

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penyebaran Kuesioner

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT BPRS BDW. Total item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini adalah 29 item pernyataan, yang terdiri dari 6 item pernyataan dari variabel budaya organisasi, 8 item pernyataan dari variabel kompensasi, dan 15 item pernyataan variabel *OCBIP*. Kuesioner yang disebar sebanyak 40 kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT BPRS BDW. Kuesioner diberikan langsung oleh peneliti dan dititipkan kepada salah satu karyawan PT BPRS BDW setelah mendapat izin dari pihak PT BPRS BDW. Pengisian kuesioner dilakukan selama 18 hari yaitu dari tanggal 30 Oktober 2017 – 17 November 2017.

Hasil penyebaran kuesioner peneliti sajikan dalam bentuk tabel 4.1 yang menunjukkan jumlah kuesioner yang disebar. Jumlah kuesioner yang disebar sejumlah 40 kuesioner, dari jumlah kuesioner yang disebar tersebut yang tidak kembali sejumlah 4 kuesioner. Kuesioner yang kembali sejumlah 36 kuesioner, dan semua kuesioner yang kembali dapat diolah.

Tabel 4.1

## Hasil Penyebaran Kuesioner

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
<b>Kuesioner yang disebar</b>	40
<b>Kuesioner yang kembali</b>	36
<b>Kuesioner yang tidak kembali</b>	4
<b>Kuesioner yang dapat diolah</b>	36
<b>Kuesioner yang tidak dapat diolah</b>	0

Sumber: data primer diolah 2017

## B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, jabatan, masa bekerja (tahun), pendapatan /bulan. Berikut adalah tabel mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini.

### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2

## Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Presentase</b>
<b>Perempuan</b>	16	44,4 %
<b>Laki-laki</b>	20	55,6 %
<b>Total</b>	36	100 %

Sumber: data primer diolah 2017

Data tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berjenis perempuan sejumlah 16 orang dengan

presentase 44,4 %. Sisanya, yaitu 55,6 % berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 20 orang.

## 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.3

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Presentase</b>
<b>20 – 25 tahun</b>	9	25 %
<b>26 – 31 tahun</b>	10	27,8 %
<b>32 – 37 tahun</b>	10	27,8 %
<b>&gt; 37 tahun</b>	7	19,4 %
<b>Total</b>	36	100 %

Sumber: data primer diolah 2017

Data tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berusia 20 – 25 tahun sejumlah 9 orang dengan presentase 25 %. Responden yang berusia 26 – 31 tahun dan 32 – 37 tahun jumlahnya sama yaitu 10 orang dengan presentase 27,8 %, sedangkan responden yang berusia > 37 tahun sejumlah 7 orang dengan presentase 19,4 %.

### 3. Karakteristik responden berdasarkan jabatan atau posisi kerja

Tabel 4.4

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan atau Posisi Kerja

<b>Jabatan / Posisi Kerja</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Presentase</b>
<b>Manager</b>	3	8,3 %
<b>Teller</b>	5	13,9 %
<b>Customer Service</b>	2	5,6 %
<b>Marketing dan Account Officer</b>	14	38,9 %
<b>Lainnya</b>	12	33,3 %
<b>Total</b>	36	100 %

Sumber: data primer diolah 2017

Data tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini mayoritas bekerja sebagai marketing dan account officer yang berjumlah 14 orang dengan presentase 38,9 %. Posisi kerja yang paling sedikit dalam penelitian ini adalah customer service dengan jumlah 2 orang dan presentase sebesar 5,6 %. Responden dalam penelitian ini yang berposisi kerja sebagai manager dan teller yang masing-masing sejumlah 3 orang dan 5 orang dengan presentase 8,3 % dan 13,9 %. Terakhir posisi kerja lainnya sejumlah 12 orang responden dengan presentase 33,3 %.

