	0,368	0.1882	Valid
	X2_12	0,481	0.1882	Valid
	X2_13	0,446	0.1882	Valid
	X2_14	0,424	0.1882	Valid
	X2_15	0,163	0.1882	Tidak Valid
	X2_16	0,540	0.1882	Valid
	X2_17	0,407	0.1882	Valid
	X2_18	0,520	0.1882	Valid
	X2_19	0,445	0.1882	Valid

Sumber: Hasil Output IBM SPSS Statistics 21 Data Primer yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja terdiri dari 19 item pernyataan. 18 item pernyataan dikatakan valid karena memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (0,1882). Hal tersebut karena adanya 1 item pernyataan yang tidak valid sehingga sehingga tidak mengikutkan nilai item

pertanyaan yang tidak valid dalam perhitungan keseluruhan model pengujian berikutnya, artinya 18 item pernyataan tersebut mampu mengukur variabel *organizational citizenship behavior* dan mampu memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan peneliti.

c) *Organizational Citizenship Behavior*(Y)

Berikut adalah hasil uji validitas variabel *Organizational Citizenship Behavior*:

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior***

Variabel	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Y_1	0,520	0.1882	Valid
	Y_2	0,559	0.1882	Valid
	Y_3	0,671	0.1882	Valid
	Y_4	0,640	0.1882	Valid
	Y_5	0,666	0.1882	Valid
	Y_6	0,582	0.1882	Valid
	Y_7	0,610	0.1882	Valid
	Y_8	0,430	0.1882	Valid
	Y_9	0,663	0.1882	Valid
	Y_10	0,405	0.1882	Valid
	Y_11	0,507	0.1882	Valid
	Y_12	0,419	0.1882	Valid
	Y_13	0,372	0.1882	Valid
	Y_14	0,389	0.1882	Valid
	Y_15	0,575	0.1882	Valid
	Y_16	0,607	0.1882	Valid
	Y_17	0,497	0.1882	Valid
	Y_18	0,670	0.1882	Valid

Sumber: Hasil Output IBM SPSS Statistics 21 Data Primer yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat disimpulkan seluruh item terdiri 18 item pernyataan variabel *organizational citizenship behavior* memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (0,187) sehingga dapat dikatakan masing-masing pernyataan valid, artinya 18 item pernyataan tersebut mampu mengukur variabel *organizational citizenship behavior* dan mampu memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan peneliti.

d) Komitmen Organisasi (Z)

Berikut adalah hasil uji validitas variabel komitmen organisasi:

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Komitmen Organisasi**

Variabel	Pertanyaan	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
Komitmen Organisasi (Z)	Z_1	0,362**	0.1882	Valid
	Z_2	0,356**	0.1882	Valid
	Z_3	0,340**	0.1882	Valid
	Z_4	0,370**	0.1882	Valid
	Z_5	0,746**	0.1882	Valid
	Z_6	0,800**	0.1882	Valid
	Z_7	0,691**	0.1882	Valid
	Z_8	0,836**	0.1882	Valid
	Z_9	0,809**	0.1882	Valid
	Z_10	0,758**	0.1882	Valid
	Z_11	0,744**	0.1882	Valid
	Z_12	0,736**	0.1882	Valid

Sumber: Hasil Output IBM SPSS Statistics 21 Data Primer yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat disimpulkan seluruh item terdiri 12 item pernyataan variabel komitmen organisasi memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (0,187) sehingga dapat dikatakan

masing-masing pernyataan valid, artinya 12 item pernyataan tersebut mampu mengukur variabel *organizational citizenship behavior* dan mampu memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan peneliti.

## 2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat di percaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberi hasil. <sup>3</sup> Pengukuran angka konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang valid. Menguji reliabilitas digunakan teknik *croannchach*  $\alpha > 0.60$ .<sup>4</sup>

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	<i>Reliabilitas Coefficient</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepribadian	0,801	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,755	0,60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,860	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,864	0,60	Reliabel

<sup>3</sup>Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Hal. 110

<sup>4</sup>Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Hal. 112

Sumber: Hasil Output IBM SPSS Statistics 21 Data Primer yang telah diolah, 2020. (terlampir)

Hasil pengujian pada Tabel 4.7 didapatkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,801 untuk variabel kepribadian (X1), 0,755 untuk variabel kepuasan kerja (X2), 0,860 untuk variabel *organizational citizenship behavior* (Y) dan 0,860 untuk variabel komitmen organisasi (Z). Hal tersebut disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

## C. Analisis Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian, hasil tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kepribadian**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
P1	109	1	5	4,9	Sangat Tinggi
P2	109	1	5	4,32	Sangat Tinggi
P3	109	1	5	4,6	Sangat Tinggi
P4	109	1	5	4,7	Sangat Tinggi
P5	109	1	5	4,63	Sangat Tinggi
P6	109	1	5	4,7	Sangat Tinggi
P7	109	1	5	4,7	Sangat

					Tinggi
P8	109	1	5	4,8	Sangat Tinggi
P9	109	1	5	4,69	Sangat Tinggi
P10	109	1	5	4,72	Sangat Tinggi
P11	109	1	5	4,76	Sangat Tinggi
P12	109	1	5	4,75	Sangat Tinggi
P13	109	1	5	4,74	Sangat Tinggi
P14	109	1	5	4,68	Sangat Tinggi
P15	109	1	5	4,72	Sangat Tinggi
P16	109	1	5	4,80	Sangat Tinggi
Rata-rata	109			4,7	Sangat Tinggi

*Sumber: Data Primer diolah 2020*

Pada Tabel 4.8 diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel kepribadian. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4,7 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kepribadian pada karyawan bank syariah di Palembang dalam kategori sangat tinggi karena memiliki angka rata-rata 4,7.

