

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Obyek dan Subyek Penelitian

Responden dalam penelitian ini berjumlah 77 orang. Pada bulan November 2012 pegawai BPS Provinsi D.I. Yogyakarta berjumlah 81 orang. Namun pada pertengahan Desember 2012 tinggal berjumlah 79 orang dikarenakan 1 orang pensiun dan 1 orang meninggal dunia. Kuesioner yang terkumpul sebanyak 77 dikarenakan 2 orang sedang Tugas Belajar dan tidak dapat ditemui dalam rentang waktu pengumpulan data. Kuesioner yang diolah sebanyak 76 dikarenakan 1 respondennya adalah peneliti sendiri.

4.1.1 Gambaran Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh gambaran usia responden sebagai berikut:

Tabel 4.1. Usia Responden menurut Jenis Kelamin
(dalam persen)

Jenis Kelamin	Usia				Total
	≤ 30 tahun	31-40 tahun	41-50 tahun	≥51 tahun	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Laki-laki	5,30	13,20	15,80	17,10	51,30
Perempuan	9,20	11,80	19,70	7,90	48,70
Jumlah	14,50	25,00	35,50	15,00	100,00

Sumber: diolah dari lampiran I

Dari tabel 4.1. Di atas terlihat 51,30 persen responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 48,70 persen perempuan. Responden berusia 30 tahun atau kurang sebanyak 14,50 persen, usia 31-40 tahun sebanyak 25,00 persen, dan usia 41-50 tahun sebanyak 15,00 persen, juga dapat diartikan bahwa pegawai usia produktif (dibawah 51 tahun) sangat besar yaitu mencapai 85,00 persen.

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir yang Diakui BPS menurut Jenis Kelamin
(dalam persen)

Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir					Total
	≤SMP	SLTA	D3	D4/S1	S2	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Laki-laki	3,90	10,50	3,90	21,10	11,80	51,30
Perempuan	2,60	7,90	7,90	25,00	5,30	48,70
Jumlah	6,60	18,40	11,80	46,10	17,10	100,00

Sumber: diolah dari lampiran 1

Dari tabel 4.2, terlihat bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA ke bawah sebanyak 25,00 persen, 11,80 persen berpendidikan D3, 46,10 persen berpendidikan D4/S1, dan 17,10 persen berpendidikan S2. Pegawai dengan pendidikan SLTA ke bawah hanya sedikit, hal ini dikarenakan rekrutmen pegawai baru dalam beberapa tahun terakhir mensyaratkan pendidikan minimal D3, sehingga angka 25 persen merupakan pegawai dengan usia di atas 40 tahun.

Tabel 4.3. Masa Kerja (Per 1 Desember 2012) Responden menurut Jenis Kelamin
(dalam persen)

Jenis Kelamin	Masa Kerja				Total
	≤ 5 tahun	6-10 tahun	11-20 tahun	≥ 21 tahun	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Laki-laki	5,30	3,90	22,40	19,70	51,30
Perempuan	6,60	3,90	19,70	18,40	48,70
Jumlah	11,80	7,90	42,10	38,20	100,00

Sumber: diolah dari lampiran 1

Responden penelitian kebanyakan sudah bekerja di atas 10 tahun sebanyak 80,30 persen, sedangkan responden dengan kerja 5 tahun atau kurang sebanyak 11,80 persen dan masa kerja 6 sampai 10 tahun sebanyak 7,79 persen. Hal ini dikarenakan karena kebijakan BPS Pusat bahwa tidak ada rekrutmen langsung oleh BPS D.I. Yogyakarta dengan pertimbangan banyak pegawai BPS di luar Pulau Jawa yang mutasi ke BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.

Tabel 4.4. Golongan (Per 1 Desember 2012) Responden menurut Jenis Kelamin
(dalam persen)

Jenis Kelamin	Golongan				Total
	Gol 1	Gol 2	Gol 3	Gol 4	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Laki-laki	2,60	7,90	28,90	11,80	51,30
Perempuan	0,00	9,20	26,80	2,60	48,70
Jumlah	2,60	17,10	65,80	14,50	100,00

Sumber: diolah dari lampiran 1

Responden penelitian kebanyakan bergolongan III ke atas sebanyak 80,30 persen. Sedangkan responden dengan golongan I hanya sebanyak 2,60 persen dan golongan II sebanyak 17,10 persen. Hal ini sejalan dengan masa kerja responden yang kebanyakan sudah bekerja di atas 10 tahun, sehingga golongannya sudah mencapai golongan III.