## 4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam tahun

Tabel 4.5

## Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja dalam Tahun

<b>Masa Kerja dalam tahun</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Presentase</b>
<b>&lt; 1 tahun</b>	7	19,4 %
<b>1 – 3 tahun</b>	11	30,6 %
<b>&gt; 3 tahun</b>	18	50 %
<b>Total</b>	36	100 %

Sumber: data primer diolah 2017

Data tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 3 – 6 tahun dengan jumlah 9 orang 30 %, sedangkan yang paling sedikit memiliki masa kerja adalah 6 – 10 tahun dengan jumlah 3 orang dan presentase sebesar 10 %. Responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun, 1 – 3 tahun dan > 10 tahun masing-masing sejumlah 5, 7, dan 6 dengan presentase 16,7 %, 23,3 %, dan 20 %.

## 5. Karakteristik responden berdasarkan pendapatan perbulan

Tabel 4.6  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

<b>Pendapatan perbulan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Presentase</b>
<b>1 – 2 juta</b>	12	33,3 %
<b>2 – 3 juta</b>	18	50 %
<b>&gt; 3 juta</b>	6	16,7 %
<b>Total</b>	36	100 %

Sumber: data primer diolah 2017

Data tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berpenghasilan 2 – 3 juta bulan sejumlah 18 orang dengan presentase 50 %. Responden yang berpenghasilan sebesar 1 – 2 sejumlah 12 orang dengan presentase 33,3 % dan yang terakhir responden dengan penghasilan > 3 juta sebanyak 6 orang dengan presentase 16,7 %.

### C. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan alat ukur. Item kuesioner yang dijadikan alat ukur dapat dinyatakan valid dengan melihat output uji validitas pada SPSS dengan metode *Pearson Product Moment*. Apabila nilai signifikansinya pada korelasi *pearson* total dibawah 5 % maka kuesioner tersebut dinyatakan valid<sup>1</sup>. Berikut hasil uji validitas dalam tabel 4.7.

<sup>1</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: UNDIP, 2011, hlm. 54.

Tabel 4.7  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R	Sig.	Keterangan
<b>Budaya Organisasi ( X1)</b>	BO1	0,790	0,000	Valid
	BO2	0,855	0,000	Valid
	BO3	0,820	0,000	Valid
	BO4	0,856	0,000	Valid
	BO5	0,675	0,000	Valid
	BO6	0,914	0,000	Valid
<b>Kompensasi (X2)</b>	KOMP1	0,611	0,000	Valid
	KOMP2	0,809	0,000	Valid
	KOMP3	0,744	0,000	Valid
	KOMP4	0,722	0,000	Valid
	KOMP5	0,572	0,000	Valid
	KOMP6	0,868	0,000	Valid
	KOMP7	0,805	0,000	Valid
	KOMP8	0,840	0,000	Valid
<b>OCBIP (Y)</b>	OCBIP1	0,649	0,000	Valid
	OCBIP2	0,883	0,000	Valid
	OCBIP3	0,821	0,000	Valid
	OCBIP4	0,687	0,000	Valid
	OCBIP5	0,871	0,000	Valid
	OCBIP6	0,585	0,000	Valid
	OCBIP7	0,549	0,001	Valid
	OCBIP8	0,691	0,000	Valid
	OCBIP9	0,743	0,000	Valid
	OCBIP10	0,507	0,002	Valid
	OCBIP11	0,490	0,002	Valid
	OCBIP12	0,713	0,000	Valid
	OCBIP13	0,784	0,000	Valid
	OCBIP14	0,759	0,000	Valid
	OCBIP15	0,771	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah 2017

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel budaya organisasi, kompensasi, dan *OCBIP* dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 atau kurang

dari 5 %. Semua indikator yang digunakan dalam setiap variabel penelitian dinilai valid dan layak untuk digunakan sebagai pengukur data yang kemudian dapat dianalisis.

#### D. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrument pernyataan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap kuesioner tersebut tetap stabil atau konsisten dari waktu ke waktu<sup>2</sup>. Salah satu cara melihat sebuah instrument pernyataan reliabel adalah dengan cara menggunakan uji statistik SPSS dengan melihat *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,70 (Nunnally, 1994)<sup>3</sup>. Berikut hasil uji reliabilitas dalam tabel 4.8.

Tabel 4.8  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<b>Budaya Organisasi</b>	0,903	Reliabel
<b>Kompensasi</b>	0,888	Reliabel
<b>OCBIP</b>	0,922	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2017

<sup>2</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: UNDIP, 2011, hlm. 47.

