

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Kementerian Agama Kota Banjarmasin

Kementerian agama kota Banjarmasin adalah sebuah instansi yang berdiri pada tahun 1962 memiliki kedudukan sebagai instansi vertikal yang berada di bawah serta tanggung jawab langsung kepala Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin saat ini yaitu Bapak Muhammad Rofi'i, S.Ag, M.Pd.I. Nama pejabat kepala Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, sebagai berikut:

- | | | |
|----|----------------------------------|-------------------------------|
| a. | H. Abdul Madjid Salman | (1970-1973) |
| b. | Drs. H. Mas'ud Djuhri | (1973-1984) |
| c. | H. Sah Sjukran Am, Bai | (1984-1986) |
| d. | Drs. H. Ismail Ahmad | (1986-1991) |
| e. | Drs. H. Muhammad H. Husaini | (1991-1997) |
| f. | Drs. H. M. Rusli | (1997-2002) |
| g. | Drs. H. Abu Bakar Kabi | (2002-2003) |
| h. | Drs. H. Darul Quthni | (2003-2005) |
| i. | Drs. H. Gupran Ismail | (2005-2009) |
| j. | Drs. H. Ahmadi H. Syukran, Mm | (2009-2015) |
| k. | Drs. H. Sofrayani, M. Pd. I | (2015-2018) |
| l. | Muhammad Rofi'i, S. Ag, M. Pd. I | (2018-Sekarang). ¹ |

¹Biro Humas Data dan Informasi Kementerian Agama, "Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin" (Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin), diakses 1 Januari 2020, <http://kemenagbjm.blogspot.com/>.

2. Visi dan Misi Kementerian Agama Kota Banjarmasin

Visi Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin yaitu:

Terwujudnya masyarakat kota Banjarmasin yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Sedangkan Misi dari Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin yaitu:

Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama, memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama, menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas, meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan, mewujudkan penyelenggaraan haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel, meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan keagamaan, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.²

3. Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Banjarmasin

Sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2019, Susunan Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin terdiri atas:

- a. Sub bagian Tata Usaha
- b. Seksi Pendidikan Madrasah
- c. Seksi pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren
- d. Seksi Pendidikan Agama Islam
- e. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam
- f. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah
- g. Penyelenggara Zakat dan Wakaf
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.³

B. Hasil Uji Instrumen

Sebelum dibagikan kepada subjek, peneliti melakukan try out kepada 27 ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru yang telah dilakukan *Profesional Judgment* skala penelitian dengan dosen Psikologi

²Biro Humas Data dan Informasi Kementerian Agama.

³Sub Bagian Tata Usaha, "Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Banjarmasin" (Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, 2021).

Islam di UIN Antasari Banjarmasin yaitu dengan Bapak Musfichin, M. A, Bapak Imaduddin, M.A dan Ibu Yulia Hairina, M. Psi. Psikolog.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat kelayakan suatu item. Skala komitmen organisasi memiliki 3 aspek dan skala kepribadian memiliki 5 aspek yang kemudian dijadikan 30 butir item skala komitmen organisasi, 32 butir item skala kepribadian dan diuji coba kepada 27 subjek setelah melakukan uji validitas terdapat item valid dan item tidak valid, untuk mengetahui item valid dan tidak valid dapat dilihat pada tabel 4.1 untuk skala komitmen organisasi dan tabel 4.2 untuk skala kepribadian.

TABEL 4.1 *BLUE PRINT* SKALA KOMITMEN ORGANISASI SETELAH UJI COBA

Aspek	Indikator	No item		Jml
		Valid	Tidak valid	
Komitmen afektif	Keinginan untuk terikat pada instansi atas keinginan sendiri	1, 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12,	3, 7, 13	13
Komitmen normatif	Keyakinan terhadap tanggung jawab pada instansi	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	-	10
Komitmen kontinuan	Pertimbangan antara rugi atau untung jika meninggalkan atau bertahan pada instansi (kebutuhan untuk bertahan)	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	-	7
Jumlah item		27	3	30

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat dari 30 item setelah dilakukan uji validitas ada 3 item gugur. Hasil uji validitas ini menyatakan bahwa 3 item yang gugur, yaitu pada aspek pertama no 3, 7, 13 sehingga dari keseluruhan 30 item tersisa 27 item. Item dapat dinyatakan gugur apabila r hitung $\geq r$ tabel.