Tabel 4.5. Status Perkawinan Responden menurut Jenis Kelamin
(dalam persen)

Jenis Kelamin	Status Perkawinan				Total
	Kawin	Belum Kawin	Cerai Hidup	Cerai Mati	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Laki-laki	46,10	5,30	0,00	0,00	51,30
Perempuan	38,20	7,90	0,00	2,60	48,70
Jumlah	84,20	13,20	0,00	2,60	100,00

Sumber: diolah dari lampiran 1

Dari tabel 4.5, responden yang belum menikah hanya sebanyak 13,20 persen, dan yang berstatus cerai mati sebanyak 2,60 persen. Tidak terdapat responden yang berstatus cerai hidup. Sebagian besar responden telah menikah yaitu sebanyak 84,20 persen.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.2.1. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada akuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut

Sugiyono (2006), uji validitas merupakan langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrument dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian.

Uji validitas dilakukan dengan rumus *product moment*, yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Hasil uji validitas penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

No. pertanyaan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,771	0,00	Valid
2	0,821	0,00	Valid
3	0,772	0,00	Valid
4	0,776	0,00	Valid
5	0,570	0,00	Valid

Sumber: diolah dari lampiran 2

Hasil perhitungan uji validitas terhadap pertanyaan variabel persepsi dukungan organisasi menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid. Pertanyaan dinyatakan valid karena nilai korelasi lebih besar dari r tabel atau tingkat signifikansi hasil *output* SPSS kurang dari 0,05 persen.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Pemberdayaan Psikologis

No. Pertanyaan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
6	0,500	0,00	Valid
7	0,541	0,00	Valid
8	0,818	0,00	Valid
9	0,821	0,00	Valid
10	0,713	0,00	Valid
11	0,629	0,00	Valid
12	0,615	0,00	Valid
13	0,683	0,00	Valid
14	0,686	0,00	Valid
15	0,763	0,00	Valid

Sumber: diolah dari lampiran 2

Hasil perhitungan uji validitas terhadap pertanyaan variabel pemberdayaan psikologis menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid. Pertanyaan dinyatakan valid karena nilai korelasi lebih besar dari r tabel atau tingkat signifikansi hasil *output* SPSS kurang dari 0,05 persen.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel OCB

No. Pertanyaan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
16	0,659	0,00	Valid
17	0,580	0,00	Valid
18	0,677	0,00	Valid
19	0,623	0,00	Valid
20	0,445	0,00	Valid
21	0,687	0,00	Valid
22	0,590	0,00	Valid
23	0,625	0,00	Valid
24	0,570	0,00	Valid
25	0,504	0,00	Valid
26	0,411	0,00	Valid
27	0,643	0,00	Valid
28	0,550	0,00	Valid
29	0,743	0,00	Valid
30	0,085	0,468	Tidak Valid
31	-0,225	0,050	Tidak Valid
32	0,411	0,00	Valid
33	0,557	0,00	Valid
34	0,663	0,00	Valid
35	0,398	0,00	Valid
36	0,558	0,00	Valid

Sumber: diolah dari lampiran 2

Hasil perhitungan uji validitas terhadap pertanyaan variabel *Organizational Citizenship Behaviour* menunjukkan bahwa ada 2 pertanyaan yang tidak valid. Pertanyaan dinyatakan valid karena nilai korelasi lebih besar dari r tabel atau tingkat signifikansi hasil *output* SPSS kurang dari 0,05 persen. Pertanyaan yang tidak valid terjadi pada nomor 30 dan 31, oleh karena itu isian pertanyaan tersebut akan dibuang dan tidak diikutsertakan dalam pengolahan selanjutnya.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Pertanyaan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
37	0,535	0,00	Valid
38	0,755	0,00	Valid
39	0,741	0,00	Valid
40	0,682	0,00	Valid
41	0,732	0,00	Valid
42	0,761	0,00	Valid

Sumber: diolah dari lampiran 2

Hasil perhitungan uji validitas terhadap pertanyaan variabel pemberdayaan psikologis menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid. Pertanyaan dinyatakan valid karena nilai korelasi lebih besar dari r tabel atau tingkat signifikansi hasil *output* SPSS kurang dari 0,05 persen.

