

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Komitmen Organisasi dan Kepribadian Sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas

PERNYATAAN

Penelitian ini dilakukan oleh Rahmiatun Nisa mahasiswa Psikologi Islam UIN Antasari Banjarmasin. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kantor Kementerian Agama”. Penelitian ini dibimbing langsung oleh Dra. Hj. Siti Faridah, M. Ag sebagai pembimbing 1 dan Shanty Komalasari, M. Psi, Psikolog sebagai pembimbing 2.

IDENTITAS DIRI

Silahkan anda mengisi identitas diri anda terlebih dahulu:

Inisial :

Jenis Kelamin : (Perempuan / Laki-laki)

Jabatan/ Nama seksi :

Lama bekerja di instansi :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat butir-butir pernyataan, baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan tersebut. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan tersebut sesuai dengan yang dialami oleh diri anda sendiri, dengan cara memberi silang (x) pada salah satu alternatif jawaban. Jika anda ingin mengubah jawaban berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah. Berikut pilihan jawaban yang tersedia:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh pengisian skala:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sangat senang bekerja di instansi ini	x			

Skala 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berharap dapat bekerja di instansi secara terus menerus sampai usia pensiun				
2	Instansi ini sangat berarti bagi saya				
3	Jika terdapat masalah dalam instansi, saya merasa memiliki tanggung jawab menyelesaikannya				
4	Saya merasa bahwa instansi saat ini seperti rumah saya sendiri				
5	Saya menaati semua peraturan instansi ini walaupun ada yang kurang sesuai dengan hati nurani				
6	Saya merasa bersalah jika melanggar permenag meskipun hanya sekali				
7	Saya mematuhi semua peraturan yang ada di instansi tempat saya bekerja				
8	Saya yakin bahwa semua peraturan yang berlaku dalam instansi ini adalah demi kebaikan semua ASN				
9	Bekerja di instansi ini merupakan pilihan karir saya				
10	Saya merasa ketergantungan dengan instansi ini				
11	Saya menganggap rekan kerja di instansi ini merupakan bagian dari keluarga saya juga				
12	Kebijakan instansi sesuai dengan harapan saya				
13	Saya memiliki tujuan yang sama dengan tujuan instansi				
14	Saya merasa bersalah jika harus pindah ke instansi lain				
15	Sampai saat ini saya tidak ada pikiran pindah kerja ke instansi lain, walaupun banyak tawaran atau gaji yang lebih besar				
16	Saya selalu menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab dan tidak pernah melimpahkan ke rekan kerja lain				
17	Sudah menjadi impian dan panggilan hidup bahwa saya harus bekerja di instansi ini				
18	Saya merasa ikut bertanggung jawab melaksanakan tugas yang diberikan instansi				

19	Saya akan melakukan semua tugas yang diberikan instansi				
20	Saya merasa bersalah apabila tidak melakukan pekerjaan yang diberi oleh instansi				
21	Saya merasa memiliki tanggung jawab pada instansi				
22	Saya senang jika terlibat dalam menyelesaikan masalah yang ada pada instansi				
23	Sudah menjadi tanggung jawab saya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan instansi				
24	Sampai saat ini, saya belum ada pilihan sumber penghasilan utama jika harus pindah ke instansi lain				
25	Saya akan merasa sedih jika meninggalkan instansi ini				
26	Sampai saat ini, saya merasa berat hati jika harus meninggalkan atau pindah ke instansi lain				
27	Bekerja di instansi ini dapat memenuhi kebutuhan dan sumber utama penghasilan saya				
28	Saya merasa nyaman bekerja di instansi ini sehingga tidak ada keinginan untuk pindah ke instansi lain				
29	Sampai saat ini, saya belum ada pilihan untuk pindah ke instansi lain				
30	Saya takut untuk keluar dari instansi ini karena tidak memiliki pekerjaan lain				

Skala 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merupakan orang yang mudah berbaur dengan lingkungan baru				
2	Setiap ada kegiatan atau acara di kantor saya sangat senang karena dapat mengakrabkan kami sesama rekan kerja				
3	Saya sangat senang ketika kantor mengadakan acara				
4	Saya selalu ceria				
5	Saya sangat senang berkumpul bersama rekan kerja				
6	Saat bersama rekan kerja biasanya saya yang paling banyak bicara				
7	Saya perhatian dengan rekan kerja saya				
8	Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang kesulitan				
9	Saya selalu berbagi dengan rekan kerja saya				

10	Saya mudah memaafkan ketika ada rekan kerja yang membuat sakit hati				
11	Saya mudah percaya dengan rekan kerja saya				
12	Saya tidak pernah curiga terhadap rekan kerja saya				
13	Saya selalu menghargai dan menjaga sopan santun kepada rekan kerja walaupun lebih muda usianya				
14	Saya tidak pernah berkata kasar dengan rekan kerja saya				
15	Ketika menyelesaikan pekerjaan saya tidak ingin melakukan kesalahan sekecil apapun				
16	Saya tidak pernah terlambat ketika datang ke kantor				
17	Saya melakukan kegiatan sehari-hari sesuai dengan jadwal yang saya buat				
18	Untuk menyelesaikan banyak pekerjaan tepat waktu biasanya saya membuat jadwal terlebih dahulu				
19	Ketika diberikan tugas saya akan mengerjakan dengan baik karena saya dapat diandalkan				
20	Saya gigih mengerjakan tugas yang diberikan hingga selesai				
21	Saya mudah khawatir jika menyangkut pekerjaan				
22	Saya khawatir pekerjaan yang saya selesaikan tidak maksimal				
23	Saya gugup jika berbicara depan rekan kerja				
24	Saya mudah merasa cemas				
25	Saya tidak tenang ketika mendapat masalah di kantor				
26	Ketika mendapat masalah saya merasa tertekan				
27	Ketika banyak masalah, saya melampiaskan kemarahan kepada rekan kerja				
28	Saya adalah orang yang mudah marah				
29	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cara tersendiri				
30	Saya suka menemukan ide-ide yang baru				
31	Saya selalu mengeluarkan ide yang tidak biasa				
32	Saya penasaran dengan banyak hal yang berbeda				
33	Saya selalu ingin mencoba hal-hal baru				
34	Saya berani mencoba hal baru				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sangat senang bekerja di instansi ini	x			

Skala

Pernyataan	SS	S	TS	STS
Saya berharap dapat bekerja di instansi secara terus menerus sampai usia pensiun				
Instansi ini sangat berarti bagi saya				
Saya merasa bahwa instansi saat ini seperti rumah saya sendiri				
Saya menaati semua peraturan instansi ini walaupun ada yang kurang sesuai dengan hati nurani				
Saya merasa bersalah jika melanggar permenag meskipun hanya sekali				
Saya yakin bahwa semua peraturan yang berlaku dalam instansi ini adalah demi kebaikan semua ASN				
Bekerja di instansi ini merupakan pilihan karir saya				
Saya merasa ketergantungan dengan instansi ini				
Saya menganggap rekan kerja di instansi ini merupakan bagian dari keluarga saya juga				
Kebijakan instansi sesuai dengan harapan saya				
Saya merasa bersalah jika harus pindah ke instansi lain				
Sampai saat ini saya tidak ada pikiran pindah kerja ke instansi lain, walaupun banyak tawaran atau gaji yang lebih besar				
Saya selalu menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab dan tidak pernah melimpahkan ke rekan kerja lain				
Sudah menjadi impian dan panggilan hidup bahwa saya harus bekerja di instansi ini				
Saya merasa ikut bertanggung jawab melaksanakan tugas yang diberikan instansi				
Saya akan melakukan semua tugas yang diberikan instansi				
Saya merasa bersalah apabila tidak melakukan pekerjaan yang diberi oleh instansi				
Saya merasa memiliki tanggung jawab pada instansi				
Saya senang jika terlibat dalam menyelesaikan masalah yang ada pada instansi				
Sudah menjadi tanggung jawab saya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan instansi				
Sampai saat ini, saya belum ada pilihan sumber penghasilan utama jika harus pindah ke instansi lain				
Saya akan merasa sedih jika meninggalkan instansi ini				
Sampai saat ini, saya merasa berat hati jika harus meninggalkan atau pindah ke instansi lain				

Bekerja di instansi ini dapat memenuhi kebutuhan dan sumber utama penghasilan saya				
Saya merasa nyaman bekerja di instansi ini sehingga tidak ada keinginan untuk pindah ke instansi lain				
Sampai saat ini, saya belum ada pilihan untuk pindah ke instansi lain				
Saya takut untuk keluar dari instansi ini karena tidak memiliki pekerjaan lain				
Saya merupakan orang yang mudah berbaur dengan lingkungan baru				
Setiap ada kegiatan atau acara di kantor saya sangat senang karena dapat mengakrabkan kami sesama rekan kerja				
Saya sangat senang ketika kantor mengadakan acara				
Saya selalu ceria				
Saya sangat senang berkumpul bersama rekan kerja				
Saat bersama rekan kerja biasanya saya yang paling banyak bicara				
Saya perhatian dengan rekan kerja saya				
Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang kesulitan				
Saya selalu berbagi dengan rekan kerja saya				
Saya mudah memaafkan ketika ada rekan kerja yang membuat sakit hati				
Saya mudah percaya dengan rekan kerja saya				
Saya selalu menghar gahi dan menjaga sopan santun kepada rekan kerja walaupun lebih muda usianya				
Saya tidak pernah berkata kasar dengan rekan kerja saya				
Ketika menyelesaikan pekerjaan saya tidak ingin melakukan kesalahan sekecil apapun				
Saya melakukan kegiatan sehari-hari sesuai dengan jadwal yang saya buat				
Ketika diberikan tugas saya akan mengerjakan dengan baik karena saya dapat diandalkan				
Saya gigih mengerjakan tugas yang diberikan hingga selesai				
Saya khawatir pekerjaan yang saya selesaikan tidak maksimal				
Saya selalu mengeluarkan ide yang tidak biasa				
Saya penasaran dengan banyak hal yang berbeda				
Saya selalu ingin mencoba hal-hal baru				
Saya menyukai hal-hal yang belum pernah saya coba				
Membantu pekerjaan karyawan lain yang sedang tidak hadir				
Membantu karyawan lain yang memiliki banyak pekerjaan				
Membantu pekerjaan atasan (meskipun tidak diminta)				

Meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah dan keluhan karyawan lain				
Bersedia bersusah payah untuk membantu karyawan baru				
Memperhatikan urusan karyawan lain				
Menyampaikan informasi kepada karyawan lain				
Kehadiran melebihi rata rata kehadiran normal di tempat kerja (jarang mengambil cuti)				
Memberitahu ketika tidak bisa masuk kerja				
Menggunakan waktu yang tdak semestinya digunakan untuk istirahat				
Memelihara dan menjaga aset perusahaan				
Menaati peraturan tidak resmi yang telah disusun untuk menjaga keteraturan				

Lampiran 3 Tabulasi Skor Jawaban Uji Coba (Tryout)

Komitmen Organisasi (X1)

Item																																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total		
4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	104		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	85		
4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	82		
4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	93		
3	3	4	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	78		
4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	100		
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	82		
4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	88		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120		
3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	1	4	4	3	4	3	4	1	2	1	2	3	3	1	81		
4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	88		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	91		
4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	1	1	3	1	3	4	4	3	2	3	2	4	1	4	3	3	4	89		
4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	104		
3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	95		
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	99		