**Tabel 4.9**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
P1	109	1	5	4,80	Sangat Tinggi
P2	109	1	5	4,70	Sangat Tinggi
P3	109	1	5	4,73	Sangat Tinggi
P4	109	1	5	4,76	Sangat Tinggi
P5	109	1	5	4,71	Sangat Tinggi
P6	109	1	5	4,47	Sangat Tinggi
P7	109	1	5	4,69	Sangat Tinggi
P8	109	1	5	4,69	Sangat Tinggi
P9	109	1	5	4,72	Sangat Tinggi
P10	109	1	5	4,79	Sangat Tinggi
P11	109	1	5	4,65	Sangat Tinggi
P12	109	1	5	4,76	Sangat Tinggi
P13	109	1	5	4,73	Sangat Tinggi
P14	109	1	5	4,72	Sangat Tinggi
P15	109	1	5	4,54	Sangat Tinggi
P16	109	1	5	4,60	Sangat Tinggi
P17	109	1	5	4,59	Sangat Tinggi
P18	109	1	5	4,57	Sangat

					Tinggi
Rata-rata	109			4,68	Sangat Tinggi

*Sumber: Data Primer diolah 2020*

Pada Tabel 4.9 diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4,68 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kepuasan kerja pada karyawan bank syariah di Palembang dalam kategori sangat tinggi karena memiliki angka rata-rata 4,68.

**Tabel 4.10**  
**Statistik Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior***

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
P1	109	1	5	4,63	Sangat Tinggi
P2	109	1	5	4,52	Sangat Tinggi
P3	109	1	5	4,44	Sangat Tinggi
P4	109	1	5	4,39	Sangat Tinggi
P5	109	1	5	4,49	Sangat Tinggi
P6	109	1	5	4,57	Sangat Tinggi
P7	109	1	5	4,83	Sangat Tinggi
P8	109	1	5	4,70	Sangat Tinggi

P9	109	1	5	4,64	Sangat Tinggi
P10	109	1	5	4,65	Sangat Tinggi
P11	109	1	5	4,68	Sangat Tinggi
P12	109	1	5	4,49	Sangat Tinggi
P13	109	1	5	4,77	Sangat Tinggi
P14	109	1	5	4,63	Sangat Tinggi
P15	109	1	5	4,74	Sangat Tinggi
P16	109	1	5	4,62	Sangat Tinggi
P17	109	1	5	4,53	Sangat Tinggi
Rata-rata	109			4,61	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah 2020

Pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4,68 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *organizational citizenship behavior* pada karyawan bank syariah di Palembang dalam kategori sangat tinggi karena memiliki angka rata-rata 4,68.

**Tabel 4.11**  
**Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
P1	109	1	5	4,79	Sangat Tinggi
P2	109	1	5	4,68	Sangat Tinggi
P3	109	1	5	4,70	Sangat Tinggi
P4	109	1	5	4,63	Sangat Tinggi
P5	109	1	5	4,07	Tinggi
P6	109	1	5	4,24	Sangat Tinggi
P7	109	1	5	4,61	Sangat Tinggi
P8	109	1	5	4,38	Sangat Tinggi
P9	109	1	5	4,35	Sangat Tinggi
P10	109	1	5	4,47	Sangat Tinggi
P11	109	1	5	4,46	Sangat Tinggi
P12	109	1	5	4,66	Sangat Tinggi
Rata-rata	109			4,50	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer diolah 2020

Pada Tabel 4.11 diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasi. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4,50 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden

pada variabel komitmen organisasipada karyawan bank syariah di Palembang dalam kategori sangat tinggi karena memiliki angka rata-rata 4,50.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05

**Tabel 4.12**  
**Uji Linearitas X1 (Kepribadian) ke Y (OCB)**

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1695.181	15	113.012	12.853	.000
Between	Linearity	827.971	1	827.971	94.164	.000
Groups	Deviation from Linearity	867.210	14	61.944	7.045	.000
Within	Groups	817.736	93	8.793		
Total		2512.917	108			

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020*

Berdasarkan hasil linearitas pada Tabel 4.12 diketahui nilai signifikansi pada linearity sebesar 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel X1 (kepribadian) dan Y (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki hubungan

yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

**Tabel 4.13**  
**Uji Linearitas X2 (Kepuasan Kerja) ke Y (OCB)**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1722.394	16	107.650	12.528	.000
Between	Linearity	1171.325	1	1171.325	136.317	.000
Groups	Deviation from Linearity	551.069	15	36.738	4.276	.000
Within Groups		790.524	92	8.593		
Total		2512.917	108			

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020*

Berdasarkan hasil linearitas pada Tabel 4.13 diketahui nilai signifikansi pada linearity sebesar 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel X2 (kepuasan kerja) dan Y (*Organizational Citizenship Behavior*) memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

**Tabel 4.14**  
**Uji Linearitas X1 (Kepribadian) ke Z (Komitmen Organisasi)**

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Z	Between	(Combined)	1242.406	15	82.827	4.924	.000
*	Groups	Linearity	101.793	1	101.793	6.051	.016

X1	Deviation from Linearity	1140.613	14	81.472	4.843	.000
	Within Groups	1564.364	93	16.821		
	Total	2806.771	108			

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020*

Berdasarkan hasil linearitas pada Tabel 4.14 diketahui nilai signifikansi pada linearity sebesar 0.016. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel X1 (kepribadian) dan Z (Komitmen Organisasi) memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.016 lebih kecil dibandingkan 0.05.