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas

Variabel	Anti-image Correlation	Component Matrix	Cumulatif Extraction	KMO	Bartlett's test	Sig
Persepsi dukungan organisasi	0,708	0,854				
Pemberdayaan Psikologis	0,675	0,878				
OCB	0,757	0,835				
Uji validitas			73,666	0,710	79,81	0,000

Sumber: diolah dari lampiran 2

Nilai KMO sebesar 0,710 menandakan bahwa instrument valid karena sudah memenuhi batas 0,50. Korelasi inti image menghasilkan nilai yang cukup tinggi untuk masing-masing variabel yaitu 0,708 (X_1), 0,675 (X_2), dan 0,757(X_3). Total

Variance Explained menunjukkan bahwa ketiga variabel yang digunakan, ekstraksi SPSS menjadi 1 faktor dengan kemampuan menjelaskan konstruk sebesar 73,666 persen. *Component Matrix* memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki loading faktor yang besar yaitu di atas 0,50. Hal ini menandakan bahwa variabel tersebut valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2006), suatu instrument penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70. Jika hasil uji menunjukkan *Cronbach Alpha* sebesar 0,900 dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel. Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (Tjahjono, 2009).

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Persepsi dukungan organisasi	0,794	Alpha Cronbach > 0,600 maka reliabel	Reliabel
Pemberdayaan psikologis	0,862		Reliabel
OCB	0,890		Reliabel
Kinerja	0,780		Reliabel

Sumber: diolah dari lampiran 3

Hasil pengolah SPSS menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabel di atas 0,700 artinya seluruh pertanyaan layak untuk digunakan.

Tabel 4.12. *Corrected-Item Correlation* menurut Variabel

Item Pertanyaan	Persepsi Dukungan	Pemberdayaan Psikologis	OCB	Kinerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	0,647	0,396	0,606	0,350
2	0,684	0,438	0,514	0,635
3	0,618	0,769	0,625	0,599
4	0,611	0,775	0,525	0,438
5	0,343	0,646	0,404	0,619
6		0,518	0,664	0,631
7		0,499	0,548	
8		0,589	0,603	
9		0,565	0,544	
10		0,661	0,482	
11			0,356	
12			0,625	
13			0,465	
14			0,726	
15			0,269	
16			0,456	
17			0,606	
18			0,296	
19			0,508	

Sumber: Diolah dari lampiran 3

Model pengujian menggunakan korelasi item-total dikoreksi (*corrected item-total correlation*) (*corrected item-total correlation*) untuk menguji validitas internal setiap item pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala. Untuk menentukan apakah sebuah item dinyatakan valid atau tidak maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah pertanyaan (Sekaran, 2006). Artinya, sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0,30 mengindikasikan pertanyaan tersebut

memiliki validitas yang memadai. Dari tabel, semua nilai korelasi item-total dikoreksi di atas 0,25 sehingga semua pertanyaan layak untuk dilanjutkan ke tahap pengolahan berikutnya.

4.3. Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan pengolahan regresi, terlebih dahulu dilakukan beberapa uji yang menjadi syarat dalam analisis regresi.

4.3.1. Uji normalitas data

Pengujian normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel-variabelnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model dengan data normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Lampiran 4.

Terlihat dalam gambar 1 bahwa Normal P-P plot of regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (membentuk garis lurus), maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel bebasnya.

4.3.2. Uji Linieritas Data

Pada Lampiran 4, grafik *Normal P-Plot of Regretion Standardized* diatas, terlihat titik-titik (data) di sekitar garis lurus dan cenderung membentuk garis lurus (linier), sehingga dapat dikatakan bahwa persyaratan linieritas telah terpenuhi. Dengan demikian karena persyaratan linieritas telah dapat dipenuhi

sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel bebasnya.