<sup>3</sup>Ibid., hlm. 48.

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,70. Hal ini berarti semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, sehingga semua item pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

### E. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada penelitian ini akan menyajikan nilai rata-rata (*mean*) dan koefisien korelasi antara variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi, kompensasi dan *OCBIP*. Berikut adalah hasil dari statistik deskriptif dalam tabel 4.9.

Tabel 4.9

Mean dan Koefisien Korelasi Antar Variabel

Variabel	Mean	BO	KOMP	OCBIP
<b>BO</b>	4,22			
<b>KOMP</b>	3,38	-0,115		
<b>OCBIP</b>	3,92	0,579**	-0,223	

\*\* . Correlation significant at the 0,01 level (2-tailed).

Keterangan:

BO : Budaya Organisasi

KOMP : Kompensasi

OCBIP : Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective

Sumber : data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa variabel *OCBIP* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,92. Nilai tersebut menunjukkan bahwa rata-rata skor dari jawaban-jawaban responden pada kuesioner penelitian cukup tinggi, dan mengindikasikan bahwa *OCBIP* yang dirasakan oleh karyawan PT BPRS BDW cukup baik. Nilai rata-rata dari variabel budaya organisasi sebesar 4,22 berarti nilai tersebut menunjukkan bahwa rata-rata skor dari jawaban-jawaban responden pada kuesioner penelitian sangat tinggidan mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan BPRS BDW sangat baik. Nilai rata-rata variabel kompensasi sebesar 3,38 berarti nilai tersebut menunjukkan bahwa rata-rata skor dari jawaban-jawaban responden pada kuesioner penelitian cukup rendah karena di bawah 3,7. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang dirasakan oleh karyawan BPRS BDW rendah.

Selain menunjukkan nilai rata-rata dari tiap variabel, tabel 4.9 juga menunjukkan nilai koefisien korelasi antar variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi berkorelasi positif signifikan dengan *OCBIP* ( $r = 0,579$  ;  $p < 0,01$ ). Sedangkan kompensasi tidak berkorelasi dengan *OCBIP* ( $r = - 0,223$  ;  $p < 0,01$ ). Hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif signifikan antara budaya organisasi dengan *OCBIP*, sedangkan kompensasi tidak memiliki hubungan dengan *OCBIP*.

## F. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas berfungsi untuk menguji tentang model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Salah satu cara melakukan uji multikolonieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Value Inflation Factor (VIF)*. Nilai umum yang digunakan untuk menunjukkan tidak adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* > 0,10 atau *VIF* < 10<sup>4</sup>. Berikut hasil uji reliabilitas dalam tabel 4.10.

Tabel 4.10  
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
BO (X1)	0,987	1,013	Tidak terjadi multikolonieritas
KOMP (X2)	0,987	1,013	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: data primer diolah 2017

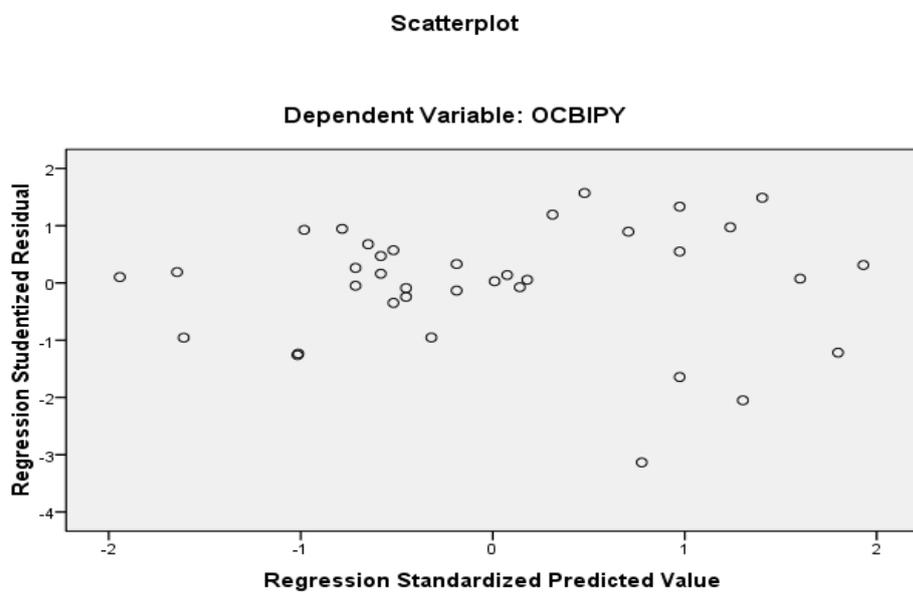
Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Hal ini dibuktikan dengan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