**Tabel 4.15**  
**Uji Linearitas X2 (Kepuasan Kerja) ke Z (Komitmen Organisasi)**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)		2006.871	18	111.493	12.545	.000
Z *	Between	Linearity	13.307	1	13.307	1.497	.224
X2	Groups	Deviation from Linearity	1993.564	17	117.268	13.194	.000
	Within Groups		799.900	90	8.888		
	Total		2806.771	108			

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020*

Berdasarkan hasil linearitas pada Tabel 4.15 diketahui nilai signifikansi pada linearity sebesar 0.224. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel X2 (kepuasan kerja) dan Z (Komitmen Organisasi) memiliki hubungan yang tidak linear,

hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0,224 lebih besar dibandingkan 0.05.

**Tabel 4.16**  
**Uji Linearitas Z (Komitmen Organisasi) ke Y (OCB)**

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1868.234	16	116.765	16.663	.000
Between Groups	Linearity	11.914	1	11.914	1.700	.196
	Deviation from Linearity	1856.320	15	123.755	17.660	.000
Within Groups		644.684	92	7.007		
Total		2512.917	108			

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020*

Berdasarkan hasil linearitas pada Tabel 4.16 diketahui nilai signifikansi pada linearity sebesar 0.196. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel X2 (kepuasan kerja) dan Z (Komitmen Organisasi) dan memiliki hubungan yang tidak linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0,196 lebih besar dibandingkan 0.05.

#### **b) Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Jika antar variabel independen terjadi multikolinieritas sempurna, maka koefisien regresi

variabel independen tidak dapat ditentukan dan nilai *standard error* menjadi tak terhingga. Jika multikolinieritas antar variabel independen tinggi, maka koefisien regresi variabel independen dapat ditentukan, tetapi memiliki nilai *standard error* tinggi berarti nilai koefisien regresi tidak dapat diestimasi dengan tepat.<sup>5</sup> Berdasarkan pada nilai *Tolerance* dan VIF terlihat bahwa tidak ada nilai *Tolerance* di bawah 0,10 begitupula dengan nilai VIF tidak ada yang di atas 10.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.613	8.103		1.310	.193		
X1	.076	.160	.059	.472	.638	.328	3.049
X2	.802	.155	.637	5.181	.000	.336	2.979
Z	-.016	.069	-.017	-.228	.820	.959	1.042

<sup>5</sup> Dyah Nirmala Arum Janie, *Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda dengan SPSS*, (Semarang: Semarang University Press, 2012). Hal. 19

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020**

Hasil perhitungan yang ada pada Tabel 4.17 hasil uji multikolinieritas, variabel kepribadia (X1), kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasi (Z) menunjukkan nilai VIF tidak di bawah 0,10 dan tidak ada di atas 10, sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

**c) Uji Heteroskedastisitas**

Ada dua cara pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan metode grafik dan metode statistik. Metode grafik biasanya dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Sedangkan metode statistik dapat dilakukan dengan Uji Park, Uji Glejser, Uji White, Uji Spearman's Rank Correlation, Uji Goldfeld Quandt dan Uji Breusch-Pagan-Godfrey. Tapi yang akan dibahas di bagian ini hanya Metode Grafik.<sup>6</sup> Metode yang digunakan dalam uji Heteroskedastisitas penelitian ini yaitu melihat grafik plot. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian heteroskedastisitas dengan melihat *scatter plot*, yaitu:<sup>7</sup>

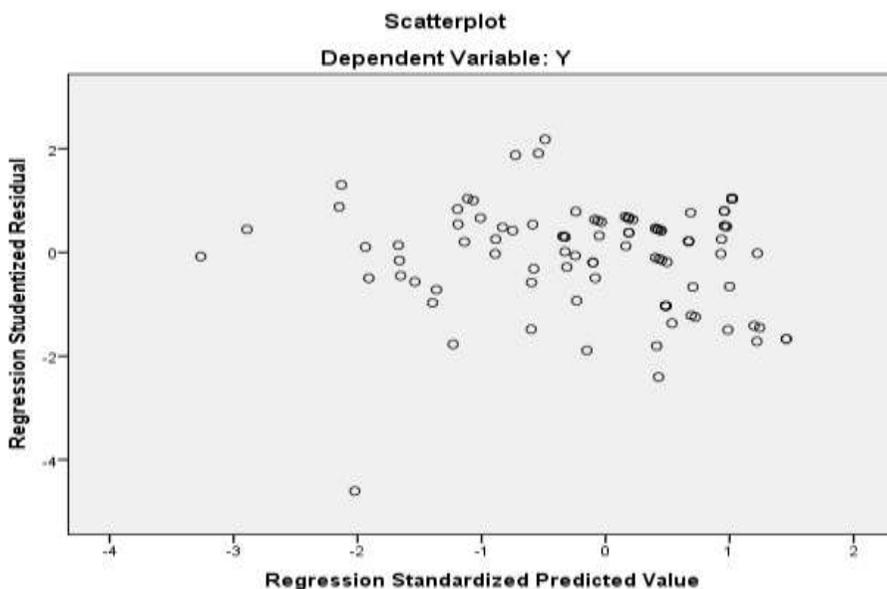
---

<sup>6</sup>Dyah Nirmala Arum Janie, Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda dengan SPSS.Hal. 23

<sup>7</sup>Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*.Hal.181

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti: titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti: titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskastisitas.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020*

Terlihat pada Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan tampilan grafik *scatterplots* menunjukkan bahwa titik-titik tidak menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah

angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### **d) Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat permasalahan autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu amatan ke amatan yang lain. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu / time series karena "gangguan" pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi "gangguan" pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. Pada data cross section (silang waktu), masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena "gangguan" pada amatan yang berbeda berasal dari individu/kelompok yang berbeda. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi yaitu Uji Durbin Watson merupakan salah satu cara yang umum digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam regresi linier berganda adalah dengan Uji Durbin Watson (DW). Suatu model regresi dinyatakan tidak terdapat permasalahan autokorelasi apabila:

$$d_u < d < 4 - d_u$$

Di mana:

d = Nilai Durbin Watson hitung

$d_u$  = Nilai batas atas/*upper* Durbin

Watson tabel

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.441	3.605	1.415
a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020**

Keterangan:

D	Dl	Du	4-dl	4-du
1,415	1,650	1,725	2,350	2,275

Kesimpulan terdapat autokorelasi karena  $d_{dl}$  atau  $d_4 - d_l = 1,415 < 1,650$ .