4.3.3. Uji Multikolinieritas Data

Uji multikolinieritas perlu dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas. Untuk mengetahui multikolinieritas antar variabel bebas tersebut, dapat dilihat melalui VIF (*variance inflation factor*) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai VIF tidak lebih dari 5 berarti mengindikasikan bahwa dalam model tidak terdapat multikolinieritas.

Adapun hasil pengujian teringkas dalam tabel berikut :

Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Bebas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keputusan thp asumsi Tidak Multikolinieritas
Persepsi Dukungan organisasi	0,522	1,917	Terpenuhi
Pemberdayaan Psikologis	0,491	2,037	Terpenuhi
OCB	0,582	1,718	terpenuhi

Sumber: diolah dari lampiran 6

Pada tabel di atas terlihat bahwa ketiga variabel bebas memiliki besaran angka VIF di bawah 1, sehingga asumsi tidak terjadi multikolinieritas terpenuhi dan model regresi layak digunakan.

4.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi.

Tabel 4.14. Hasil Uji Autokorelasi

Persamaan	F	Sig	Ajusted R square	Durbin-Watson
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Persamaan 2	31,414	0,000	0,549	2,299

Sumber: diolah dari lampiran 6.

Dari hasil output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,299. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 76, serta $k = 3$ (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,5467 dan dU sebesar 1,7104. Kriteria penolakan H_0 adalah

Tolak H_0	dL	du	terima H_0	$4-dL$	Tolak H_0
	1,5467	1,7104		2,4533	

Nilai $D = 2,299$ terletak pada daerah penerimaan H_0 , sehingga asumsi tidak ada autokorelasi dapat diterima.

4.3.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Pendeteksian bisa dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser Test*, yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel bebas.

Tabel 4.15. Koefesien Regresi Variabel Bebas terhadap Residual

Variabel	Beta	t	Sig	F	Sig
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Persepsi Dukungan	0,051	0,317	1	1,044	0,378
Pemberdayaan Psikologis	0,097	0,592	1		
OCB	-0,263	-1,742	1		

Sumber: diolah dari lampiran 4.

Dari hasil keluaran SPSS tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas dalam model tersebut. Dikarenakan penelitian ini adalah penelitian perilaku, maka hasil uji ini dapat diabaikan.

4.3.5. Pengujian F Regresi Berganda

Sesuai dengan konstruk pada Bab III, maka terdapat 2 kali pengujian dikarenakan terdapa dua model. Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama (simultan) apakah semua variabel bebas bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Model Persamaan 1

$$X_3 = b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_1$$

Keterangan:

X1 = Persepsi dukungan organisasi

X2 = Pemberdayaan psikologis

X3 = OCB

Tabel 4.16. Koefisien Regresi Persamaan 1

Variabel	Beta	t	Sig	F	Sig	Adjusted R2
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Persepsi Dukungan	0,305	2,576	0,012	26,201	0,000	0,402
Pemberdayaan Psikologis	0,404	3,413	0,001			

Sumber: diolah dari Lampiran 5

Hasil dari persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$OCB = 0,305 \text{ Persepsi dukungan organisasi} + 0,404 \text{ Pemberdayaan psikologis} + 0,598 e$$

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh F hitung sebesar 26,201 yang lebih besar daripada F tabel, maka H_0 ditolak, yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari persepsi dukungan organisasi dan pemberdayaan psikologis terhadap OCB.

Artinya variabel OCB dapat dijelaskan 30,50 persen oleh persepsi dukungan organisasi, juga 40,40 persen dapat dijelaskan oleh pemberdayaan psikologis, dan sisanya 59,8 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Jika persepsi dukungan organisasi

naik, maka akan meningkatkan perilaku OCB karyawan. Demikian juga dengan pemberdayaan psikologis, jika naik maka akan meningkatkan perilaku OCB.