3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	102
4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	93
3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	86
4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	102
4	3	4	3	1	2	3	2	1	3	2	1	4	2	4	1	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	1	4	78
3	2	3	1	3	1	4	3	2	1	2	3	4	3	2	1	3	4	3	1	2	3	4	3	2	4	3	2	1	3	76
4	4	3	2	3	1	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	91
2	2	3	2	3	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	75
3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	82

Kepribadian (X2)

Item																																	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	Total	
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	80	
3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	74	
4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	1	2	3	1	1	3	4	4	4	4	4	92	
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	4	2	2	4	3	3	4	3	2	3	2	1	3	4	2	3	4	3	90	
3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	3	84	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	1	1	4	3	3	3	4	107	
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	85	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	1	1	3	3	3	4	3	101	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	85	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	87	
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	103	

4	3	3	2	3	1	1	3	1	2	1	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	1	2	3	2	4	4	4	89
2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	87
3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	4	88
4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	1	1	4	4	4	1	1	3	3	2	4	3	3	3	4	1	1	2	2	3	3	3	83
2	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	4	3	4	2	3	103
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	89
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	100
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	94
4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	1	2	3	4	1	2	3	2	2	3	3	93
3	4	3	2	3	2	2	1	4	3	3	1	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	4	2	85
3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	4	1	2	3	3	3	3	3	98
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	4	1	4	1	3	2	3	1	3	2	2	2	3	61
4	3	2	3	2	3	1	4	3	1	3	2	3	2	3	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	79
2	2	4	3	3	4	3	1	2	1	1	1	3	4	1	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	1	3	4	3	3	2	3	84
3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	87
3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	88

Lampiran 4 Tabulasi Skor Skala Penelitian

Komitmen Organisasi

Item																											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Total
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	92
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	93
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	94
3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	90
4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	91
4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	90
4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	84
4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	92
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	96
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	85
2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	81
4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	88
3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	92
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	91
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	94
3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
2	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	86
3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	1	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	85
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	86

4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	92
4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	89
4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	92
4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	94
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	97
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	91
3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	2	87
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	1	1	3	3	3	2	3	86
3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	2	2	4	2	3	4	81
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	84
4	3	4	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	87
4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	2	88
3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	82
2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	83
3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	89
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	2	90
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	87
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	88
3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	85
2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	82
3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	86
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	3	3	90
3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	91
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	94
3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	87

Kepribadian

Item																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	jml
3	4	4	4	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	72
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	73
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	66
3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	67
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	73
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	68
3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	67
3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	69
4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	71
4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	3	4	4	70
4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	67
4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	68
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	69
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	70
4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	72
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	75
3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	66
3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	67
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	67
4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	72
3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	71
3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	75
3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	73
3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	70
3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	74
3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	67
4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	69
4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	65
3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	70
3	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	67
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	71
3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	72
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	71
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	70
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	69
4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	67
4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	68

4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	65
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	74
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	69
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	70
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	75
4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	74
3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	71
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	73
3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	74
4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	76
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	69
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	73
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	71
4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	72

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Item												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	40
3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	31
3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	37
3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	1	36
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	35
3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	4	2	37
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	32
3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	34
2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	28
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	33
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	43
4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	40
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	39
3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	37
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	33
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	38
3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	40

4	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	39
3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	40
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	41
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	42
4	4	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	39
3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	38
3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	37
4	4	3	2	2	1	4	3	4	3	4	2	36
3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	38
2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	39
3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	40
4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	39
3	3	3	3	3	2	3	4	4	1	4	3	36
2	3	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	36
3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	37
3	2	3	1	4	3	3	3	3	2	4	2	33
3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	35
4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	34
3	2	3	1	4	3	3	3	3	2	4	2	33
3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	33
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	33
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	34
3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	35
4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	41
3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	33
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	44
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	35
4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	44
4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	35
3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	35

Lampiran 5 Uji Validitas Komitmen Organisasi

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,547**	0,380	Valid
2	0,650**	0,380	Valid
3	0,317	0,380	Tidak Valid
4	0,532**	0,380	Valid
5	0,445*	0,380	Valid
6	0,442*	0,380	Valid
7	0,261	0,380	Tidak Valid
8	0,516**	0,380	Valid

9	0,673**	0,380	Valid
10	0,691**	0,380	Valid
11	0,605**	0,380	Valid
12	0,653**	0,380	Valid
13	0,260	0,380	Tidak Valid
14	0,445*	0,380	Valid
15	0,478*	0,380	Valid
16	0,568**	0,380	Valid
17	0,474*	0,380	Valid
18	0,419*	0,380	Valid
19	0,499**	0,380	Valid
20	0,713**	0,380	Valid
21	0,394*	0,380	Valid
22	0,420*	0,380	Valid
23	0,453*	0,380	Valid
24	0,599**	0,380	Valid
25	0,645**	0,380	Valid
26	0,527**	0,380	Valid
27	0,689**	0,380	Valid
28	0,572**	0,380	Valid
29	0,738**	0,380	Valid
30	0,498**	0,380	Valid

Lampiran 6 Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	78,26	113,584	,496	,909
item2	78,48	111,875	,622	,907
item4	78,81	111,464	,483	,909
item5	78,78	114,103	,398	,910
item6	79,04	113,114	,384	,911
item8	78,37	113,319	,472	,909
item9	78,81	107,464	,652	,905

item10	79,04	107,960	,667	,905
item11	78,56	111,410	,568	,907
item12	78,81	110,157	,611	,906
item14	79,19	112,772	,421	,910
item15	79,00	112,538	,397	,910
item16	78,59	110,097	,540	,908
item17	79,04	112,345	,402	,910
item18	78,37	113,627	,371	,911
item19	78,52	113,490	,450	,909
item20	78,48	108,413	,694	,905
item21	78,52	114,644	,301	,912
item22	78,67	115,615	,349	,911
item23	78,37	115,704	,387	,910
item24	78,81	108,772	,577	,907
item25	78,74	110,199	,604	,907
item26	78,89	110,718	,472	,909
item27	78,70	109,140	,652	,906
item28	78,67	114,308	,543	,909
item29	78,78	108,026	,726	,904
item30	78,96	110,960	,418	,911

Lampiran 7 Uji Validitas Kepribadian

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,398*	0,380	Valid
2	0,490**	0,380	Valid
3	0,613**	0,380	Valid
4	0,745**	0,380	Valid
5	0,700*	0,380	Valid
6	0,473*	0,380	Valid
7	0,694**	0,380	Valid
8	0,585**	0,380	Valid
9	0,601**	0,380	Valid
10	0,669**	0,380	Valid
11	0,603**	0,380	Valid
12	0,375	0,380	Tidak Valid
13	0,505**	0,380	Valid
14	0,664**	0,380	Valid
15	0,510**	0,380	Valid
16	0,576**	0,380	Valid
17	0,380	0,380	Tidak Valid
18	0,530**	0,380	Valid

19	0,746**	0,380	Valid
20	-0,083	0,380	Tidak Valid
21	0,394*	0,380	Valid
22	-0,270	0,380	Tidak Valid
23	0,090	0,380	Tidak Valid
24	-0,043	0,380	Tidak Valid
25	0,120	0,380	Tidak Valid
26	-0,311	0,380	Tidak Valid
27	-0,012	0,380	Tidak Valid
28	0,338	0,380	Tidak Valid
29	0,531**	0,380	Valid
30	0,580**	0,380	Valid
31	0,442*	0,380	Valid
32	0,506**	0,380	Valid

Lampiran 8 Uji Reliabilitas Kepribadian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	61,41	84,712	,471	,909
aitem2	61,37	84,165	,585	,906
aitem3	61,41	82,405	,646	,905
aitem4	61,59	81,635	,749	,903
aitem5	61,26	82,430	,725	,903
aitem6	62,07	86,379	,359	,911
aitem7	61,67	80,308	,639	,905
aitem8	61,59	82,097	,544	,907
aitem9	61,44	83,256	,559	,907
aitem10	61,70	81,832	,638	,905
item11	61,85	81,977	,566	,907
item13	61,22	88,179	,361	,910
item14	61,30	84,217	,594	,906
item15	61,30	84,678	,466	,909

item16	61,85	83,516	,466	,909
item18	61,44	85,333	,537	,907
item19	61,22	82,564	,764	,903
item21	61,37	86,396	,364	,911
item29	61,85	85,746	,486	,908
item30	61,59	85,251	,505	,908
item31	61,48	85,644	,438	,909
item32	61,33	86,692	,451	,909

Lampiran 9 Uji Normalitas Skala Penelitian

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komitmen Organisasi	,103	52	,200*	,976	52	,372
Kepribadian	,106	52	,200*	,968	52	,169
OCB	,097	52	,200*	,979	52	,489

Lampiran 10 Uji Linieritas

Komitmen Organisasi dengan OCB

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	187,881	16	11,743	,931	,544
		Linearity	104,450	1	104,450	8,283	,007
		Deviation from Linearity	83,431	15	5,562	,441	,954
	Within Groups		441,350	35	12,610		
	Total		629,231	51			

Kepribadian dengan OCB

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kepribadian	Between Groups	(Combined)	187,481	11	17,044	1,543	,154
		Linearity	74,243	1	74,243	6,723	,013
		Deviation from Linearity	113,237	10	11,324	1,025	,440
	Within Groups		441,750	40	11,044		
	Total		629,231	51			

Lampiran 11 Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepribadian, Komitmen Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,463 ^a	,215	,183	3,175

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: OCB

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	135,136	2	67,568	6,701	,003 ^b
Residual	494,094	49	10,084		
Total	629,231	51			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Kepribadian, Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-7,883	12,536		-,629	,532		
1 Komitmen Organisasi	,276	,112	,330	2,457	,018	,890	1,124
Kepribadian	,288	,165	,234	1,744	,087	,890	1,124

a. Dependent Variable: OCB

Coefficient Correlations^a

Model		Kepribadian	Komitmen Organisasi
1	Correlations	Kepribadian	1,000
		Komitmen Organisasi	-,332
	Covariances	Kepribadian	,027
		Komitmen Organisasi	-,006

a. Dependent Variable: OCB

Lampiran 12 Uji Heterokedastisitas**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,160 ^a	,026	-,014	1,66957

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Komitmen Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,585	2	1,792	,643	,530 ^b
	Residual	136,586	49	2,787		
	Total	140,171	51			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), Kepribadian, Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,117	6,591		-,473	,638
	Komitmen Organisasi	-,013	,059	-,032	-,216	,830
	Kepribadian	,098	,087	,168	1,122	,267

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 13 Surat Professional Judgment



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Formulir Professional Judgment

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Musfichin, MA
Institusi : UIN Antasari Banjarmasin

Dengan ini telah melaksanakan professional judgment pada:

Nama : Rahmiatun Nisa
NIM : 1601451201
Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap Organizational
Citizenship Behavior (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan
Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin
Objek Penelitian : Komitmen Organisasi dan Kepribadian

Demikian professional judgment ini dibuat untuk dapat diperbaiki sesuai rekomendasi.