## G. Uji Heteroskedastisitas

Fungsi dari uji heteroskedastisitas adalah apakah terdapat kesamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan cara

<sup>4</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: UNDIP, 2011, hlm. 105.

melihat grafik P-Plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yakni ZPRED dengan residualnya SREID. Apabila tidak terdapat pola tertentu secara jelas dan pola-pola tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y maka hal tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas<sup>5</sup>. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam gambar 4.1.



Sumber: data primer diolah 2017

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

---

<sup>5</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: UNDIP, 2011, hlm. 54.

Gambar 4.1 di atas merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot yang menunjukkan bahwa titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas sumbu Y dan tidak terdapat pola tertentu secara jelas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel budaya organisasi dan kompensasi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

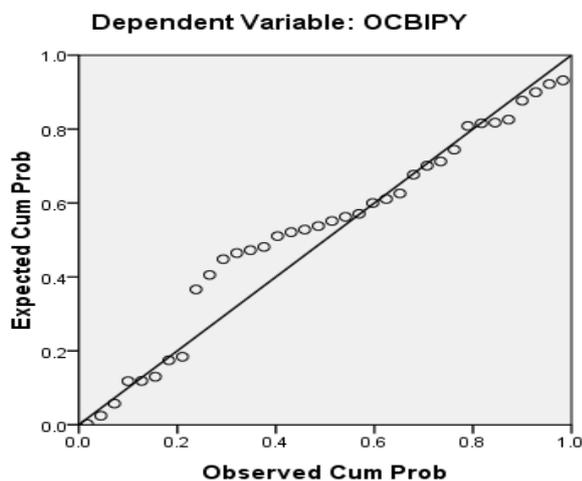
## H. Uji Normalitas

Fungsi dari uji normalitas adalah untuk menguji variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk mengetahui tentang residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan menganalisis grafik, yakni grafik Normal Probability Plot-nya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas<sup>6</sup>. Berikut hasil uji normalitas dalam gambar 4.2.

---

<sup>6</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: UNDIP, 2011, hlm. 160.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer diolah 2017

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 di atas yang merupakan hasil uji normalitas menggunakan cara normal probability plots menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena titik-titik mengikuti garis diagonal.

## I. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Terdapat dua variabel bebas atau independen yakni budaya organisasi dan kompensasi yang mempengaruhi variabel terikat atau dependen yaitu *OCBIP*.

### 1. Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Fungsi dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dependen. Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi dalam tabel 4.11.

Tabel 4.11

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b><i>Adjusted R<sup>2</sup></i></b>
<b>0,600</b>	0,360	0,321

Sumber: data primer diolah 2017

Tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai dari *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,321 yang artinya bahwa budaya organisasi dan kompensasi mempengaruhi *OCBIP* sebesar 32,1 %, dan sisanya sebesar 67,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 2. Uji F

Pada dasarnya, uji statistik F ini untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen di dalam penelitian berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen. Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi dalam tabel 4.12.

Tabel 4.12

Hasil Uji F

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<b>Regression</b>	820,962	2	410,481	9,283	0,001
<b>Residual</b>	1459,260	33	44,220		
<b>Total</b>	2280,222	35			

Sumber: data primer diolah 2017

Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompensasi memiliki nilai F sebesar 9,283 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan tabel 4.12 dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *OCBIP*.

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas atau independen secara parsial dalam menerangkan variabel terikat atau dependen. Berikut hasil uji hipotesis dalam tabel 4.13.