Model Persamaan 2

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon_2$$

Keterangan:

X1 = Persepsi dukungan organisasi

X2 = Pemberdayaan psikologis

X3 = OCB

Y = Kinerja

Tabel 4.17. Koefisien Regresi Persamaan 2

Variabel	Beta	t	Sig	F	Sig	Adjusted R2
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Persepsi Dukungan	0,102	0,951	0,345	31,414	0,000	0,549
Pemberdayaan Psikologis.	0,476	4,304	0,000			
OCB	0,275	2,702	0,009			

Sumber: diolah dari Lampiran 6

Hasil dari persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 0,102 \text{ Persepsi dukungan organisasi} + 0,476 \text{ Pemberdayaan psikologis} + 0,275 \text{ OCB} + 0,451 \text{ e.}$$

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh F hitung sebesar 31,568, yang lebih besar daripada F tabel, maka Ho ditolak, yang artinya bahwa terdapat pengaruh

positif signifikan dari persepsi dukungan organisasi, pemberdayaan psikologis, dan OCB terhadap kinerja.

Variabel kinerja dapat dijelaskan 10,20 persen oleh persepsi dukungan organisasi, juga dijelaskan sebesar 47,60 persen oleh pemberdayaan psikologis, serta 27,50 persen dijelaskan oleh OCB, dan 45,10 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Jika terjadi kenaikan persepsi dukungan organisasi maka kinerja akan meningkat. Demikian juga dengan pemberdayaan psikologis, jika naik maka kinerja juga akan naik. Jika perilaku OCB karyawan naik juga akan meningkatkan kinerja.

4.3.6. Uji Parsial T

Pada tabel 4.17 kolom (3) baris persepsi dukungan organisasi terlihat t hitung sebesar 0,951 dengan tingkat signifikansi 0,345 dan berada di atas tingkat signifikansi yang disyaratkan 0,05, maka kesimpulan terima H_0 , artinya tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara persepsi dukungan

Pada tabel 4.17 kolom (3) baris pemberdayaan psikologis terlihat t hitung sebesar 4,304 dengan tingkat signifikansi 0,00 dan berada di bawah tingkat signifikansi yang disyaratkan 0,05, maka kesimpulan tolak H_0 , artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan kinerja.

Dari tabel 4.16 kolom (3) baris persepsi dukungan organisasi terlihat t hitung sebesar 2,576 dengan tingkat signifikansi 0,012 dan berada di bawah tingkat signifikansi yang disyaratkan 0,05, maka kesimpulan tolak H_0 , artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan OCB.

Pada tabel 16 kolom (3) baris pemberdayaan psikolog terlihat t hitung sebesar 3,413 dengan tingkat signifikansi 0,01 dan berada dibawah tingkat signifikansi yang disyaratkan 0,05, maka kesimpulan tolak Ho, artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan OCB.

Pada tabel 4.17 kolom (3) baris OCB terlihat t hitung sebesar 2,702 dengan tingkat signifikansi 0,009 dan berada di bawah tingkat signifikansi yang disyaratkan 0,05, maka kesimpulan tolak Ho, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara OCB dengan kinerja.

Secara ringkas hasil pengujian hipotesis regresinya sebagai berikut:

Tabel 4.18. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Deskripsi	Kesimpulan
H1	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	Ditolak
H2	Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	Diterima
H3	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB	Diterima
H4	Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap OCB	Diterima
H5	OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	Diterima

4.4. Pembahasan

Pengujian terhadap 5 (lima) hipotesis yang diteliti terdapat 1 hipotesis yang tidak signifikan. Berikut pembahasan mengenai kelima pengujian tersebut.

Pengujian terhadap hipotesis 1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dan ternyata tidak terbukti positif signifikan terlihat dari hasil *output* SPSS dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Pada tabel 15 menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai nilai beta sebesar 0,102 dengan nilai t sebesar 0,951 pada tingkat signifikansi 0,345 sehingga dinyatakan tidak signifikan, artinya bahwa persepsi dukungan organisasi secara parsial tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja.

Hasil ini tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur'aini yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pelayanan melalui OCB pada karyawan PT Telkom area jember yang hasilnya bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pelayanan.