#### e) Uji Normalitas Residual

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* mempunyai distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan nilai *residual* mengikuti distribusi normal. Jika terjadi pelanggaran asumsi ini, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara mendeteksi apakah *residual* memiliki distribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik

dan ujistatistik.<sup>8</sup> Penelitian ini menggunakan uji statistik kolmogorov-smirnov Test dg kriteria jika Asymp.Sig.(2-tailed) > 0,05 berdistribusi normal, jika <0,05 data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Normalitas Residual**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.52039234
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.114
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.286
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020**

Tabel 4.19 menjelaskan besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 1,286 dengan tingkat signifikansi jauh di atas 0,05, yaitu 0,073. Dengan kata lain bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov tidak signifikan, berarti residual terdistribusi secara normal.

---

<sup>8</sup>Dyah Nirmala Arum Janie, Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda dengan SPSS.Hal. 35

### 3. Uji Hipotesis

#### a) Uji t atau Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0,05.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan dengan tingkat signifikan  $< 0,05$ .<sup>9</sup>

Nilai  $t_{hitung}$  dengan tingkat signifikan 0,05  $df = n-2 = 109-2 = 107$  diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,6592. Berdasarkan kriteria pengujian maka:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji Statistik t)**

**Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap**  
*Organizational Citizenship Behavior*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.613	8.103		1.310	.193
1 X1	.076	.160	.059	.472	.638
X2	.802	.155	.637	5.181	.000
Z	-.016	.069	-.017	-.228	.820

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020**

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabet, 2012). Hal. 90

Berdasarkan tabel 4.20 dapat disimpulkan bahwa:

- 1) **Nilai**  $t_{hitung} > t_{tabel}(0,472 < 1,6592)$ , artinya kepribadian tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil uji t juga diketahui bahwa nilai signifikan yang muncul adalah sebesar 0,638. Berdasarkan kriteria pengujian nilai  $sig\ t < 0,05$  yaitu  $0,638 > 0,05$  berarti tidak signifikan. Maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya kepribadian tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
- 2) Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (5.181 > 1,6592)$ , artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil uji t juga diketahui bahwa nilai signifikan yang muncul adalah sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian nilai  $sig\ t < 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$  berarti signifikan. Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji**  
**Statistik t)**  
**Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap**  
**Komitmen Organisasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.834	10.832		3.493	.001
1 X1	.386	.223	.283	1.730	.087
X2	-.152	.218	-.114	-.697	.488

a. Dependent Variable: Z

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020*

Berdasarkan tabel 4.21 dapat disimpulkan bahwa :

- 1) **Nilai**  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,730 > 1,6592$ ), artinya kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil uji t juga diketahui bahwa nilai signifikan yang muncul adalah sebesar 0,087. Berdasarkan kriteria pengujian nilai sig t < 0,05 yaitu ( $0,087 > 0,05$ ) berarti tidak signifikan. Maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- 2) Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-0,697 < 1,6592$ ), artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil uji t juga diketahui bahwa nilai signifikan yang muncul adalah sebesar 0,488. Berdasarkan kriteria pengujian nilai sig t < 0,05 yaitu ( $0,488 > 0,05$ ) berarti tidak signifikan.

Maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**  
**Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap**  
***Organizational Citizenship Behavior***

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.613	8.103		1.310	.193
Z	-.016	.069	-.017	-.228	.820

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020**

Berdasarkan tabel 4.22 nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-0,228 < 1,6592$ ), artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil uji t juga diketahui bahwa nilai signifikan yang muncul adalah sebesar 0,820. Berdasarkan kriteria pengujian nilai  $sig\ t < 0,05$  yaitu  $0,820 > 0,05$  berarti tidak signifikan. Maka,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan tabel 4.22 hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda pada  $X_1$  (Kepribadian) dan  $X_2$  (Kepuasan Kerja) terhadap *organizational citizenship behavior*(Y) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$$

$$Y = 10,613 + 0,076X_1 + 0,802X_2 - 0,016Z$$

Persamaan regresi linier berganda mengandung arti sebagai berikut:

$\alpha =$  Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 10,613.

$b_1X_1 =$  Pengaruh Kepribadian (X1) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Pada nilai koefisien variabel kepribadian (X1) sebesar 0,076. Hal ini mengandung bahwa setiap ditingkatkan sebesar satu satuan maka variabel beta (Y) akan naik 0,076 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

$b_2X_2 =$  Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Pada nilai koefisien variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,802. Hal ini mengandung bahwa setiap ditingkatkan sebesar satu satuan maka variabel beta (Y) akan naik 0,802 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap

$b_3Z =$  Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

Pada nilai koefisien variabel komitmen organisasi (Z) memiliki nilai sebesar -0,016 yang bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi (Z) mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan *organizational citizenship behavior*

(Y). hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel komitmen organisasi (Z) satu satuan maka variabel Beta (Y) akan turun sebesar 0,802 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Berdasarkan tabel 4.23 hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda pada X1 (Kepribadian) dan X2 (Kepuasan Kerja) terhadap (Z) Komitmen Organisasi sebagai berikut:

$$Z = \alpha + b_1X_1 + b_2 X_2$$

$$Z = 37,834 + 0,386X_1 - 0,152X_2 - 0,016Z$$

Persamaan regresi linier berganda mengandung arti sebagai berikut:

$\alpha =$  Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 10,613.