Banjarmasin, 25 November 2020

Profesional

(Musfichin, MA)



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Rekomendasi dan Hasil Professional Judgment

Nama : Rahmiatun Nisa

NIM : 1601451201

Skala komitmen organisasi

1. Revisi aspek komitmen afektif
Memperbaiki kata atau kalimat item pernyataan no (1, 3, 4)
Mengubah item pernyataan unfavorable menjadi favorable pada no (6,9, 10, 11, 12, 13)
2. Revisi aspek komitmen normatif
Memperbaiki kata atau kalimat item pernyataan no (2, 3, 4)
Mengubah item pernyataan unfavorable menjadi favorable pada no (7, 8, 9, 10)
3. Revisi aspek komitmen kontinuan
Memperbaiki kata atau kalimat item pernyataan no (1, 2, 3, 4, 6)
Mengubah item pernyataan unfavorable menjadi favorable pada no (2, 7)

Skala kepribadian

1. Revisi aspek Extraversion
Memperbaiki kata atau kalimat item pernyataan no (3)
Mengubah item pernyataan unfavorable menjadi favorable pada no (4, 5, 6)
2. Revisi aspek agreeableness
Memperbaiki kata atau kalimat item pernyataan no (1, 2, 3)
Mengubah item pernyataan unfavorable menjadi favorable pada no (4, 5)
3. Revisi aspek conscientiousness
Memperbaiki kata atau kalimat item pernyataan no (1)
Mengubah item pernyataan unfavorable menjadi favorable pada no (7, 8)
4. Revisi aspek emotional stability
Memperbaiki kata atau kalimat item pernyataan no (1, 2)
Mengubah item pernyataan unfavorable menjadi favorable pada no (5, 6)
5. Revisi aspek openness to experience
Memperbaiki kata atau kalimat item pernyataan (2, 3, 4)
Mengubah item pernyataan unfavorable menjadi favorable pada no (4, 5)

Banjarmasin, 25 November 2020

Profesional



(Musfichin, MA)



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Formulir Professional Judgment

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Imadduddin, M. A
Institusi : UIN Antasari Banjarmasin

Dengan ini telah melaksanakan professional judgment pada:

Nama : Rahmiatun Nisa
NIM : 1601451201
Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap Organizational
Citizenship Behavior (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara di Lingkungan
Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin
Objek Penelitian : Komitmen Organisasi

Demikian professional judgment ini dibuat untuk dapat diperbaiki sesuai rekomendasi.

Banjarmasin, 29 Januari 2020

Profesional

(Imadduddin, M. A)



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Rekomendasi dan Hasil Professional Judgment

Nama : Rahmiatun Nisa

NIM : 1601451201

1. Revisi aspek komitmen afektif
Redundant kata saya pada item pernyataan no (3, 4, 5, 11)
Kata peraturan instansi menjadi permenag (peraturan kementerian agama) item pernyataan no 6
Kata merasa terikat menjadi ketergantungan pada item pernyataan no 10
2. Revisi aspek komitmen normatif
Kata keinstansi menjadi ke instansi pada item pernyataan no 1
Redundant kata saya pada item pernyataan no 3
3. Revisi aspek komitmen kontinuan
Redundant kata saya pada item pernyataan no 4

Banjarmasin, 29 Januari 2020

Profesional

(Imadduddin, M. A)

Lampiran 14 Surat Komprehensif



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
UIN ANTASARI BANJARMASIN
NOMOR 444 TAHUN 2020
TENTANG**

**TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF MAHASISWA FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
UIN ANTASARI BANJARMASIN**

DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA

- Menimbang : 1. Bahwa yang bersangkutan dianggap sudah memenuhi syarat untuk mengikuti ujian komprehensif semester ganjil tahun akademik 2020/2021.
2. Bahwa untuk maksud tersebut, dipandang perlu membentuk Tim Penguji Komprehensif dengan Keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Sistem Pendidikan Nasional
2. Peraturan Pemerintah No 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
3. Peraturan Presiden No 36 Tahun 2017 tentang Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
4. Peraturan Menteri Agama No 20 Tahun 2017 tentang Organisasi dan tata Kerja UIN Antasari Banjarmasin
5. Peraturan Menteri Agama No 29 Tahun 2017 tentang Statuta UIN Antasari Banjarmasin
6. Keputusan Rektor UIN Antasari No 289 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Kredit Semester UIN Antasari Banjarmasin

M E M U T U S K A N

Menetapkan :

Pertama : Mengangkat / mensyahkan Tim Penguji Komprehensif dengan personalia sebagai berikut :

1. Penguji Bid. Keislaman : Dra. Mulyani, M.Ag
2. Penguji Bid. Keushuluddinan : Dr. M. Zainal Abidin, M.Ag
3. Penguji Bid. Kompetensi Utama Jurusan : Imadduddin, M.A

Kedua : Tim Penguji ini bertugas melaksanakan Ujian Komprehensif Saudara(i) :

N a m a : Rahmiatun Nisa
N I M : 1601451201
Tempat / Tanggal Lahir : Pengguren, 25 Juli 1998
Alamat Sekarang : Jl. Kayu tangi 2 jalur 6 no. 86, Kec. Banjarmasin Utara, Kalimantan Selatan

Ketiga : Waktu pelaksanaan Ujian Komprehensif akan ditentukan kemudian oleh masing-masing anggota Tim Penguji.

Keempat : Setelah pelaksanaan Ujian Komprehensif dan lain-lain yang berhubungan dengannya selesai, maka Tim Penguji ini dinyatakan bubar.

Kelima : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan dibetulkan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banjarmasin
Pada Tanggal : 03 November 2020



Arifan Noor, M.Hum
NIP. 197104142003121005

Tembusan :

1. Rektor UIN Antasari;
2. Tim Penguji yang bersangkutan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.

Lampiran 15 Surat Ijin Try Out Skala



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Jl. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin KodePos 70235 Telp (0511) 3266593

Nomor : 558 /Un.14/III.3/PP.00.9/03/2021 Banjarmasin, 4 Maret 2021
Lampiran : -
Hal : **Mohon Ijin Try Out Skala**

Kepada Yth.

Kepala Kementerian Agama Kota Banjarbaru

Di Banjarbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak bahwa mahasiswa Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin di bawah ini :

Nama : Rahmiatun Nisa
NIM : 1601451201
Judul Penelitian : " Pengaruh komitmen organisasi dan kepribadian terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan kantor kementerian agama"

bermaksud melakukan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak pimpin dalam rangka menyelesaikan laporan Penelitian Akhir (Skripsi) di S1 Prodi Psikologi Islam.

Untuk maksud di atas, dimohon kesediaan Bapak agar dapat mengizinkan mahasiswa kami untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka penyelesaian riset penelitian.

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



M. Ketua Prodi Psikologi Islam,

Sekretaris

Imadduddin



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANJARBARU**

Jl. Panglima Batur No. 6 Banjarbaru 70711
Telp/Fax (0511) 4780700 e-mail : kotabanjarbaru@kemenag.go.id

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : B - 580 /Kk.17.02-1/TL.00/03/2021

Berdasarkan surat Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Universitas Islam Negeri Antasari, Nomor : B-558/Un.14/III.1.1/PP.00.9/03/2021 tanggal : 4 Februari 2021 Hal : Riset Dalam Rangka Penyusunan Skripsi, Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru memberikan izin penelitian kepada saudara :

N a m a : Rahmiatun Nisa
N P M : 1601451201
Jurusan : Psikologi Islam
Fakultas : Ushuludin dan Humaniora

Untuk melakukan pengambilan data di Instansi yang bapak pimpin dalam rangka menyelesaikan laporan penelitian akhir (skripsi) di S1 Prodi Psikologi Islam.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarbaru, 16 Maret 2021

Kepala Kantor Kementerian Agama
Kota Banjarbaru,



Abdul Basit

Lampiran 16 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593

SURAT RISET

Nomor: 646/Un.14/III.3/TL.00/03/2021

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin dengan ini menerangkan bahwa:

N a m a : Rahmiatun Nisa
N I M : 1601451201
Semester : X (Sepuluh)
Jurusan : Psikologi Islam
Alamat Sekarang : Jl bridgen hasan basri kayu tangi II jalur 6 no 86 banjarmasin

Tugas : Melakukan riset/penelitian ilmiah dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan skripsi sarjana dengan judul

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANJARMASIN

Tempat yang Dituju : Kementerian Agama kota Banjarmasin

Barang yang dibawa : Seperangkat alat penelitian

Lamanya Riset : 2 (dua) bulan

Dari Tanggal : 24/03/2021

Sampai tanggal : 24/05/2021

Demikian Surat Riset ini diberikan kepada yang bersangkutan agar pihak-pihak yang berkepentingan dapat memberikan bantuan seperlunya.



22 Maret 2021

Dekan

Zhan Noor



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ANTASARI BANJARMASIN
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
Jalan A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin 70235 Telepon (0511) 3266593

Nomor : 647/Un.14/III.3/TL.00/03/2021

22 Maret 2021

Sifat : Biasa

Lamp. : 1 (satu) berkas

Hal : Riset Dalam Rangka Penyusunan Skripsi

Yth. Kepala Kementerian Agama Kota Banjarmasin

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, sehubungan rencana penelitian yang akan dilaksanakan oleh mahasiswa (i) dalam rangka penyusunan skripsi, maka dengan ini kami mohon izin serta bantuan Bapak/ibu agar kiranya berkenan memberikan informasi/data yang diperlukan oleh:

Nama : Rahmiatun Nisa
NIM : 1601451201
Jurusan : Psikologi Islam
Alamat : Jl bridgen hasan basri kayu tangi II jalur 6 no 86 banjarmasin

Sebagaimana terlampir, maka dengan ini kami mohon agar Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan bantuan untuk keperluan penelitian.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu serta kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu`alaikum Wr. Wb.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANJARMASIN**

Jalan Pulau Laut Nomor 24 Kota Banjarmasin - 70114
Telepon (0511) 3353586; Faksimili (0511) 3353586;
e-mail : bjmkalsel@kemenag.go.id

Nomor : B-687 /Kk.17.01-1/PP.00.9/04/2021
Lampiran. : -
Hal : Persetujuan Penelitian

9 April 2021

Yth. Dekan Fakultas Ushuluddin UIN Antasari Banjarmasin
di-

Banjarmasin

Berdasarkan Surat dari Dekan Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin Nomor : 647/Un.14/III.3/TL.00/03/2021 22 Maret 2021 Hal : Permohonan izin penelitian, maka bersama ini kami menerangkan :

Nama : Rahmiatun Nisa
NIM : 1601451201
Jurusan : Psikologi Islam

Judul Skripsi:

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANJARMASIN

Pada prinsipnya kami menyetujui yang bersangkutan melaksanakan penelitian tersebut di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin terhitung mulai tanggal 24 Maret s/d 24 Mei 2021 dengan ketentuan :

1. Tidak mengganggu proses kegiatan Kantor
2. Menyampaikan laporan Selesai penelitian tersebut ke Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Demikian, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Kepala Kantor Kementerian Agama
Kota Banjarmasin

Muhammad Rofi'i

Tembusan :

1. Mahasiswa yang bersangkutan.

Lampiran 17 Kartu Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN
Jl. Jend. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin Kode Pos 70235 Telp. (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Rahmiatun Nisa
N I M : 1601451201
Judul : "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPRIBADIAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANJARMASIN

Dosen Pembimbing :

1. Dra. Hj. Siti Faridah, M. Ag
2. Shanty Komalasari, M. Psi, Psikolog

No	Tanggal	Deskripsi Masalah yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1	15-05-2020	Konsultasi bab 1	
2	30-05-2020	Lanjutkan ke bab 2	
3	06-11-2020	Konsultasi bab 2	
4	07-11-2020	Perbaiki penulisan arti al-Qur'an atau Hadis, penulisan imbuhan kata kerja dan kata benda, penulisan kata dari Bahasa selain Bahasa Indonesia dan perbaiki kesalahan tulisan	
5	28-11-2020	Konsultasi revisi bab 2 (tambahkan teori kepribadian Islam, kutipan al-Qur'an dan terjemah bias dari tafsir untuk arti diketik 1 spasi dan tulis miring, jarak antar bahasan A, B, C 4 spasi, baca buku pedoman penulisan)	
6	05-01-2021	Lanjut ke bab 3	
7	06-01-2021	Konsultasi bab 3 dan skala penelitian	
8	07-01-2021	Perbaiki kesalahan penulisan, perbaiki pengambilan sampel dan skala dapat dilanjutkan	

Banjarmasin,
Ketua Jurusan Psikologi Islam

Shanty Komalasari, M. Psi, Psikolog
NIP. 198302152015032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN
Jl. Jend. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin Kode Pos 70235 Telp. (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

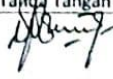
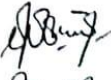
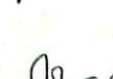
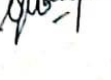
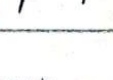
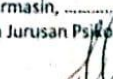
Nama : Rahmiatun Nisa

NIM : 1601451201

Judul : "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPRIBADIAN TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANJARMASIN

Dosen Pembimbing :

1. Dra. Hj. Siti Faridah, M. Ag
2. Shanty Komalasari, M. Psi, Psikolog

No	Tanggal	Deskripsi Masalah yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
9	30-01-2021	Lanjut ketahap berikutnya	
10	07-04-2021	Konsultasi hasil tryout	 
11	08-04-2021	Lanjut ketahap berikutnya	 
12	25-05-2021	Konsultasi bab 4	 
13	15-06-2021	Perbaiki bab 4	 
14	30-06-2021	Konsultasi revisi bab 4 dan 5	
15	02-07-2021	Teknik dan kesalahan penulisan diperbaiki, perhatikan aturan pembuatan table serta judul table, per kaya lagi pembahasan perkuat teori kalau bias dari tokoh Islam atau diperkaya dengan ayat al-Qur'an atau Hadis bab 5 sudah oke	 
16	25-07-2021	Lanjut ketahap berikutnya	
17	26-02-2022	Konsultasi Jurnal	

Banjarmasin,
Ketua Jurusan Psikologi Islam


Shanty Komalasari, M. Psi, Psikolog
NIP. 198302152015032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN
Jl. Jend. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin Kode Pos 70235 Telp. (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Rahmiatun Nisa

N I M : 1601451201

Judul : "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPRIBADIAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL*
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANJARMASIN

Dosen Pembimbing :

1. Dra. Hj. Siti Faridah, M. Ag
2. Shanty Komalasari, M. Psi, Psikolog

No	Tanggal	Deskripsi Masalah yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1	13-05-2020	Perbaiki latar belakang dan cari jurnal terkait OCB dengan ikhlas	
2	20-05-2020	Revisi latar belakang	
3	23-05-2020	Perbaiki manfaat praktis, definisi operasional dan perbaiki urutan variable	
4	10-06-2020	Memperbaiki Teknik penulisan	
5	17-06-2020	Semua kata organisasi/perusahaan diganti menjadi instansi, karyawan diganti menjadi ASN, manfaat praktis diperbaiki lagi	
6	22-06-2020	Lengkapi bab 2 dan 3, setiap awal bab dibuat penjelasan untuk setiap singkatan, semua sub bab dibuat kesimpulan sesuai dengan pemahaman sendiri pada bab 2 dan dibab 3 perbaiki pada bagian Teknik pengumpulan data dan hipotesis	

Banjarmasin,
Ketua Jurusan Psikologi Islam


 Shanty Komalasari, M. Psi, Psikolog
 NIP. 198302152015032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN
Jl. Jend. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin Kode Pos 70235 Telp. (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Rahmiatun Nisa

N I M : 1601451201

Judul : "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPRIBADIAN TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANJARMASIN

Dosen Pembimbing :

1. Dra. Hj. Siti Faridah, M. Ag
2. Shanty Komalasari, M. Psi, Psikolog

No	Tanggal	Deskripsi Masalah yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
7	05-08-2020	Bab 2, perbaiki yang masih salah pada landasan teori, jelaskan variable terikat dulu baru variable bebas, tambahkan teori dari prespektif Islam untuk setiap variable dan dilengkapi, tambahkan penjelasan kalimat pada aspek yang akan dipakai. Bab 3, cari teori sampel, tulis kepanjangan OCB pada variable dan buat skala	
8	19-08-2020	Lanjutkan pembuatan skala	
9	26-08-2020	Diskusi bab 2 dan 3 dan skala komitmen organisasi dan kepribadian	
10	05-11-2020	Silahkan <i>professional judgment</i>	
11	12-11-2020	Diskusi tentang <i>professional judgment</i>	
12	18-11-2020	Laporan terkait <i>professional judgment</i>	
13	20-11-2020	Laporan terkait skala favorabel semua	
14	05-01-2021	Laporan terkait <i>professional judgment</i>	
15	17-02-2021	Lanjut minta surat tryout	

Banjarmasin,
Ketua Jurusan Psikologi Islam

Shanty Komalasari, M. Psi, Psikolog
NIP. 198302152015032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
BANJARMASIN
Jl. Jend. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin Kode Pos 70235 Telp. (0511) 3266593

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Rahmiatun Nisa

N I M : 1601451201

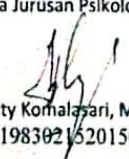
Judul : "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPRIBADIAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL*
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANJARMASIN

Dosen Pembimbing :

1. Dra. Hj. Siti Faridah, M. Ag
2. Shanty Komalasari, M. Psi, Psikolog

No	Tanggal	Deskripsi Masalah yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
16	07-04-2021	Konsultasi hasil tryout	
17	08-04-2021	Lanjut ketahap berikutnya	
18	27-04-2021	Diskusi bab 4	
19	06-05-2021	Konsultasi bab 4	
20	21-06-2021	Konsultasi bab 5	
21	23-06-2021	Tambahkan kategorisasi pada bab 4	
22	12-07-2021	Lanjut ketahap berikutnya	
23	26-02-2022	Konsultasi jurnal	

Banjarmasin,
Ketua Jurusan Psikologi Islam


 Shanty Komalasari, M. Psi, Psikolog
 NIP. 198302152015032002

Lampiran 18 Surat Pengajuan Uji Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id Website: pi.uin-antasari.ac.id

Jl. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin KodePos 70235 Telp (0511) 3266593

SURAT PENGANTAR PENGALUAN DETEKSI PLAGIASI

Kepada :
Ketua Prodi Psikologi Islam
Fakultas ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari
Di Banjarmasin

Dengan ini mohon dapat dilakukan deteksi plagiat naskah Skripsi/Jurnal atas nama dibawah ini:

Nama : Rahmiatun Nisa
NIM : 1601451201
Judul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPERIBADIAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANJARMASIN
Jenis Paket Periksa : Paket 3

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Banjarmasin, 20 September 2021

Pembimbing 1,

(Dra. Hj. Siti Faridah, M. Ag)

Pembimbing 2

(Shanty Komalasari, M. Psi. Psikolog)

Keterangan

1. Formulir ini di ajukan pertama kali untuk Pengajuan Deteksi Plagiasi oleh Pembimbing setiap paket.
2. Pembimbing sudah memberikan persetujuan/acc terhadap naskah yang akan di ujikan plagiasi (sudah selesai revisi dan tidak berubah lagi sampai dengan akhir/munaqasah).
3. Dalam setiap Pengajuan, terdiri dari 3 paket yaitu:
 - Paket 1 (bab 1, bab 2, dan bab 3)
 - Paket 2 (Bab 4, 5)
 - Paket 3 (Bab 1, bab 2, bab 3, bab 4, bab 5)
 - Paket 4 (Jurnal)

Lampiran 19 Surat Keterangan Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website www.pi.uin-antasari.ac.id

Jl. A. Yani Km. 4.5 Banjarmasin KodePos 70235 Telp (0511) 3266593

Hasil Uji Plagiasi

Nama : Rahmiatun Nisa

NIM : 1601451201

Bab	Tahap					Ket
	1	2	3	4	5	
1	53	37	23			Lulus
2	23					Lulus
3	20					Lulus
4	28					Lulus
5	25					Lulus

Banjarmasin, 30 Desember 2021

Menyetujui
An. Ketua Program Studi Psikologi Islam
Sekretaris



Yulia Hairina, M.Psi. Psikolog

Lampiran 20 Surat *Letter Of Publish* Jurnal



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ANTASARI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN HUMANIORA
PRODI PSIKOLOGI ISLAM
Email: psikologi.islam@uin-antasari.ac.id website pi.uin-antasari.ac.id

Alamat : Jl. Jend. A. Yani KM.4,5 Telp 3266593 Banjarmasin Kode Post 70235

Letter of Publish

Nomor: 22/Al Husna/05/2022

Pimpinan Redaksi Jurnal Al Husna Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora menerangkan bahwa:

Judul Artikel/Naskah : "Komitmen Organisasi dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara (ASN)"

Nama Penulis : Rahmiatun Nisa

NIM : 1601451201

Prodi : Psikologi Islam

Akan diterbitkan di Jurnal Al Husna. Artikel/naskah tersebut dapat dibaca dan diakses dalam versi *online* pada website Jurnal Al Husna (<https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/alhusna>).

Demikian *Letter of Publis* ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banjarmasin, 18 Mei 2022

An. Editor In Chief
Journal Manager



Yulia Hairina

Lampiran 21 Jurnal

Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN)

Rahmiatun Nisa, Siti Faridah, dan Shanty Komalasari
Prodi Psikologi Islam
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
E-mail: rahmiatunnisa25@gmail.com

Abstract

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a voluntary behavior outside the formal work that has been set without expecting a reward, but the agency gets a positive, effective and efficient impact. There are many benefits that organizations get when having a State Civil Apparatus (ASN) with high OCB, therefore it is important for organizations to know the factors that can affect OCB. This makes researchers want to know whether there is an influence of organizational commitment and personality on OCB in ASN at the Office of the Ministry of Religion of Banjarmasin City. This study uses a quantitative method with a field approach (field research). The population used is ASN in the Office of the Ministry of Religion of the City of Banjarmasin totaling 94 ASN with a total sample of 52 ASN. The technique used is a purposive sampling technique using a likert scale. The results obtained are that there is an influence between organizational commitment and personality on OCB which obtained a sig value of $0.003 < 0.05$ (p value < 0.05) which means H_a is accepted and H_o is rejected, with an effective contribution of 21,5%.