Tabel 4.19. Rata-rata dan Standar Deviasi Pertanyaan variabel
Persepsi Dukungan organisasi

Persepsi Dukungan Organisasi	Mean	Std. Dev
(1)	(2)	(3)
Pertanyaan 1	3,51	0,577
Pertanyaan 2	3,62	0,711
Pertanyaan 3	3,55	0,681
Pertanyaan 4	3,55	0,719
Pertanyaan 5	3,39	0,675
Rata-rata Persepsi Duk. Organisasi	3,53	0,499

Sumber: Diolah dari lampiran 7

Dari tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata masing-masing pertanyaan variabel persepsi dukungan organisasi berkisar 3,39 sampai 3,62 dengan standar deviasi kurang dari 1. Dapat dikatakan bahwa responden kebanyakan menjawab pertanyaan pada nilai tengah (cukup setuju) dan tidak terlalu bervariasi.

Pertanyaan 1 dan 2 pada persepsi dukungan organisasi, kebanyakan responden menjawab nilai tengah, hal ini disebabkan karena umpan balik organisasi yang berwujud insentif (kesejahteraan), *standar operating procedur* (SOP), serta kebijakan diatur oleh BPS Pusat. Umpan balik yang berupa gaji sesuai dengan peraturan pemerintah tentang gaji pegawai negeri sipil, namun umpan balik berupa insentif diatur oleh BPS Pusat dan berlaku di seluruh Indonesia tanpa memandang jenis dan karakteristik pekerjaan. Hal ini menimbulkan rasa ketidakadilan pada pegawai. Usulan mengenai masalah-masalah dalam manajemen dan proses bisnis sudah diungkapkan pegawai melalui Kepala Bagian/Bidang namun tidak semua usulan dapat diterima oleh BPS Pusat dikarenakan seluruh kebijakan harus dapat diimplementasikan di BPS seluruh Indonesia sehingga kurang mengakomodir permasalahan lokal.

Pertanyaan 3, 4, dan 5 responden juga menjawab pada nilai tengah yaitu cukup setuju. Sering kali perencanaan proses bisnis tidak sejalan dengan perencanaan anggaran mengakibatkan banyak kendala pada level daerah dikarenakan karakteristik yang berbeda-beda. Kendala masalah anggaran dan strategi pelaksanaan kegiatan diserahkan pada BPS daerah dengan mengandalkan sumber daya yang ada.

Pegawai merasa bahwa kebijakan hanya ditentukan oleh pusat dan kurang melibatkan pegawai daerah. Hal ini memperkuat Teori Anthony (1998) yang mengemukakan bahwa pemecahan masalah manajemen dalam memotivasi orang untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi umumnya bersandarkan pada hubungan antara insentif organisasi dengan harapan-harapan pribadi. Harapan pegawai yang disampaikan melalui manajemen tidak semua dapat diterima oleh BPS Pusat sehingga menjadikan persepsi dukungan organisasi karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta rendah.

Meskipun banyak keterbatasan, tetapi pegawai BPS harus tetap melaksanakan kegiatan tepat waktu dan sesuai target. Evaluasi pekerjaan dilakukan secara berkala dan dapat dilihat oleh seluruh pegawai BPS se Indonesia (*online*). Dari hasil monitoring akan tampak posisi penyelesaian pekerjaan suatu daerah. Hal ini akan memotivasi pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun kurang mendapatkan dukungan dari BPS Pusat terutama sarana dan prasarana.

Hal di atas sesuai dengan teori Salah satu model perilaku kepemimpinan adalah Teori X dan Y yang dikemukakan oleh Douglas McGregor (dalam Purwanto, 1997). Teori X dan Y didasarkan pada asumsi para pegawai dan bagaimana memotivasinya. Asumsi yang dikembangkan dalam teori Y cenderung positif. Dalam teori Y diasumsikan bahwa karyawan cenderung berlaku positif. Karyawan pada dasarnya memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak malas bekerja, ingin kerja mandiri dan memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Disamping itu, karyawan juga memiliki kecenderungan untuk memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap setiap pekerjaan yang dikerjakan.