$b_1X_1 =$  Pengaruh Kepribadian (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Z) Pada nilai koefisien variabel kepribadian (X1) sebesar 0,386. Hal ini mengandung bahwa setiap ditingkatkan sebesar satu satuan maka variabel beta (Z) akan naik 0,386 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

$b_2X_2 =$  Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap (Z) Komitmen Organisasi (Z)

Pada nilai koefisien variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai sebesar -0,0152 yang bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X2) mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan komitmen organisasi (Z). hal ini

mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) satu satuan maka variabel Beta ( $Z$ ) akan turun sebesar 0,386 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

#### b) Uji F atau Uji Simultan

Pengujian hipotesis secara Uji F atau Uji Simultan merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan  $X$  yang mempengaruhi  $Y$ . Langkah-langkah dalam uji hipotesis secara simultan. Tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05 taraf nyata dari  $F_{tabel}$  ditentukan dari derajat bebas  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$ , dimana  $k$  adalah jumlah variabel (bebas+terikat) dan  $n$  adalah jumlah sampel pembentuk regresi.

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan dengan tingkat signifikan  $< 0,05$ .<sup>10</sup>

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**  
**Kepribadian, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap**  
**OCB**

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1174.456	3	391.485	30.711	.000 <sup>b</sup>
Residual	1338.462	105	12.747		

<sup>10</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Hal. 93

Total	2512.917	108		
-------	----------	-----	--	--

a. Dependent Variable: Y (*Organizational Citizenship Behavior*)

b. Predictors: (Constant), Z (Komitmen Organisasi), X2 (Kepuasan Kerja), X1 (Kepribadian)

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020**

Berdasarkan Tabel 4.23 hasil uji ANOVA diperoleh Fhitung sebesar 30,711 sedangkan nilai Ftabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu  $df_1(N_1) = k-1$  jadi  $4-1 = 3$ ,  $df_2(n_2) = n-k$  jadi  $109-4 = 105$  diperoleh Ftabel sebesar 2,69 jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $30,711 > 2,69$ ) artinya X1 (Kepribadian), X2 (Kepuasan Kerja) dan Z (Komitmen Organisasi) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil uji f juga diketahui bahwa nilai signifikan yang muncul adalah sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian nilai  $sig\ f < 0,05$  yaitu  $0,00 < 0,05$  berarti signifikan. Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka kesimpulannya yaitu X1 (Kepribadian), X2 (Kepuasan Kerja) dan Z (Komitmen Organisasi) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Y (*Organizational Citizenship Behavior*).

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)**  
**Kepribadian, Kepuasan Kerja, terhadap Komitmen Organisasi**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114.121	2	57.060	2.246	.111 <sup>b</sup>
Residual	2692.650	106	25.402		
Total	2806.771	108			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.24 hasil uji ANOVA diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 30,711 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu  $df_1(N_1) = k-1$  jadi  $3-1 = 2$ ,  $df_2(n_2) = n-k$  jadi  $109-3 = 106$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,08 jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $30,711 > 3,08$ ) artinya X1 (Kepribadian), X2 (Kepuasan Kerja) berpengaruh terhadap Z (Komitmen Organisasi). Hasil uji f juga diketahui bahwa nilai signifikan yang muncul adalah sebesar 0,111. Berdasarkan kriteria pengujian nilai sig  $f < 0,05$  yaitu  $0,11 > 0,05$  berarti tidak signifikan. Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka kesimpulannya yaitu X1 (Kepribadian), X2 (Kepuasan Kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Z (Komitmen Organisasi).

c) **Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*)**

Koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari *R Square* dan angka ini memiliki harga negatif. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel independen digunakan *Adjusted R Square* sebagai koefisien determinasi. Apabila analisis yang digunakan adalah sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *R Square*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*.

Hasil perhitungan *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat dilihat pada output *model summary*. Pada kolom *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Hal. 95

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.467	.452	3.570

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020*

Tabel 4.25 terlihat nilai *Adjusted R square* sebesar 0,452 (45,2%) yang berarti artinya determinasi antara ke tiga variabel independent yaitu X1 (kepribadian), X2 (kepuasan kerja) dan Z (komitmen organisasi) secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap Y (*organizational citizenship behavior*) dan sisanya sebesar 54,8% (100% - 45,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

#### **4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Analisis jalur adalah analisis statistik untuk menguji eksistensi variabel komitmen organisasi (Z) terhadap kepribadian (X1), kepuasan kerja (X2) dan *organizational citizenship behavior* (Y). Pada analisis jalur, ada beberapa langkah yang harus dilakukan pertama; mencari kepribadian (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), kedua; mencari kepuasan kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), ketiga; mencari pengaruh kepribadian (X1) terhadap komitmen

organisasi (Z), keempat; mencari kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Z), kelima; mencari pengaruh komitmen organisasi (Z) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y), keenam; mencari pengaruh intervening kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi, ketujuh; pengaruh intervening kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi. Hubungan kausalitas antar variabel dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Koefisien *path analysis* kepribadian dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Model Summary Koefisien *Path Analysis* Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 <sup>a</sup>	.482	.472	5.63843

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepribadian

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020**

Berdasarkan Tabel 4.26 besarnya nilai R Square adalah 0,482. Hal tersebut menunjukan bahwa kontribusi pengaruh kepribadian (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) adalah sebesar 48,2%, sedangkan sisanya 51,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Anova Koefisien *Path Analysis* Kepribadian dan**  
**Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3136.357	2	1568.178	49.326	.000 <sup>b</sup>
Residual	3369.938	106	31.792		
Total	6506.295	108			

a. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepribadian

***Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020***

Berdasarkan pada Tabel 4.27 menunjukkan *Annova* (uji F) terlihat secara simultan variabel kepribadian (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut menunjukan dari Sig. = 0,000 < 0,005.