Keywords: Organizational Commitment; Personality; Organizational Citizenship Behavior; State Civil Apparatus.

Abstrak

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela di luar pekerjaan formal yang telah ditetapkan tanpa mengharapkan imbalan, akan tetapi instansi mendapatkan dampak secara positif, efektif serta efisien. Banyak manfaat yang didapat organisasi ketika memiliki Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan OCB tinggi, karena itu pentingnya organisasi mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi OCB. Hal ini membuat peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepribadian terhadap OCB pada ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan lapangan (*field reseach*). Populasi yang digunakan adalah ASN yang berada di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin berjumlah 94 ASN dengan jumlah sampel 52 ASN. Teknik yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* dengan menggunakan skala likert. Hasil penelitian yang didapat yaitu ada pengaruh antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap OCB yang mana didapat nilai sig $0,003 < 0,05$ ($p\ value < 0,05$) yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak, dengan sumbangan efektif sebesar 21,5 %.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Kepribadian; *Organizational Citizenship Behavior*; Aparatur Sipil Negara.

Berkembangnya teknologi serta arus globalisasi yang semakin canggih membawa perubahan dan juga menciptakan inovasi baru pada dunia pendidikan maupun tempat kerja. Sehingga menuntut sumber daya manusia atau karyawan untuk mengikuti perubahan ini Atifah Ridawati, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap" (Skripsi, Makasar, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016).. Karyawan merupakan faktor penting dalam membantu menggerakkan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya, seperti yang dijelaskan dalam penelitian Fitriastuti, aset yang sangat berharga bagi perusahaan atau organisasi adalah karyawan. Agar tujuan tercapai, organisasi harus selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja individu karyawan sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi Triana Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan" 4 (2013)..

Siagian juga berpendapat bahwa unsur terpenting dan yang paling berharga dalam organisasi adalah manusia, dalam artian bahwa manusia dalam kehidupan organisasionalnya akan berperilaku positif apabila diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).. Organisasi adalah tempat karyawan atau Aparatut Sipil Negara (ASN) dalam mengaktualisasi diri untuk

melakukan tugas serta fungsi kerja masing-masing. Organisasi yang dimaksud adalah instansi tempat ASN bekerja. Berhasilnya suatu instansi ditentukan oleh kinerja ASN yang berada pada rangkaian kerja dengan tujuan yang sama. Sikap atau perilaku ASN yang menguntungkan instansi tidak hanya ditumbuhkan dengan basis kewajiban formal saja namun juga sangat diperlukan perilaku tambahan di luar kewajiban formalnya atau disebut juga perilaku *extra-role* akan mendukung kepentingan instansi Risandy Pratiningtyas, "Faktor-Faktor Organizational Citizenship Behavior: Studi Indigenous Pada Karyawan Bersuku Jawa" 1, no. 2 (2012)..

Perilaku di luar kewajiban formal itu antara lain perilaku positif, mendukung instansi, memiliki moral baik, patuh terhadap peraturan dan prosedur instansi. Perilaku-perilaku pilihan masing-masing diri ASN ini disebut dengan perilaku kewarganegaraan atau dalam instansi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Tri Rahmawati dan Arik Prasetya, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)" 48, no. 1 (2017).. Hal ini sesuai dengan Robbins dalam penelitian Yuniar, dikatakan bahwa OCB tidak menjadi bagian dari kewajiban formal, namun sebagai perilaku pilihan atau inisiatif ASN yang jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman, tetapi secara efektif mendukung berfungsinya instansi. Perilaku OCB yang baik dibutuhkan dalam dunia kerja yang dinamis di mana saat ini tugas-tugas semakin banyak. OCB yang dimaksud seperti mengeluarkan pendapat yang konstruktif tentang tempat mereka bekerja, membantu sesama ASN, menghindari konflik yang tidak perlu, serta dengan lapang dada memahami gangguan kerja yang terkadang terjadi I Gusti Ayu Agung Yesika Yuniar, Harlina Nurtjahjanti, dan Diana Rusmawati, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali," *Semarang*, 23 Januari 2020.. Beberapa

penelitian mengungkapkan bahwa OCB mampu meningkatkan efektivitas serta kesuksesan instansi sebagai contoh penggunaan sumber daya optimal, biaya operasional rendah serta lebih cepat waktu penyelesaian pekerjaan Ilfi Nur Diana, "Organizational Citizenship Behavior Dalam Islam" 1, no. 2 (2012)..

OCB menurut Garay dapat diartikan sebagai perilaku sukarela ASN yang berkeinginan melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab kewajibannya untuk kemajuan atau keuntungan suatu instansi. Prihatsanti juga berpendapat bahwa OCB melibatkan usaha ekstra yang melebihi persyaratan minimum dari pekerjaan. ASN melakukan tindakan di luar peran yang dibebankan sebagai anggota instansi. Individu dapat memberikan kontribusi kepada instansi dengan melakukan perilaku yang bukan bagian dari uraian jabatannya. OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak termasuk dalam kewajiban kerja formal seorang ASN, akan tetapi mendukung berfungsinya instansi secara efektif (Prihatsanti & Dewi, 2010).

Sejalan dengan itu Organ dalam Titisari juga mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas dan secara sukarela, karena perilaku ini tidak diharuskan dalam persyaratan peran atau *job description* yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, namun hal ini menjadi pilihan personal (Titisari, 2014). Dengan hal ini Bateman dan Organ dalam penelitian Alif mendefinisikan perilaku kewarganegaraan sebagai perilaku terpisah dari peran inti performa kerja dan OCB ditekankan harus sebagai peran ekstra sekaligus peran yang berfungsi secara instansi Abda Alif, "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG" 6, no. 2 (2015)..

Perilaku OCB identik dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Islam yaitu keikhlasan. Perilaku ikhlas, yaitu bekerja dan beribadah semata-mata hanya karena Allah Swt, tidak mengharap agar mendapatkan imbalan maupun pujian.

Seperti dalam Q.S. al-An'am/6:162, yang artinya: *Katakanlah sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku, matiku hanya untuk Allah Tuhan semesta alam.*

Pada ayat in Nabi Muhammad diperintahkan untuk menyampaikan bahwa sesungguhnya shalatnya, ibadahnya, serta semua pekerjaan yang dilakukannya, hidup dan matinya adalah semata-mata untuk Allah Tuhan Semesta alam yang tiada sekutu baginya. Ayat ini mengandung ajaran Allah kepada Nabi Muhammad SAW yang harus disampaikan kepada umatnya, bagaimana seharusnya hidup dan kehidupan seorang muslim di dunia ini. Semua pekerjaan shala dan ibadah lainnya harus dilaksanakan dengan tekun sepenuh hati karena Allah, ikhlas tanpa pamrih Diana, "Organizational Citizenship Behavior Dalam Islam."

Pekerja ikhlas yang dimaksud biasanya seringkali bekerja lebih banyak dari pekerja lain, lebih serius serta lebih lama dari ASN lain, karena ingin memberikan yang terbaik untuk instansi tanpa mengharapkan imbalan tambahan, bahkan memberikan nilai lebih dari yang diharapkan instansi. Hal ini dilakukan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada diri sebagai bentuk rasa syukur pada Tuhan. Ciri pekerja ikhlas menurut Farid yaitu memiliki kapasitas hati yang besar, memiliki kejernihan pandangan, selalu memberi lebih, tidak ragu melakukan pekerjaan tambahan melampaui *jobdesk* . Bahkan mau membantu rekan kerja, memudahkan pekerjaan bahkan membantu berbagai persoalan yang dimiliki terkait dengan pekerjaan Diana..

OCB diperlukan dimana saja, selain perusahaan besar, OCB juga sangat dibutuhkan pada instansi-instansi pemerintahan. Instansi pemerintahan adalah sebuah kolektif dari unit organisasi pemerintahan yang menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Salah satu instansi pemerintahan yang ada di Indonesia adalah Kementerian Agama. Untuk mencapai visi Kementerian Agama maka setiap ASN Kementerian Agama Kota Banjarmasin diharapkan memiliki kinerja yang berkualitas, bertanggung jawab, disiplin,

kontinuitas, jujur, kemampuan kerja yang baik dalam *team work*, sikap sukarela dalam membantu baik sesama pegawai ataupun masyarakat sebagai pendukung agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman sesuai dengan visi dan misi Kementerian Agama kota Banjarmasin. Akan tetapi fakta dilapangan tidak semua ASN Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin yang sepenuhnya memiliki perilaku OCB, seperti yang ditemukan peneliti pada saat observasi selama melakukan Praktik Kerja Psikologi di Kementerian Agama Kota Banjarmasin, dari beberapa ASN masih ada yang kurang disiplin dalam menaati peraturan, hanya mengerjakan tugas formal yang sudah ditetapkan instansi dan menyampingkan perilaku OCB. Seperti hasil wawancara dengan salah satu karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin bahwa masing-masing ASN sudah diberikan tugas sesuai dengan *Job Description* yang dibagi dengan jelas oleh ketua seksi (KASI) dan wajib untuk mengerjakan tugasnya.

OCB dapat timbul dari beberapa faktor salah satunya komitmen organisasi. Ketika ASN mempunyai komitmen yang tinggi terhadap instansinya, maka ASN itu akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena keyakinannya terhadap instansi Vania Claresta Prabowo dan Roy Setiawan, "Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Blue Bird Group Surabaya" 1, no. 3 (2013).. Seperti dalam penelitian Utaminingsih yang mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan ASN untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam instansi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran instansi Alifulahtin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, Dan Komitmen* (Malang: UB Press, 2014).. Selain itu Jewell dan Siegall dalam penelitian Prabowo mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan atau sejauh mana seorang ASN memihak pada suatu instansi

tertentu dengan tujuan-tujuannya serta memelihara keanggotaan dalam instansi itu Prabowo dan Setiawan, "Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Blue Bird Group Surabaya."

Tambrin juga menjelaskan bahwa ASN yang memiliki suatu komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan pikiran, tenaga, serta waktunya untuk instansi. ASN yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mendahulukan kepentingan instansi daripada kepentingan dirinya sendiri, hal ini seseorang dapat disebut memiliki komitmen yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan (Tambrin, 2015). Penelitian mendukung lainnya menurut Mundiri ASN yang memiliki komitmen tinggi akan mendedikasikan dirinya untuk mencapai dan melakukan visi yang diinginkan (Mundiri, 2015). Begitu pula dengan penelitian Kurniawan, yang mengungkapkan bahwa saat ASN memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi, maka akan dengan sepenuh hati melakukan tindakan yang bertujuan memajukan instansi A Kurniawan, "Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT X Bandung" 15, no. 1 (2015)..

Selain itu OCB erat kaitannya dengan kepribadian, secara umum kepribadian adalah satu pola watak (*trait*) yang relatif permanen, serta sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang. *Trait* memberikan kontribusi untuk perbedaan-perbedaan individu dalam perilakunya, konsistensi perilakunya di sepanjang waktu dan stabilitas perilaku itu di setiap situasi. *Trait* dimiliki oleh seluruh individu namun polanya selalu berbeda antara seseorang dengan yang lainnya. Karena itu masing-masing individu, meskipun mirip dengan yang lain, namun tetap memiliki sebuah kepribadian yang unik Roby Sambung dan Iring, "Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen

Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)” 3, no. 1 (2014)..