TABEL 4.2 *BLUE PRINT* SKALA KEPRIBADIAN SETELAH UJI COBA

Aspek	Indikator	No item		Jml
		Valid	Tidak valid	
<i>Extraversion</i>	Mudah bergaul	1	-	7
	Suka bersenang-senang	2, 3, 4, 5	-	
	Banyak bicara	6	-	
	Penuh kasih sayang	7	-	
<i>Agreeableness</i>	Baik hati	8, 9, 10	-	7
	Mudah percaya	11	12	
	Sopan	13	-	
	Berhati lembut	14	-	
<i>Conscientiousness</i>	Hati-hati	15	-	5
	Terorganisir	16	17	
	Dapat diandalkan	18	-	
	Pekerja keras	19	-	
<i>Neuroticism</i>	Mudah khawatir	21	20	8
	Mudah gugup	-	22	
	Mudah cemas	-	23, 24	
	Tegang	-	25	
	Emosional	-	26, 27	
<i>Openness</i>	Imajinatif	-	28	5
	Kreatif	29	-	
	Penasaran	30, 31	-	
	Terbuka atau bebas	32	-	
Jumlah Item		22	10	32

Terlihat dari tabel 4.2 bahwa dari 32 item setelah uji coba terdapat 10 item gugur. Hasil uji validitas ini menyatakan bahwa 10 item yang

gugur, yaitu no 12, 17, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, sehingga dari keseluruhan 32 item tersisa 22 item. Item dapat dinyatakan gugur apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data yang digunakan menunjukkan keakuratan, stabil atau konsistensi serta ketepatan dengan waktu yang berbeda. Reliabelnya suatu Instrumen apabila digunakan beberapa kali terhadap objek yang sama, hasil datanya tetap sama.⁴ Penelitian ini melakukan Uji reliabilitas dengan menggunakan program *Statistical Packages for Social Science (SPSS) Release 22.0 for windows*. Alat ukur dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha* > 0,60.⁵

TABEL 4.3 UJI RELIABILITAS ITEM KOMITMEN ORGANISASI

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	27

Terlihat dari tabel 4.3 bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* 0,911 > 0,60 yang berarti nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dari nilai yang telah ditentukan dalam pengambilan uji reliabilitas. Jadi, tingginya nilai *Cronbach's Alpha* dapat dikatakan bahwa item-item dari variabel komitmen organisasi dinyatakan reliabel.

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Kedua (Bandung: Alfabeta, 2019), 175–76.

⁵V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2020), 192.

TABEL 4.4 HASIL UJI RELIABILITAS ITEM KEPRIBADIAN

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	22

Terlihat dari tabel 4.4 bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* 0,911 > 0,60 yang berarti nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi dari nilai yang telah ditentukan dalam pengambilan uji reliabilitas. Jadi, tingginya nilai *Cronbach's Alpha* dapat dikatakan bahwa item-item dari variabel kepribadian dinyatakan reliabel.

C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran skor variabel komitmen organisasi, variabel kepribadian dan variabel OCB. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov smirnov*, karena memiliki jumlah sampel > 50, pada uji ini data terdistribusi normal apabila nilai sig > 0,05.⁶

TABEL 4. 5 HASIL UJI NORMALITAS

	Tests of Normality		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
Komitmen Organisasi	,103	52	,200*
Kepribadian	,106	52	,200*
OCB	,097	52	,200*

⁶Sujarweni, 52–55.

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel yaitu $0,200 > 0,05$, diketahui sebaran skor ketiga variabel yakni variabel komitmen organisasi, kepribadian dan OCB terdistribusi normal, atau dapat disimpulkan ketiga variabel adalah normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat terdapat hubungan yang linier. Hubungan dapat dikatakan linier apabila perubahan pada variabel terikat akan cenderung mengikuti perubahan variabel bebas. Kriteria pada uji linieritas apabila nilai sig (*linearity*) $p < 0,05$.⁷

TABEL 4.6 HASIL UJI LINIERITAS KOMITMEN ORGANISASI (X₁) DENGAN OCB (Y)

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

Pada tabel 4.6 hasil uji linieritas, diketahui bahwa nilai signifikan $p < 0,05$ yaitu $0,007 < 0,05$. Artinya secara signifikan ada hubungan yang linear antara variabel bebas komitmen

⁷Sujarweni, 56.

organisasi (X_1) dengan variabel terikat OCB (Y). Hal ini menunjukkan bahwa perubahan variabel komitmen organisasi akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel OCB.