**Tabel 4.28**  
**Koefisien *Path Analysis* Kepribadian dan Kepuasan Kerja**  
**terhadap**  
***Organizational Citizenship Behavior***

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.826	4.345		2.721	.008
1 Kepribadian	.113	.153	.089	.739	.461
Kepuasan Kerja	.761	.149	.619	5.116	.000

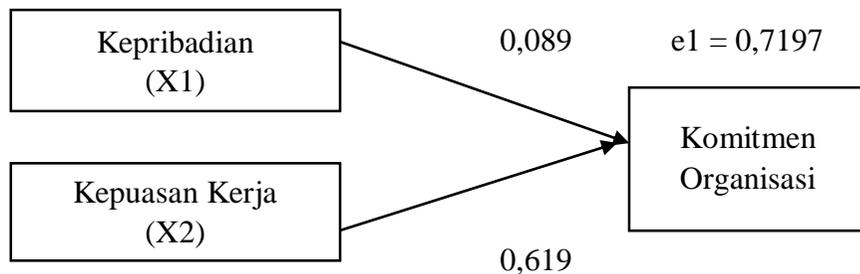
a. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

***Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020***

Tabel 4.28 dapat dilihat besar pengaruh dari angka *standardized coefficients*. Besar pengaruh kepribadian (X1) terhadap *organizational citizenship behavior*(Y) sebesar 0,089 atau 8,9% dan kepuasan kerja (X2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,619 atau 61,9%. Nilai  $e_1$  didapat menggunakan rumus  $e_1 =$

$$\begin{aligned} \text{Maka besarnya nilai } e_1 &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,482} \\ &= \sqrt{0,518} \\ &= 0,7197 \end{aligned}$$

**Gambar 4.2**  
**Diagram jalur model struktur 1**



- b) Koefisien *path analysis* kepribadian dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Model Summary Koefisien *Path Analysis* Kepribadian dan**  
**Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.276 <sup>a</sup>	.076	.059	6.13512

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepribadian

***Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020***

Berdasarkan Tabel 4.29 besarnya nilai R Square adalah 0,076 atau 7,6%. Hal tersebut menunjukan bahwa kontribusi pengaruh kepribadian (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Z) adalah sebesar 7,6%, sedangkan sisanya 92,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Anova Koefisien *Path Analysis* Kepribadian dan**  
**Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.147	2	165.073	4.386	.015 <sup>b</sup>
	Residual	3989.809	106	37.640		
	Total	4319.956	108			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepribadian

***Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020***

Berdasarkan pada Tabel 4.30 menunjukkan *Annova* (uji F) terlihat secara simultan variabel kepribadian (X1) dan kepuasan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan dari  $\text{Sig.} = 0,015 > 0,005$ .

**Tabel 4.31**  
**Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap**  
**Komitmen Organisasi**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.534	4.728		5.189	.000
1 Kepribadian	.360	.166	.351	2.170	.032
Kepuasan Kerja	-.098	.162	-.098	-.608	.545

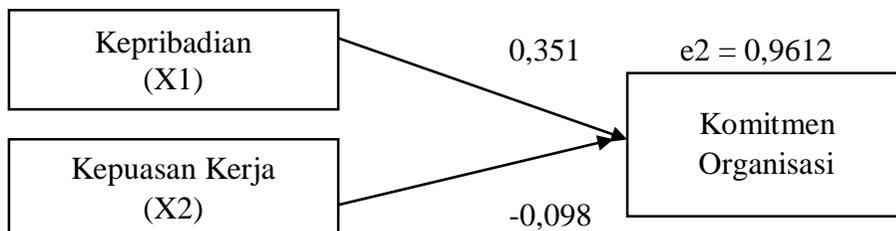
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020**

Tabel 4.31 dapat dilihat besar pengaruh dari angka *standardized coefficients*. Besar pengaruh kepribadian (X1) terhadap komitmen organisasi (Z) sebesar 0,351 atau 35,1% dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Z) sebesar -0,098 atau 9,8%. Nilai  $e^2$  yaitu diperoleh  $R^2 = 0,076$

$$\begin{aligned}
 \text{Maka besarnya nilai } e^2 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,076} \\
 &= \sqrt{0,924} \\
 &= 0,9612
 \end{aligned}$$

**Gambar 4.3**  
**Diagram jalur model struktur 2**



- c) Koefisien *path analysis* komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

**Tabel 4.32**

**Hasil Uji Model Summary Koefisien Path Analysis Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.191 <sup>a</sup>	.036	.027	7.65455

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020**

Berdasarkan Tabel 4.32 besarnya nilai *R Square* adalah 0,036 atau 3,6%. Hal tersebut menunjukan bahwa kontribusi pengaruh komitmen organisasi (Z) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) adalah sebesar 3,6%, sedangkan sisanya 96,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

**Tabel 4.33**  
**Hasil Uji Anova Koefisien *Path Analysis* Komitmen**  
**Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.943	1	236.943	4.044	.047 <sup>b</sup>
	Residual	6269.351	107	58.592		
	Total	6506.295	108			

a. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

***Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020***

Berdasarkan pada Tabel 4.33 diatas menunjukkan *Annova* (uji F) terlihat secara simultan variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut menunjukan dari Sig. = 0,047 > 0,005.