Hal ini membuat kepribadian perlu diteliti lebih dalam mengenai pengaruhnya terhadap OCB khusus dengan menggunakan *Big Five Personality* atau lima besar kepribadian. Salah satu metode yang dikenal dalam dunia psikologi untuk menginterpretasikan kepribadian seseorang dengan lingkungan pekerjaan yaitu kepribadian *Big Five* Roji Ellandi, Erwin Budi Setiawan, dan Fida Nirmala Nugraha, “Prediksi Kepribadian Big Five Dengan Term-Frequency Inverse Document Frequency Menggunakan Metode K-Nearest Neighbor Pada Twitter” 6, no. no.2 (2019).. Beberapa penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh *the big five personality* terhadap OCB. Seperti pada penelitian Natalisa dan Agustini yang mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *the big five personality* berpengaruh signifikan terhadap OCB Desi Natalia Soepono dan Veronika Agustini Srimulyani, “Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Perawat Di RS Santa Clara Madiun” 15, no. 1 (2015).. Selain itu dalam penelitian Titisari juga menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang ASN yang akan menunjukkan OCB (Titisari, 2014).

Penelitian Purba dan Seniati juga mengatakan bahwa faktor kepribadian adalah sesuatu yang melekat pada diri ASN dan lebih sulit untuk diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil terhadap OCB. Hasil dari penelitian ini yaitu kelima *trait* dalam kepribadian lima besar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB serta dimensinya. Pengaruh yang signifikan dari kepribadian *big five* terhadap OCB dalam penelitian ini disebabkan karena ASN Indonesia lebih menjunjung tinggi nilai kebersamaan, lebih mementingkan “rasa” dibandingkan rasio serta menempatkan kepentingan orang lain diatas kepentingan-kepentingan pribadi Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati, “Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap

Organizational Citizenship Behavior” 8, no. 3 (2004).. ASN dengan karakteristik tinggi pada masing-masing dimensi *the big five personality* adalah ASN yang suka hidup berkelompok, suka berteman, aktif, terbuka, hangat, suka menolong, berhati lembut, tepat waktu, teliti, bertanggung jawab, rapi, rileks, tidak mudah emosional, kreatif serta ingin tahu. Sedangkan ASN karakteristik rendah adalah yang suka menyendiri, penakut, tidak ramah, pendiam, pendendam, sinis, lemah, emosional, depresi dan konvensional Soepono dan Srimulyani, “Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Perawat Di RS Santa Clara Madiun.”. Dari beberapa uraian, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan lapangan (*field reseach*) yaitu dengan turun langsung kelapangan untuk memperoleh data-data. Lokasi penelitian ini di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin yang beralamatkan di jalan Pulau Laut, Antasan Besar, Kecamatan Banjarmasin Tengah Provinsi Kalimantan Selatan. Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah ASN Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin berjumlah 52 yang memenuhi kriteria dari jumlah populasi 94 ASN, dengan kriteria yaitu sebagai ASN Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, Tidak termasuk Kepala Kantor, Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin serta bersedia menjadi subjek penelitian. Objek atau variabel penelitian ini adalah komitmen organisasi, kepribadian dan OCB. Teknik yang digunakan adalah teknik *pupossive sampling* yaitu memilih sampel dengan kriteria yang telah ditentukan peneliti (Syahrums & Salim, 2012).

Teknik pengumpulan data menggunakan 3 skala yaitu skala komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer yang berisi dimensi—dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan, skala kepribadian berdasarkan aspek-aspek kepribadian *big five* menurut Mc Crae dan Costa yaitu *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism dan openness* dan skala OCB yang diadaptasi dan disusun dari penelitian Grasiawaty.

Sebelum dibagikan kepada subjek, peneliti melakukan tryout kepada 27 ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru yang telah dilakukan *Professional Judgment* skala penelitian dengan dosen Psikologi Islam di UIN Antasari Banjarmasin. Hasil uji validitas, terdapat beberapa item yang valid dan tidak valid, yaitu pada skala komitmen organisasi dari 30 item terdapat 27 item yang valid, skala kepribadian ada 22 item yang valid dari 32 item dan skala OCB yang diadaptasi dari William dan Anderson secara keseluruhan item valid yaitu sebanyak 12 item. Semua item yang valid dan reliabel dibagikan kepada 52 ASN Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin yang memenuhi kriteria peneliti.

Hasil

Responden pada penelitian ini adalah ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Berjumlah 52 orang, dengan jumlah responden perempuan (28 ASN) lebih banyak dibanding laki—laki (24 ASN). Berikut uraian mengenai hasil uji yang telah dilaksanakan yang terdiri dari uji asumsi dasar berisi uji normalitas dan uji linieritas, uji asumsi klasik berisi uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, serta uji hipotesis dan kategorisasi skala instrumen:

Uji Asumsi Dasar

Tabel 1
Uji normalitas

	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>Df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Komitmen Organisasi</i>	,103	52	,200*
<i>Kepribadian</i>	,106	52	,200*
<i>OCB</i>	,097	52	,200*

Dilihat pada tabel 1 bahwa ketiga variabel yaitu komitmen organisasi, kepribadian dan OCB terdistribusi normal karena nilai signifikansi dari masing-masing variabel yaitu $0,200 > 0,05$.

Tabel 2
Uji Linieritas komitmen organisasi dengan OCB

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>OCB *</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	187,881	16	11,743	,931	,544
<i>Komitmen Organisasi</i>		<i>Linierity</i>	104,450	1	104,450	8,283	,007
		<i>Deviation from Linierity</i>	83,431	15	5,562	,441	,954
		<i>Within Groups</i>	441,350	35	12,610		
		<i>Total</i>	629,231	51			

Hasil uji linieritas komitmen organisasi terhadap OCB pada tabel 2, menunjukkan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ ($p < 0,05$). Sehingga dapat diartikan antar variabel komitmen organisasi (X1) dengan variabel OCB (Y) terdapat hubungan yang linier.

Tabel 3
Uji linieritas kepribadian dengan OCB

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>OCB *</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	187,481	11	17,044	1,543	,154
<i>Kepribadian</i>		<i>Linierity</i>	74,243	1	74,243	6,723	,013
		<i>Deviation from Linierity</i>	113,237	10	11,324	1,025	,440

<i>Within Groups</i>	441,750	40	11,044
<i>Total</i>	629,231	51	

Hasil uji linieritas kepribadian terhadap OCB pada tabel 3, menunjukkan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ ($p < 0,05$). Sehingga dapat diartikan antar variabel kepribadian (X2) dengan variabel OCB (Y) terdapat hubungan yang linier.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity</i>	
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>			<i>Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std.Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>	-7,883	12,536		-,629	,532		
<i>Komitmen Organisasi</i>	,276	,112	,330	2,457	,018	,890	1,124
<i>Kepribadian</i>	,288	,165	,234	1,744	,087	,890	1,124

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji variabel komitmen organisasi (X1) sebesar $VIF = 1,124$ dan hasil uji variabel kepribadian (X2) sebesar $VIF = 1,124$. Nilai VIF dari dua variabel bebas berada diantara 1-10. Artinya antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas atau kemiripan, sehingga syarat untuk dianalisis regresi terpenuhi.

Tabel 5
Uji Heterokedastisitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std.Error</i>	<i>Beta</i>		
1 <i>(Constant)</i>	-3,117	6,591		-,473	,638
<i>Komitmen Organisasi</i>	-,013	,059	-,032	-,216	,830
<i>Kepribadian</i>	,098	,087	,168	1,122	,267

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel bebas komitmen organisasi (X1) mempunyai nilai signifikansi yaitu $0,83 > 0,05$ dan variabel bebas kepribadian (X2) dengan nilai signifikansi $0,26 > 0,05$. Artinya model regresi tidak terjadi heterokedastisitas sehingga untuk pengujian model regresi selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Hipotesis

Pengujian yang dilakukan yaitu satu hipotesis mayor dan dua hipotesis minor, karena menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Uji hipotesis mayor, yaitu H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap OCB pada ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. H_o : Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap OCB pada ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Digunakan Teknik analisis berganda pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepribadian dan OCB. Hasil dari uji hipotesis mayor yaitu nilai signifikansi variabel komitmen organisasi, kepribadian dan OCB yaitu $0,003 < 0,05$ ($p < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel bebas komitmen organisasi dan kepribadian terhadap variabel terikat OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, berikut tabel *Model Summary* hasil analisis regresi berganda komitmen organisasi, kepribadian dan OCB yang menunjukkan besaran pengaruh yang diberikan.

Tabel 6
Uji Hipotesis Mayor

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,463 ^a	,215	,183	3,175

Nilai koefisien determinan (*R Square*) yang ditunjukkan pada Tabel 6 yaitu 0,215. Artinya variabel bebas komitmen organisasi dan kepribadian memberi sumbangan efektif terhadap variabel OCB sebesar 21,5%.

Selanjutnya uji hipotesis minor X1, yaitu Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB pada ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB pada ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Selanjutnya dilakukan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap OCB.

Hasil pengaruh minor X1 yaitu nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ ($p < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel komitmen organisasi terhadap variabel OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, berikut tabel *Model Summary* hasil analisis komitmen organisasi terhadap OCB yang menunjukkan besaran pengaruh yang diberikan.

Tabel 7
Uji Hipotesis Minor X1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,407 ^a	,166	,149	3,240

Nilai koefisien determinan (*R Square*) yang ditunjukkan pada tabel 7 yaitu 0,166. Artinya variabel komitmen organisasi memberi sumbangan efektif terhadap variabel OCB sebesar 16,6%.

Uji hipotesis minor X2, yaitu H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian terhadap OCB pada ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. H_o : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian terhadap OCB pada ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Hasil pengaruh minor X2 yaitu nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ ($p < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel kepribadian terhadap variabel OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, berikut tabel *Model Summary* hasil analisis kepribadian terhadap OCB yang menunjukkan besaran pengaruh yang diberikan.

Tabel 8
Uji Hipotesis Minor X2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,343 ^a	,118	,100	3,332

Nilai koefisien determinan (*R Square*) yang ditunjukkan pada Tabel 8 yaitu 0,118. Artinya variabel kepribadian memberi sumbangan efektif terhadap variabel OCB sebesar 11,8%.

Kategorisasi skala instrumen

Agar dapat mengetahui tingkat komitmen organisasi, kepribadian dan OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin maka dilakukan uji deskriptif dan analisis data, sebagai berikut:

Hasil uji deskriptif komitmen organisasi diperoleh nilai mean 88,48 dan standar deviasi 4,203. Kemudian untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9
Kategori Skala Komitmen Organisasi

No	Kategori	Norma	Frekuensi	Persentase
1	$X > 92,683$	Tinggi	6	11,53 %
2	$84,277 < X < 92,683$	Sedang	36	68,23 %
3	$X < 84,277$	Rendah	10	19,23%

Dilihat pada tabel 9 bahwa tingkat komitmen organisasi pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin berada pada kategori sedang yaitu 68,23% (36 ASN).