Sistem penilaian kinerja yang salah satunya terdapat penilaian kinerja mingguan serta penilaian angka kredit untuk kenaikan pangkat menjadikan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pemberdayaan psikologis mempunyai nilai beta sebesar 0,476 dengan nilai t sebesar 4,304 dengan sinifikansi 0,000 (signifikan pada $p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial pemberdayaan psikologis mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan antara pemberdayaan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari hasil output SPSS dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Chun-Fang Chiang dan Tsung-Sheng hseih (2012) yang meneliti dampak persepsi dukungan organisasi dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja dengan OCB sebagai mediatornya dan hasilnya bahwa pemberdayaan psikologis positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Reformasi birokrasi yang menuntut perubahan manajemen, serta perbaikan kelembagaan menuntut peran pegawai yang lebih banyak. Pegawai didorong untuk menjadi tenaga fungsional yang diharapkan dapat fleksibel mengerjakan tugas dan bersifat multi fungsi. Kebijakan Pemerintah tentang pemberlakuan pertumbuhan pegawai negeri sama dengan nol menjadikan BPS kekurangan pegawai dikarenakan

banyak terjadi pemekaran daerah di luar pulau Jawa. Hal ini menuntut peran lebih pegawai dan diharapkan akan menciptakan inovasi-inovasi dengan tidak melanggar SOP yang telah ditetapkan. Banyaknya pekerjaan dengan ritme yang berbeda dan sistem kompensasi yang mengarah ke basis kinerja mengakibatkan pegawai bekerja melebihi rutinitas terdahulu.

Pengujian H3 menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, yang diketahui dari hasil *output* SPSS. Hasil ini sejalan dengan penelitian Eka Bramantya yang meneliti hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap OCB di CV Nugrah Pratama Labelindo, yang hasilnya persepsi dukungan organisasi positif signifikan berpengaruh terhadap OCB.

Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis mempunyai nilai beta sebesar 0,305 dengan nilai t sebesar 2,576 dengan signifikansi 0,012 (signifikan pada $p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial pemberdayaan psikologis mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Koefisien beta pemberdayaan psikologis sebesar 0,404 dengan t hitung sebesar 3,413 dan tingkat signifikansi 0,001, artinya bahwa secara parsial pemberdayaan psikologis mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Meskipun kebijakan BPS diatur oleh Pusat, namun beberapa strategi manajerial diatur oleh BPS Provinsi, contohnya pemerataan pekerjaan, kegiatan-kegiatan sosial keagamaan, pelatihan mandiri tanpa biaya dari BPS Pusat, ajang

coffee morning (ajang berbagi pengetahuan dan sambung rasa), dan lain-lain. Hal ini dapat meningkatkan rasa tanggungjawab dan kebersamaan dan gotong royong pada pegawai sehingga menumbuhkan perilaku OCB yang baik.

Pengujian H4 menunjukkan hasil bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, yang diketahui dari hasil *output* SPSS. Hal ini didukung oleh penelitian Chun-Fang Chiang dan Tsung-Sheng Hseih (2012) yang meneliti dampak persepsi dukungan organisasi dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja dengan OCB sebagai mediatornya dan hasilnya pemberdayaan psikologis positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Tuntutan ketersediaan data yang cepat, akurat, dan murah mengakibatkan perubahan pada pola kerja. Pekerjaan menjadi banyak sedangkan pegawai sangat terbatas, hal ini menggugah rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tumbuh rasa senasib sepenanggungan antar bidang/bagian. Pegawai pada bidang/bagian yang sedang tidak banyak pekerjaan akan membantu bidang/bagian yang padat pekerjaan.

Koefisien beta sebesar 0,275 dengan *t* hitung sebesar 2,702 dan tingkat signifikansi 0,008, artinya bahwa secara parsial OCB mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian H5 menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, terlihat dari hasil *output* SPSS. Hasil ini didukung oleh penelitian Chun-Fang Chiang dan Tsung-Sheng Hseih (2012) yang meneliti dampak persepsi