**Tabel 4.34**  
**Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

**Coefficients<sup>a</sup>**

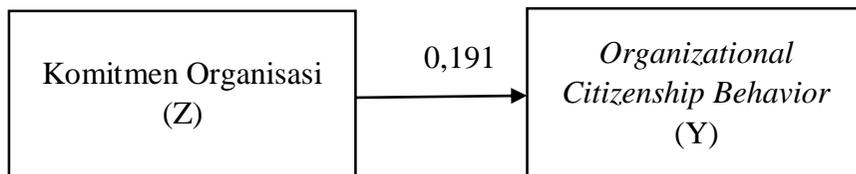
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.545	4.096		11.364	.000
	Komitmen Organisasi	.234	.116	.191	2.011	.047

a. Dependent Variable: organizational citizenship behavior

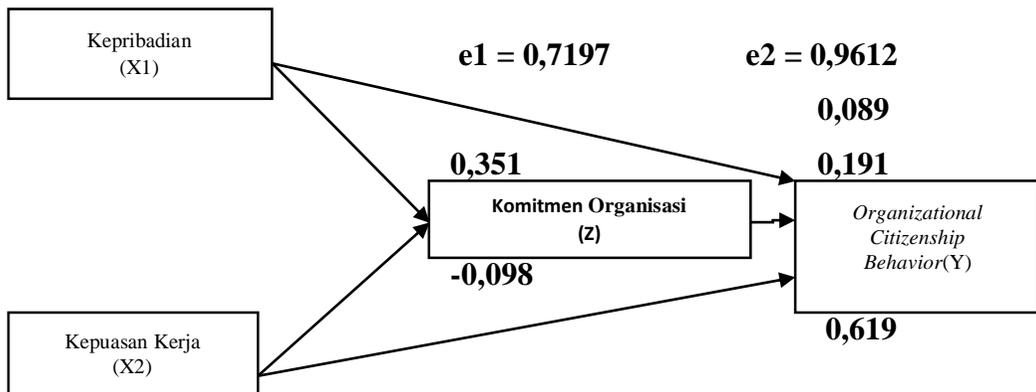
***Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020***

Tabel 4.34 dapat dilihat besar pengaruh dari angka standardized coefficients. Besar pengaruh komitmen organisasi (Z) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,191 atau 19,1%.

**Gambar 4.4**  
**Diagram jalur model struktur 3**



**Gambar 4.5**  
**Diagram model analisis jalur**



Berdasarkan model persamaan gambar 4.5, terdapat tiga jenis pengaruh yang dihasilkan dalam penelitian yaitu:

- a) Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung adalah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa adanya moderator oleh variabel lain. Berikut analisis pada pengaruh langsung (1) pengaruh variabel kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*  $X1 \rightarrow Y$  sebesar 0,089, (2) pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*  $X2 \rightarrow Y$  sebesar 0,619, (3) pengaruh variabel kepribadian terhadap komitmen organisasi  $X1 \rightarrow Z$  sebesar -0,351, (4) pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi  $X2 \rightarrow Z$  sebesar -0,098 dan (5) pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*  $Z \rightarrow Y$  sebesar 0,191.

b) Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain disebut variabel intervening. Berikut analisis pada pengaruh tidak langsung (1) pengaruh variabel kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi  $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,351 \times 0,191) = 0,067$  dan (2) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi  $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (-0,098 \times 0,191) = -0,019$ .

c) Pengaruh Total

Pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh total kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*

melalui komitmen organisasi, total pengaruh langsung sebesar 0,089 dan total pengaruh tidak langsung sebesar 0,067 sehingga diakumulatifkan sebesar 0,156. Pengaruh total kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi, total pengaruh langsung sebesar 0,619 dan total pengaruh tidak langsung sebesar -0,019 sehingga diakumulatifkan sebesar 0,6.

#### **D. Pembahasan**

##### 1. Pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*

Kepribadian tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bank syariah di Palembang. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji t pada tabel 4.19, maka dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $0,472 < 1,6592$  (tabel  $t_{hitung}$  variabel kepribadian (X1) = 0,472 dan diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,6592). Hasil uji t juga diketahui bahwa nilai signifikan yang muncul adalah sebesar 0,638. Berdasarkan kriteria pengujian, karena nilai  $sig\ t < 0,05$  yaitu ( $0,638 > 0,05$ ) berarti tidak signifikan.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kepribadian dan *organizational citizenship behavior* karyawan pada bank sangat tinggi sehingga hipotesis kedua tidak diterima/ ditolak, tetapi secara keseluruhan indikator komitmen organisasi karyawan tersebut tidak mampu untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan pada bank syariah di Palembang.

Hal tersebut berbeda dengan teori yang menyatakan menurut Purba dan Seniati kepribadian memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *organizational citizenship behavior*, dapat dikatakan bahwa tidak makin terikat karyawan tersebut secara emosional dengan perusahaan, maka tidak makin cenderung ia membantu rekan kerja dan atasan dalam hal penyelesaian tugas, pencegahan masalah dalam bekerja, dan pemberian semangat dan penguatan, serta makin cenderung karyawan membantu organisasi secara keseluruhan, dengan cara menoleransi situasi yang kurang ideal dalam bekerja, peduli pada kelangsungan hidup perusahaan, dan patuh pada peraturan dan tata tertib perusahaan.

Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa kepribadian karyawan bank syariah di Palembang memang tidak terlalu berperan ketika ada situasi yang lebih mendominasi.