Selanjutnya, Hasil uji deskriptif kepribadian diperoleh nilai mean 70,29 dan standar deviasi 2,851. Kemudian untuk mengetahui tingkat kepribadian pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10
Kategori Skala Kepribadian

No	Kategori	Norma	Frekuensi	Persentase
1	$X > 73,141$	Tinggi	8	15,38 %
2	$67,439 < X < 73,141$	Sedang	32	61,53 %
3	$X < 67,439$	Rendah	12	23,07 %

Dilihat pada tabel 10 bahwa tingkat kepribadian pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin berada pada kategori sedang yaitu 61,53% (32 ASN).

Hasil uji deskriptif OCB diperoleh nilai mean 36,77 dan standar deviasi 3,513. Kemudian untuk mengetahui tingkat OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11
Kategori Skala OCB

No	Kategori	Norma	Frekuensi	Persentase
1	$X > 40,283$	Tinggi	7	13,46 %
2	$33,257 < X < 40,283$	Sedang	34	65,38 %
3	$X < 33,257$	Rendah	11	21,15 %

Dilihat pada tabel 11 bahwa tingkat OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin berada pada kategori sedang yaitu 65,38% (34 ASN).

Pembahasan

Menurut Organ *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan atau bebas, inisiatif individu yang dapat menguntungkan dan meningkatkan efektivitas organisasi serta tidak berkaitan dengan *reward* formal organisasi. Selain itu Organ mendefinisikan OCB merupakan kontribusi perilaku terhadap pemeliharaan maupun peningkatan sosial serta konteks psikologis yang dapat mendukung kinerja tugas Diana, "Organizational Citizenship Behavior Dalam Islam.". Hal ini dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa OCB merupakan perilaku pilihan atau inisiatif individu yang tidak dituntut oleh pekerjaan dan secara tidak langsung dapat berkontribusi terhadap efektivitas suatu organisasi namun tidak mendapatkan *reward* secara formal dari sebuah organisasi. Sesuai yang telah dikemukakan oleh Organ, OCB dapat digambarkan dari aspek yaitu *altruism*, *Courtesy*, *Sportmanship*, *Civic virtue* dan *Conscientiousness*.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB diantaranya yaitu komitmen organisasi dan kepribadian. Allen dan Mayer berpendapat bahwa Komitmen Organisasi merupakan emosi yang melekat serta keterlibatan individu terhadap instansi untuk tetap mempertahankan menjadi anggota pada sebuah instansi yang digambarkan melalui aspek. Aspek-aspek ini dibuat kedalam skala sesuai dengan teori yang telah diuraikan dalam definisi operasional dan landasan

teori, yang mana gambaran perilaku seseorang berkaitan dengan aspek-aspek komitmen organisasi seperti komitmen kontinuan, komitmen normatif dan komitmen afektif Kurniawan, "Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT X Bandung.". Sedangkan kepribadian menurut Mc Crae dan Costa yaitu bahwa kebanyakan manusia tidak berada pada titik ekstrem melainkan berada pada titik tengah dari setiap sifat karna dapat terbentuk dari sifat bawaan, pengalaman diusia dini, dimodifikasi oleh penyakit atau intervensi psikologis, namun dalam suatu periode kehidupan dapat menentukan potensi dan arah dari orang tersebut. Hal ini dapat diukur melalui lima faktor atau aspek yang dikemukakan oleh Mc Crae dan Costa yaitu *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism* Jess Feist, Gregory J Feist, dan Tomi-Ann Roberts, *Teori Kepribadian Terj. Theories of Personality 8 Ed*, trans. oleh RA Hadwitia Dewi Pertiwi (Jakarta: Salemba Humanika, 2017)..

Tiga hipotesis kerja (Ha) yang diajukan peneliti dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil uji hipotesis pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, dengan sumbangan yang diberikan sebanyak 21,5 % sedangkan sebanyak 78,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Menjawab hasil uji hipotesis kedua, terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, dengan sumbangan dengan sumbangan yang diberikan sebanyak 16,6 %. Kemudian hasil uji hipotesis ketiga, hasil yang ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian terhadap OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, dengan pengaruh sebanyak 11,8%.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap OCB pada

ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Komitmen organisasi dan kepribadian dapat memberikan pengaruh terhadap OCB ASN, namun tidak keseluruhan dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepribadian yang dimiliki ASN, seseorang yang memiliki OCB yang tinggi bisa saja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Arik yang menyebutkan bahwa selain komitmen organisasi dan kepribadian ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB, diantaranya yaitu motivasi, moral karyawan, kepercayaan terhadap pemimpin, gaya kepemimpinan, budaya serta kepuasan kerja Rahmawati dan Prasetya, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)".

Komitmen organisasi adalah bentuk keterikatan antara pegawai terhadap instansi tempatnya bekerja. Seperti yang dijelaskan oleh Luthans dalam Rony Jaya baha komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat menjadi anggota instansi, kemauan usaha tinggi untuk instansi, serta suatu keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan instansi. Hal ini dapat menjelaskan tinggi rendah keterikatan antara ASN dengan instansinya Rony Jaya, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada BPTPM Kota Pekanbaru" (UIN Sulthan Syarif Kaim Riau, 2018).. ASN yang memiliki komitmen tinggi terhadap instansi akan menampilkan perilaku berbeda dengan ASN yang tidak memiliki komitmen pada instansi. Seperti yang dijelaskan Khazanah dalam Wicaksono bahwa ASN yang memiliki komitmen yang tinggi akan memunculkan perilaku seperti tingkat kehadiran yang tinggi, keinginan yang kuat untuk saling berbagi, serta memiliki dampak positif bagi lingkungan kerja Bagas Adi Wicaksono dan Achmad Mujab Masykur, "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship behavior Pada Karyawan PT X" 7, no. 3 (2018)..

Hasil penelitian diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi sebanyak 6 ASN (11,53 %) termasuk dalam kategori tinggi, kategori sedang sebanyak 36 ASN (69,23 %) dan yang termasuk dalam kategori rendah berjumlah 10 ASN (19,23 %). Secara umum komitmen organisasi ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin termasuk kedalam kategori sedang. Pada tingkat ini komitmen organisasi dapat dikatakan dalam keadaan baik, hal ini dikarenakan sikap kerja ASN yang ditunjukkan dengan memihak suatu organisasi dan berniat mempertahankan keanggotaan pada instansi tersebut Rilma Maulida Fitria, Rooswita Santia Dewi, dan Silvia Kristanti Tri Febriana, "Peranan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat" 2, no. 1 (2015).. Kategori sedang ini dapat ditingkatkan lagi dengan usaha yang diberikan instansi untuk ASN yaitu dengan kemampuan menghargai, meningkatkan kepercayaan, manfaat hubungan, serta kualitas komunikasi Widodo, "Upaya Peningkatan Komitmen Organisasi" 15, no. 2 (2008)..

Komitmen organisasi berada pada kategori sedang pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin juga diimbangi dengan kepribadian yang umumnya berada pada tingkat sedang atau dapat dikatakan baik. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa tingkat kepribadian sebanyak 8 ASN (15,38 %), kategori sedang dengan sebanyak 32 ASN (61,53 %) dan kategori rendah dengan jumlah 12 ASN (23,07 %). ASN dituntut agar bisa bekerja secara tim untuk hasil kerja yang maksimal. Metode ini dianggap sangat mempunyai potensi untuk mencapai tujuan lebih cepat dibandingkan dengan metode kerja individu, dengan tujuan meringankan beban dalam bekerja. Keberhasilan secara *team work* dapat dilihat dari karakteristik kepribadian yang dimiliki ASN yang bekerja pada instansi. Dari hasil diatas tingkat kepribadian seorang ASN akan mempengaruhi juga tingkat OCB seseorang. Hal ini didukung dengan penelitian Pangastuti yang mengatakan bahwa kepribadian ASN yang tinggi akan meningkatkan OCB yang tinggi Ria Lestari Pangastuti, "Pengaruh

Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship behavior (OCB)” 3, no. 1 (2018)..

Oleh sebab itu tingkatan OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, dengan hasil tingkat komitmen organisasi dan kepribadian pada ASN yang berada pada tingkat sedang mempengaruhi OCB dengan hasil laki-laki maupun perempuan juga berada pada kategori sedang. Tingkat OCB kategori tinggi berjumlah 7 ASN (13,46 %), kategori sedang berjumlah 34 ASN (65,38 %) dan kategori rendah berjumlah 11 ASN (21,15 %). Perilaku OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin sudah baik, namun lebih baik lagi jika ditingkatkan.

Pada penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan yaitu: 1) Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa terdapat dua factor yang dapat memicu munculnya perilaku OCB di lingkungan Kementerian Agama Kota Banjarmasin yakni komitmen organisasi dan kepribadian dengan nilai sebesar 21,5% sedangkan sebanyak 78,5% dipengaruhi oleh factor lain. 2) Tidak adanya kontrol saat pengambilan data, diakrenakan pandemi sehingga ada keterbatasan waktu pengunjug.

Kesimpulan

Hasil analisis data pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin sebesar 21,5%. Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi tergapad OCB sebesar 16,6% dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap OCB pada ASN sebesar 11,8%. Artinya komitmen organisasi dan kepribadian dapat mempengaruhi OCB pada ASN di lingkungan kantor Kementerian Agama kota Banjarmasin baik secara simutan maupun parsial.

Kemudian tingkat komitmen organisasi, kepribadian dan OCB berada pada kategori sedang dengan persentase secara berturut-turut yaitu 68,23% (36 ASN), 61,53% (32 ASN) dan 65,38% (34 ASN).

Saran

Sesuai dengan hasil penelitian, komitmen organisasi dan kepribadian memberikan pengaruh terhadap OCB pada ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Oleh karena itu diharapkan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin untuk berupaya meningkatkan perilaku OCB tidak hanya melalui pengembangan komitmen organisasi dan kepribadian, tetapi juga memperhatikan factor-faktor lain yang dapat meningkatkan OCB, karena OCB akan memberikan dampak positif bagi instansi. Untuk peneliti selanjutnya yang menggunakan variable yang sama disarankan untuk menggunakan teori-teori berbeda agar memperkaya pembahasan penelitian terkait variable komitmen organisasi, kepribadian dan OCB. Peneliti selanjutnya juga bias mengubah metode penelitian ke penelitian kualitatif agar mendapatkan uraian data lebih mendalam mengenai faktor yang dapat mempengaruhi OCB.