TABEL 4.7 HASIL UJI LINIERITAS KEPRIBADIAN (X_2) DENGAN OCB (Y)

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kepribadian	(Combined)		187,481	11	17,044	1,543	,154
	Between Groups	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			

Padaitabel 4.7 hasil uji linieritas, diketahui bahwa nilai signifikan $p < 0,05$ yaitu $0,013 < 0,05$. Artinya secara signifikan ada hubungan yang linear antara variabel bebas kepribadian (X_2) dengan variabel terikat OCB (Y). Hal ini menunjukkan bahwa perubahan variabel kepribadian akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel OCB.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam suatu model memiliki kemiripan. Uji ini berguna agar dalam proses pengambilan keputusan terkait pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat menghindari terjadinya kebiasaan. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan program

software SPSS 22.0 for windows. Pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas apabila faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat atau *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.⁸

TABEL 4.8 HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,629	,532		
Komitmen Organisasi	2,457	,018	,890	1,124
Kepribadian	1,744	,087	,890	1,124

Pada tabel 4.8 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 tidak terjadi kemiripan antar variabel, sehingga syarat untuk dianalisis regresi terpenuhi. Hal ini menunjukkan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat tidak bias.

⁸Sujarweni, 85.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi apakah ada kesamaan atau tidaknya varian dari nilai residual. Asumsi yang baik dalam model regresi yaitu jika tidak terjadi heterokedastisitas. Tidak adanya gejala heterokedastisitas jika nilai signifikan $p > 0,05$.⁹

TABEL 4.9 HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

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

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel bebas komitmen organisasi (X_1) mempunyai nilai signifikansi yaitu $0,83 > 0,05$ dan variabel bebas kepribadian (X_2) dengan nilai signifikansi $0,26 > 0,05$. Artinya model regresi tidak terjadi heterokedastisitas sehingga untuk pengujian model regresi selanjutnya dapat dilakukan.

3. Uji Hipotesis

Hipotesa yang diajukan pada penelitian yang menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat ini, maka digunakan teknik analisis regresi berganda. Pengambilan keputusan pada uji regresi

⁹Sujarweni, 185.

berganda yaitu apabila nilai signifikansi atau $p \text{ value} < 0,05$ maka H_a dapat diterima, sedangkan nilai signifikansi atau $p \text{ value} > 0,05$ maka H_a ditolak.¹⁰ Pengujian pada penelitian yaitu satu hipotesis mayor dan dua hipotesis minor:

- a. Uji hipotesis mayor merupakan uji hipotesis yang memuat keseluruhan keterkaitan antar variabel penelitian. Hipotesis mayor dalam penelitian ini yaitu:

H_a = Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

H_o = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

TABEL 4.10 HASIL UJI HIPOTESIS MAYOR

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			

Dilihat dari tabel 4.10 bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi, kepribadian dan OCB yaitu $p \text{ value} < 0,05$

¹⁰Sujarweni, 185.

atau $0,003 < 0,05$. Artinya H_a diterima, terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas komitmen organisasi dan kepribadian terhadap variabel terikat OCB pada ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

TABEL 4.11 HASIL ANALISIS DETERMINAN HIPOTESIS MAYOR

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

Pada tabel 4.11 dapat dilihat nilai koefisien determinan (*R square*) yaitu 0,215. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepribadian memberikan sumbangan efektif terhadap variabel terikat OCB sebanyak 21,5 %, sedangkan 78,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.

- b. Uji hipotesis minor merupakan hipotesis yang terbagi dari bagian hipotesis mayor yaitu satu variabel bebas dengan variabel terikat.

1) Hipotesis minor X_1

H_a = Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Ha = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

TABEL 4.12 HASIL UJI HIPOTESIS MINOR X₁

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,643	9,560		,695	,490
1 Komitmen Organisasi	,340	,108	,407	3,155	,003

Terlihat dari tabel 4.12, nilai signifikansi variabel bebas X₁ komitmen organisasi yaitu p value < 0,05 atau 0,003 < 0,05. Artinya Ha diterima, terdapat pengaruh yang diberikan komitmen organisasi terhadap OCB pada ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

TABEL 4.13 HASIL ANALISIS DETERMINAN HIPOTESIS X₁

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

Pada tabel 4.13 dapat dilihat nilai koefisien determinan (*R square*) yaitu 0,166. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap variabel terikat OCB sebesar 16,6 %.

2) Hipotesis minor X₂

Ha = Terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

Ho = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

TABEL 4.14 HASIL UJI HIPOTESIS MINOR X₂

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,028	11,509		,611	,544
Kepribadian	,423	,164	,343	2,586	,013

Dilihat dari tabel 4.14, nilai signifikansi variabel bebas X₂ kepribadian yaitu $p \text{ value} < 0,05$ atau $0,013 < 0,05$. Artinya Ha

diterima, terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas kepribadian terhadap variabel terikat OCB pada ASN di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin.