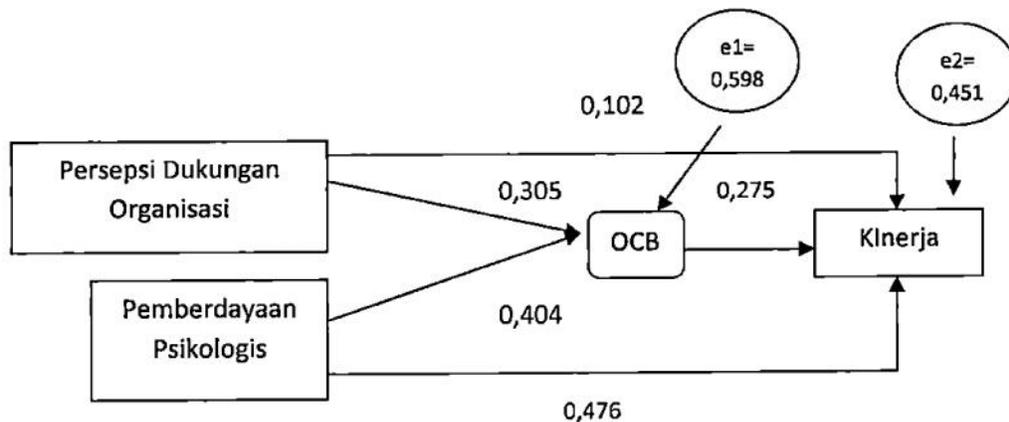
dukungan organisasi dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja dengan OCB sebagai mediatornya yang hasilnya OCB positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Pegawai dengan perilaku OCB yang tinggi akan bekerja melebihi tugas pokok dan fungsi, dan akan meningkatkan kinerja terkait penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat dan lebih baik. Menurut Organ (1988), secara spesifik OCB dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal:

1. Mendorong peningkatan produktivitas dan karyawan
2. Mendorong penggunaan sumber-sumber daya yang dimiliki organisasi untuk tujuan yang lebih spesifik.
3. Mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumberdaya organisasi yang langka pada fungsi pemeliharaan.
4. Memfasilitasi aktivitas koordinasi diantara anggota tim dan kelompok kerja
5. Lebih meningkatkan kemampuan organisasi untuk memelihara dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan membuat lingkungan kerja sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja
6. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan mengurangi keragaman variasi kinerja dari masing-masing unit organisasi.
7. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Koefisien jalur dapat juga dilihat dari besaran beta hasil regresi. Dari tabel 16, persepsi dukungan organisasi pada persamaan 1 sebesar 0,305 dan signifikan pada 0,009 yang berarti persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap OCB. Nilai koefisien standardized beta 0,404 merupakan nilai *path* atau jalur p2 dengan signifikansi 0,001 yang berarti pemberdayaan psikologis mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Gambar 5.1. Hasil Analisis Jalur



Untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Terhadap Kinerja

Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tak langsung melalui OCB	Total Pengaruh	Kesimpulan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Persepsi dukungan organisasi	0,102	0,083	0,185	langsung < total
Pemberdayaan psikologis	0,476	0,111	0,587	langsung < total

Sumber: diolah dari lampiran 5 dan lampiran 6

Dari tabel 4.20 di atas terlihat bahwa pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja hanya 10,20 persen, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 8,30 persen sehingga total pengaruh ke kinerja melalui OCB sebesar 18,50 persen. Pengaruh tak langsung didapat dari pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja 10,20 persen ditambah dengan hasil perkalian pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap OCB yaitu 30,50 persen dikalikan dengan pengaruh OCB terhadap kinerja 27,50 persen. Pada kolom (5) menunjukkan bahwa pengaruh total lebih besar daripada pengaruh langsungnya, sehingga OCB terbukti mampu memediasi persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja.

Pengaruh langsung pemberdayaan psikologis terhadap kinerja sebesar 47,60 persen, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 11,10 persen sehingga total pengaruh ke kinerja melalui OCB sebesar 58,70 persen. Pengaruh tak langsung didapat dari pengaruh langsung pemberdayaan psikologis terhadap kinerja 40,60 persen ditambah dengan hasil perkalian pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap OCB yaitu 40,40 persen dikalikan dengan pengaruh OCB terhadap kinerja 27,50 persen. Hal ini menunjukkan bahwa total lebih besar daripada pengaruh langsungnya, sehingga OCB terbukti mampu memediasi pemberdayaan psikologis terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chun-Fang Chiang dan Tsung-Sheng Hsieh (2012) dengan hasil OCB berpengaruh positif signifikan memediasi persepsi dukungan psikologis dan pemberdayaan psikologi terhadap kinerja.