## 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bank syariah di Palembang. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji t pada tabel 4.6, maka dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,181 > 1,6592$  (tabel  $t_{hitung}$  variabel kepribadian (X1) = 5,181 dan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar 1,6592). Hasil uji t juga diketahui bahwa nilai signifikan yang muncul adalah sebesar 0,638. Berdasarkan kriteria pengujian, karena nilai  $sig\ t < 0,05$  yaitu ( $0,000 > 0,05$ ) berarti signifikan.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada bank sangat tinggi sehingga hipotesis keempat diterima. Hal tersebut sesuai dengan teori Luthans yang menyatakan ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 dapat diterima.

### 3. Pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi

Kepribadian berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bank Syariah di Palembang. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji t pada tabel 4.5  $t_{hitung}$ , maka dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1,730 > 1,6592$  ( $t_{hitung}$  variabel kepribadian (X1) = 1,730 dan diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,6592). Hasil uji t juga diketahui bahwa nilai signifikan yang muncul adalah sebesar 0,087. Berdasarkan kriteria pengujian, karena nilai  $sig\ t < 0,05$  yaitu ( $0,087 > 0,05$ ) berarti tidak signifikan.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kepribadian dan komitmen organisasi karyawan pada bank sangat tinggi sehingga hipotesis keempat diterima. Hal tersebut karena ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *ekstrovert* dan berpandangan positif akan cenderung lebih komit. Individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan organisasi di atas tujuan individu juga akan cenderung lebih komit.

#### 4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bank Syariah di Palembang. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji t pada tabel 4.5, maka dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $-0,697 < 1,6592$  (tabel  $t_{hitung}$  variabel kepribadian (X1) = 1,730 dan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar 1,6592). Hasil uji t juga diketahui bahwa nilai signifikan yang muncul adalah sebesar 0,087. Berdasarkan kriteria pengujian, karena nilai  $sig\ t < 0,05$  yaitu ( $0,488 > 0,05$ ) berarti tidak signifikan.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan pada bank sangat tinggi, tetapi secara keseluruhan indikator komitmen organisasi karyawan tersebut tidak mampu untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan pada bank syariah di Palembang, sehingga hipotesis kelima tidak diterima/ditolak. Hal tersebut berbeda dengan teori yang menyatakan menurut Musa dan Hasan, komitmen organisasional mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya, penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan. Manajer juga disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih

Berdasarkan hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan bank syariah di Palembang tidak

memiliki pengaruh yang berarti untuk mendorong mereka untuk berkomitmen pada organisasi.

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan bank syariah di Palembang. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji t pada tabel 4.6, maka dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $-0,228 < 1,6592$  ( $t_{hitung}$  variabel kepribadian (X1) =  $-0,228$  dan diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar  $1,6592$ ). Hasil uji t juga diketahui bahwa nilai signifikan yang muncul adalah sebesar  $0,638$ . Berdasarkan kriteria pengujian, karena nilai  $sig\ t < 0,05$  yaitu ( $0,820 > 0,05$ ) berarti tidak signifikan.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* karyawan pada bank sangat tinggi, tetapi secara keseluruhan indikator komitmen organisasi karyawan tersebut tidak mampu untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan pada bank syariah di Palembang sehingga hipotesis kelima tidak diterima/ditolak. penelitian tersebut tidak sesuai dengan teori Robbin & Judge dikutip oleh Albert yang menyatakan *organizational citizenship behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka

karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan.

Berdasarkan hasil ini menunjukkan perlu diperhatikan oleh bank syariah di Palembang, khususnya pimpinan yang ada untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal tersebut dapat menjadi contoh bagi seluruh bawahan atau pegawai, agar seluruh pegawai akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari keluarga organisasi, merasa masalah organisasi merupakan bagian dari pegawai, memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, merasa senang dalam menghabiskan waktu untuk bekerja di organisasi, merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di organisasi dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi.

6. Pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi

Hasil pengujian analisis jalur yang telah dilakukan, perhitungan statistik pengaruh langsung kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,089 sedangkan pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi sebesar 0,067. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian tidak ada pengaruh tidak langsung terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 6 tidak dapat diterima.

Hal tersebut juga berbeda dengan teori yang menyatakan kepribadian menjadi hal penting yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen karyawan, dengan adanya kepribadian karyawan yang semakin baik maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Komitmen yang tercipta berdasarkan kepribadian karyawan yang baik maka inilah yang kemudian akan mendorong jalannya ocb (*organizational citizenship behavior*).

Berdasarkan hasil ini menunjukkan bank syariah di Palembang hendaknya memperhatikan kembali hal positif dari nilai perusahaan, kepedulian perusahaan terhadap karyawan, keterkaitan tujuan karyawan dengan perusahaan, serta kejujuran perusahaan dalam pengambilan keputusan. Setelah perusahaan memperhatikan beberapa hal tersebut maka kepribadian karyawan akan lebih maksimal dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi

Hasil pengujian analisis jalur yang telah dilakukan, perhitungan statistik pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,619 sedangkan pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi sebesar - 0,019. Kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak ada pengaruh tidak langsung terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship*

*behavior*, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 7 tidak dapat diterima.

Hal tersebut juga berbeda dengan teori Mathis yang menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kepuasan kerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional. Pengujian berbanding terbalik dengan penelitian Menurut Khasbulloh Huda tahun 2018 dalam penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil ini menjelaskan karyawan bank syariah di Palembang akan merasa puas apabila bekerja dengan kondisi atau situasi yang baik sesuai dengan yang di harapkan karyawan tersebut namun bisa sebaliknya, hal tersebut akan terlihat dari psikologis karyawan, peluang karir yang besar dan mayoritas lama bekerja karyawan setiap pribadi karyawan belum mampu merasakan, menilai dan menetapkan komitmen organisasinya yang tinggi terhadap perusahaan.