Tabel 4.13  
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Sig.
Budaya Organisasi	1,444	0,000
Kompensasi	-0,319	0,265
Konstanta	30,858	0,020

Sumber: data primer diolah 2017

Hasil analisis dari tabel 4.13 diatas dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$OCBIP = 30,858 + 1,444X_1 - 0,319X_2$$

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Pengujian hipotesis pertama: budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *OCBIP*. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti  $< 0,05$ . Keterangan nilai signifikansi tersebut bahwa hipotesis yang menyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *OCBIP* didukung.

- b. Pengujian hipotesis kedua: kompensasi berpengaruh positif terhadap *OCBIP*. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,265 yang berarti  $> 0,05$ . Keterangan nilai signifikansi tersebut bahwa hipotesis yang menyatakan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap *OCBIP* tidak didukung.

## **J. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa terdapat hipotesis yang didukung dan tidak didukung dalam penelitian ini.

### **a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *OCBIP***

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.13 budaya organisasi menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Hal ini berarti budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap *OCBIP*, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap *OCBIP* didukung. Pada dasarnya budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan di dalam BPRS BDW dan di laksanakan oleh para karyawan berdampak pada *OCBIP*. Didukungnya hipotesis ini juga diduga karena mayoritas karyawan memiliki masa kerja  $> 3$  tahun. Hal tersebut berarti mayoritas karyawan telah paham dan mengimplementasikan internalisasi budaya yang terdapat dalam PT BPRS BDW. Budaya organisasi dalam PT BPRS BDW dapat dikatakan bagus, karena ditandai dengan cara berpakaian yang sesuai syariat Islam dalam diri karyawan, dan juga selalu mengutamakan

pelayanan terhadap nasabah atau tamu yang datang ke perusahaan. Terdapat enam budaya organisasi yang diterapkan dalam PT BPRS BDW meliputi : (1) mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, ramah, simpatik dan memuaskan baik kepada nasabah penabung maupun nasabah pembiayaan, (2) Pelayanan memuaskan dengan proses analisa maksimal satu minggu, (3) Bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat, serta cepat dalam membuat analisa dan proses, (4) Menciptakan suasana ukhwah Islamiyah di lingkungan perusahaan, (5) Taat pada peraturan dan pimpinan tanpa mengurangi kreatifitas yang positif, (6) Kompak dan saling menghormati dalam *team work* yang utuh<sup>7</sup>. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erna (2012), Indhira (2013), Rini dan Rusdarti *et.al* (2013) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *OCB*. Budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap *OCB* maupun *OCBIP*.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap *OCBIP*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.13 menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0,106. Hal ini berarti kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap *OCBIP*, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap *OCBIP* tidak didukung. Pada awalnya peneliti menduga bahwa perilaku seseorang tidak akan terlepas dari kompensasi. Semua perilaku manusia akan dipengaruhi jika ia

---

<sup>7</sup>[www.bprs-bdw.co.id](http://www.bprs-bdw.co.id)

mendapatkan apa yang dia inginkan, misalnya kompensasi. Pada kenyataannya dugaan peneliti kurang tepat, tidak semua perilaku manusia dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Tidak didukungnya hipotesis ini sejalan dengan *Self Determination Theory* atau teori penentuan nasib sendiri. *Self Determination Theory* menjelaskan bahwa seseorang akan senang jika bisa mengendalikan perilakunya, dan senang melakukan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri tanpa merasa terbebani. Jika karyawan diberikan kompensasi yang tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa dikontrol oleh organisasi, sehingga akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Apabila karyawan telah merasa tidak nyaman, maka tidak akan melakukan *OCBIP*. Karyawan PT BPRS BDW melakukan *OCBIP* karena memang berdasarkan keinginan diri sendiri, bukan karena motivasi ekstrinsik yang diberikan oleh perusahaan. Seperti dalam hadistriwayat Bukhari yang berbunyi *Nabi bersabda: Amal apakah di hari ini yang paling mulia ? Mereka menjawab "jihad", Nabi bersabda, "bukan jihad" tetapi seseorang yang keluar dengan mengorbankan diri dan hartanya dengan tanpa mengharapkan imbalan apapun*<sup>8</sup>. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Suwandana (2016), Danendra dan Mujiati (2016), Putri (2016), Fitrianasari dan Nimran *et.al*.

---

<sup>8</sup>Ilfi Nur Diana, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, 2012, hlm. 144.