Referensi

- A Mundiri. "Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren" 3, no. 1 (2015).
- Adelia, Cindy Inge dan Rika Eliana. "Peran Dimensi Kepribadian Big Five Terhadap Penyesuaian psikologis Pada Mahasiswa Indonesia Yang Studi Keluar Negeri" 7, no. 2 (2012): 74–80.
- Alif, Abda. "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG" 6, no. 2 (2015): 291–309.
- — —. "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan

- Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG" 6, no. 2 (2015).
- Anshori, Muslich dan Sri Iswati. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2 ed. Surabaya: Airlangga University Press, 2017.
- Atifah Ridhawati. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap." Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- — —. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Azzahro, SF. "Bab II Kajian Pustaka," 2015. http://etheses.uin-malang.ac.id/1514/6/11410038_Bab_2.pdf.
- Biro Humas Data dan Informasi Kementerian Agama. "Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin." Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Diakses 1 Januari 2020. <http://kemenagbjm.blogspot.com/>.
- — —. "Sekilas Tentang Kementerian Agama." Kementerian Agama. Diakses 1 Januari 2020. <https://kemenag.go.id>.
- Chizanah, Lu'luatul dan M Noor Rochman Hadjam. "Validitas Konstruk Ikhlas: Analisis Faktor Eksploratori Terhadap Instrumen Skala Ikhlas" 38, no. 2 (2011): 199–214.
- Crae, Robert R MC, dan Paul T Costa Jr. "Heritabilities of Common and Measure-Specifics Components of The Big Five Personality Factors" 32 (1998): 431–53.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2013.
- Diana, Ilfi Nur. "Organizational Citizenship Behavior Dalam Islam" 1, no. 2 (2012).
- — —. "Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam" 1, no. 2 (2012): 141–48.
- Djati, S P dan Michael Adiwijaya. "The Influence of the Morale and the Commitment of Administration Staff Towards the Organizational Citizenship Behavior and its Impact Towards Service Quality Performance at Private Universities in Surabaya-Indonesia" 11, no. 1 (2009): 20–30.
- Elihami dan Abdullah Syahid. "Penerapan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Membentuk Karakter Pribadi yang Islami" 2, no. 1 (2018): 79–96.
- Elihami, Elihami dan Abdullah Syahid. "Penerapan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam Membentuk Karakter Pribadi yang Islami" 2, no. 1 (2018).
- Ellandi, Roji, Erwin Budi Setiawan, dan Fida Nirmala Nugraha. "Prediksi Kepribadian Big Five Dengan Term-Frequency Inverse Document Frequency Menggunakan Metode K-Nearest Neighbor Pada Twitter" 6, no. 2 (2019): 9955–62.
- Ellandi, Roji, Erwin Budi Setiawan, dan Fida Nirmala Nugraha. "Prediksi Kepribadian Big Five Dengan Term-Frequency Inverse Document

- Frequency Menggunakan Metode K-Nearest Neighbor Pada Twitter” 6, no. no.2 (2019).
- Elmi, Farida dan Widodo Murhanip. “Organizational Citizenship Behavior Dalam Perspektif Islam Sebuah Studi (Aplikasi Taqwa) Terhadap Karyawan Industri Pendidikan” 9, no. no 2 (2019): 298–311.
- Fahmi, Ilham. “Pengaruh Kepribadian Dan Persepsi Kerja Guru Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Karawang,” t.t., 112–21.
- Feist, Jess, Gregory J Feist, dan Tomi-Ann Roberts. *Teori Kepribadian Terj. Theories of Personality 8 Ed.* Diterjemahkan oleh RA Hadwitia Dewi Pertiwi. Jakarta: Salemba Humanika, 2017.
- Feist, Jess, Gregory J Feist, dan Tomi-Ann Roberts. *Teori Kepribadian Terj. Theories of Personality 8 Ed.* Diterjemahkan oleh RA Hadwitia Dewi Pertiwi. Jakarta: Salemba Humanika, 2017.
- Fitria, Rilma Maulida, Rooswita Santia Dewi, dan Silvia Kristanti Tri Febriana. “Peranan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat” 2, no. 1 (2015).
- Fitria, Rilma Maulida, Rooswita Santia Dewi, dan Silvia Kristanti Tri Febriana. “Peranan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat” vol 2, no. 1 (2015).
- Fitriastuti, Triana. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Dinamika Manajemen* 4 (2013): 103–14.
- — —. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan” 4 (2013).
- Garay, H. D. V. “Kinerja Extra-Role Dan Kebijakan Kompensasi.” *Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen* 8, no. 1 (2006).
- Grasiaswaty, Novika, Fahmi Ratna Juwita, dan Nevi Setyasih. “Adaptasi Alat Ukur Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Peer Review di Indonesia,” 2016, 317–25.
- Ilfi Nur Diana. “Organizational Citizenship Behavior Dalam Islam.” *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* 1, no. 2 (2012).
- Irfan, Muhammad. “Analisis Pengaruh Restrukturisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan BP4K Kabupaten Sumbawa.” Tesis, Universitas Terbuka, 2014.
- Jaya, Rony. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada BPTPM Kota Pekanbaru.” *UIN Sulthan Syarif Kasim Riau*, 2018.
- — —. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada BPTPM Kota Pekanbaru.” *UIN Sulthan Syarif Kaim Riau*, 2018.

- Kurniawan, A. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT X Bandung" 15, no. 1 (2015): 95–118.
- — —. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT X Bandung." *Jurnal Manajemen* 15, no. 1 (2015).
- — —. "Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT X Bandung" 15, no. 1 (2015).
- M Tambrin. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT Crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening" 3, no. 1 (2015).
- Mastuti, Endah. "Analisis Faktor Alat Ukur Kepribadian Big Five (Adaptasi dari IPIP) Pada Mahasiswa Suku Jawa" 7, no. 3 (2005): 264–76.
- Meyer, John P, dan Natalie J Allen. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment" 1, no. 1 (t.t.): 61–89.
- Moyday, Richard T, Richard M Steers, dan Lyman W Porter. "The Measurement of Organizational Commitment," 1979, 1–46.
- Muhammad Kurniawan. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)." Universitas Negeri Padang, 2013.
- Mujib, Abdul. *Teori Kepribadian Prespektif Psikologi Islam*. Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017.
- Mundiri, A. "Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren" 3, no. 1 (2015): 88–105.
- Nasyroh, Muslim dan Rinandita Wikansari. "Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi" 4, no. 1 (2017): 10–16.
- Organ, Dennis W. "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time" 10, no. 2 (1997): 85–97.
- Pangastuti, Ria Leastari. "Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)" Vol. 3, no. No. 1 (2018).
- Pangastuti, Ria Lestari. "Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship behavior (OCB)" 3, no. 1 (2018).
- Prabowo, Vania Claresta dan Roy Setiawan. "Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Blue Bird Group Surabaya" 1, no. 3 (2013): 1–12.
- Prabowo, Vania Claresta, dan Roy Setiawan. "Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Blue Bird Group Surabaya" 1, no. 3 (2013).
- Pratiningtyas, Risandy. "Faktor-Faktor Organizational Citizenship Behavior: Studi Indigenous Pada Karyawan Bersuku Jawa" 1, no. 2 (2012).

- — —. "Faktor-Faktor Organizational Citizenship Behavior : Studi Indigenous Pada Karyawan Bersuku Jawa" 1, no. 2 (2012): 52–59.
- Prihatsanti, Unika dan Kartika Sari Dewi. "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru SD Negeri Kecamatan Mojolaban Sukoharjo" 7, no. 1 (2010): 11–17.
- — —. "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru SD Negeri Kecamatan Mojolaban Sukoharjo" 7, no. 1 (2010).
- Purba, Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniati. "Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior" 8, no. 3 (2004): 105–11.
- Purba, Debora Eflina, dan Ali Nina Liche Seniati. "Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior" 8, no. 3 (2004).
- Purnamie Titisari. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media, 2014.
- Rahmawati, Tri dan Arik Prasetya. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)" 48, no. 1 (2017): 97–106.
- — —. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 48, no. 1 (2017).
- Rahmawati, Tri, dan Arik Prasetya. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang)" 48, no. 1 (2017).
- Ridawati, Atifah. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap." Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016.
- Rijal Qolbu Firman Afandi. "Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT Pegadaian Kanwil X Kota Bandung." Skripsi, Pasundan, 2019.
- Sambung, Roby dan Iring. "Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)" 3, no. 1 (2014): 1–16.
- — —. "Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)" 3, no. 1 (2014).
- Schultz, Duane p dan Sydney Ellen Schultz. *Theories Of Personality*. United States of America: Cengage Learning, 2015.

- Shaughnessy, John J., Eugene B. Zechmeister, dan Jeanne S. Zechmeister. *Metode Penelitian Dalam Psikologi*. Jakarta: Salemba Humanika, 2012.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- — —. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M Susanto, dan Roy Setiawan. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Surya Timur Sakti Jatim" 1, no. 1 (2013): 1–12.
- Soepono, Desi Natalia, dan Veronika Agustini Srimulyani. "Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Perawat Di RS Santa Clara Madiun" 15, no. 1 (2015).
- Soepono, Desi Natalia dan Veronika Agustini Srimulyani. "Analisis Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Perawat Di RS Santa Clara Madiun" 15, no. 1 (2015): 51–64.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2008.
- Sub Bagian Tata Usaha. "Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Banjarmasin." Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, 2021.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- — —. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Kedua. Bandung: Alfabeta, 2019.
- — —. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013.
- Sujarweni, V. Wiratna. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru, 2020.
- Syahrudin dan Salim. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2012.
- Tambrin, M. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT Crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening" 4, no. 2 (2018): 124–49.
- Titisari, Purnamie. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media, 2014.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, Dan Komitmen*. Malang: UB Press, 2014.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, Dan Komitmen*. Malang: UB Press, 2014.
- Wicaksono, Bagas Adi dan Achmad Mujab Masykur. "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT X" 7, no. 3 (2018): 133–39.
- Wicaksono, Bagas Adi, dan Achmad Mujab Masykur. "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT X" Vol. 7, no. No. 3 (2018).

- — —. "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship behavior Pada Karyawan PT X" 7, no. 3 (2018).
- Widodo. "Upaya Peningkatan Komitmen Organisasi" Vol 15, no. No. 2 (2008).
- — —. "Upaya Peningkatan Komitmen Organisasi" 15, no. 2 (2008).
- Yuniar, I Gusti Ayu Agung Yesika, Harlina Nurtjahjanti, dan Diana Rusmawati. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali." Semarang, t.t. Diakses 23 Januari 2020.
- Yuniar, I Gusti Ayu Agung Yesika, Harlina Nurtjahjanti, dan Diana Rusmawati. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali." Semarang, 23 Januari 2020.
- Yusra, Muhammad Fikry, Rinaldi Syarfianto, Reski Mai Candra, dan Elvia Budianita. "Klasifikasi Kepribadian Big Five Pengguna Twitter Dengan Metode Naive Bayes." UIN Syarif Kaim, 2018.
- Yusup, Febrianawati. "Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif" 7, no. 1 (2018): 17–23.
- — —. "Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif" Vol. 7, no. 1 (2018).

RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Rahmiatun Nisa
2. Tempat, Tanggal Lahir : Pengguren, 25 Juli 1998
3. Agama : Islam
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Status Perkawinan : Belum Menikah
6. Alamat : Tanah Grogot, Kabupaten Paser Kalimantan Timur
7. Pendidikan
 - a. Tk/PAUD : TK Darul Ulum Haruai
 - b. SD/MI : SDN 007 Batu Engau
 - c. SMP/MTS : MTSN Tanah Grogot
 - d. SMA/MA : MAN Tanah Grogot
8. Orang Tua
 - f. Ayah
 - Nama Ayah : Nazaruddin
 - Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
 - Alamat : Tanah Grogot, Kabupaten Paser Kalimantan Timur
 - g. Ibu
 - Nama Ibu : Istiqamah
 - Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 - Alamat : Tanah Grogot, Kabupaten Paser Kalimantan Timur
9. Anak ke- : 2 dari 4 bersaudara
10. Pengalaman Organisasi : -