TABEL 4.15 HASIL ANALISIS DETERMINAN HIPOTESIS X₂

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

Pada tabel 4.15 dapat dilihat nilai koefisien determinan (*R square*) yaitu 0,118. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepribadian terhadap OCB sebesar 11,8 %.

4. Kategorisasi Skala Instrumen

Kategorisasi ini digunakan untuk mempatkan subjek penelitian ke dalam kelompok yang posisi berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Diperlukan nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi populasi untuk dapat membuat kategorisasi.¹¹ Berikut

¹¹Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 147.

nilai mean dan standar deviasi yang dihitung menggunakan program *SPSS 2.0 for windows*:

TABEL 4.16 DESKRIPTIF STATISTIK DATA PENELITIAN

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	52	80	97	88,48	4,203
Kepribadian	52	65	76	70,29	2,851
OCB	52	28	44	36,77	3,513
Valid N (listwise)	52				

Pada tabel 4.16 dapat dilihat nilai minimum, nilai maksimum, nilai mean dan standar deviasi skala komitmen organisasi, kepribadian dan OCB. Agar dapat mengetahui tinggi rendahnya nilai subjek maka dilakukan kategorisasi pada variabel komitmen organisasi, kepribadian dan OCB. Rumusan dalam penggolongan norma kategori sebagai berikut:

Tinggi : $X > (\text{Mean} + 1.\text{SD})$

Sedang : $(\text{Mean} - 1.\text{SD}) < X < (\text{Mean} + 1.\text{SD})$

Rendah : $X < (\text{Mean} - 1.\text{SD})$

Keterangan:

M = Mean (Rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Setelah dihitung menggunakan rumus tersebut, maka diperoleh kategori masing-masing variabel. Berikut adalah jabaran analisis data variabel komitmen organisasi, kepribadian dan OCB:

a. Analisis Data Komitmen Organisasi

Berdasarkan nilai dari mean skala komitmen organisasi 88,48 dan standar deviasi 4,203, dapat ditentukan subjek yang berada pada kategori tinggi, sedang dan rendah dengan menggunakan kategori intensitas variabel sebagai berikut:

TABEL 4.17 KRITERIA KATEGORI SKALA KOMITMEN ORGANISASI

No	Kategori	Norma	F	%
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%

Pada tabel 4.17 diketahui bahwa kategori tingkat komitmen organisasi ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 11,53 % (6 ASN) dan sedang sebanyak 68,23 % (36 ASN) artinya ASN akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena keyakinannya terhadap instansi,¹² dan sebaliknya ASN dengan kategori rendah sebanyak 19,23 % (10 ASN) akan berperilaku seperti tingkat kehadiran yang rendah dan kurangnya keyakinan terhadap instansi.¹³

¹²Prabowo dan Roy Setiawan, "Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Blue Bird Group Surabaya," 3.

¹³Bagas Adi Wicaksono dan Achmad Mujab Masykur, "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT X" 7, no. 3 (2018): 135.

b. Analisis Data Kepribadian

Berdasarkan nilai dari mean skala kepribadian 70,29 dan standar deviasi 2,851, dapat ditentukan subjek yang berada pada kategori tinggi, sedang dan rendah dengan menggunakan kategori intensitas variabel sebagai berikut:

TABEL 4.18 KRITERIA KATEGORI SKALA KEPRIKADIAN

No	Kategori	Norma	F	%
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 %

Pada tabel 4.18 dapat dilihat bahwa kategori tingkat kepribadian ASN di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 15,38 % (8 ASN) dan sedang sebanyak 61,53 % (32 ASN), artinya ASN yang berada dalam kategori ini cenderung akan berperilaku dengan penuh kasih sayang, mudah bergaul, menyukai kesenangan, aktif, bersemangat, imajinatif, kreatif, berhati lembut, ramah, teliti, bekerja keras, teratur, tepat waktu dan sebagainya. Sedangkan pada kategori rendah sebanyak 23,07 % (12 ASN) artinya ASN yang berada pada kategori ini akan berperilaku pasif, tidak peduli, pendiam, tidak kreatif, realistis, tidak penasaran, pelit, lekas marah, ceroboh, malas, tidak teratur, terlambat tidak punya tujuan, dan mudah menyerah.¹⁴

¹⁴Jess Feist, Gregory J Feist, Tomi-Ann Roberts, *Teori Kepribadian (Theories of Personality)*, 39-40.

c. Analisis Data OCB

Berdasarkan nilai dari mean skala OCB 36,77 dan standar deviasi 3,513, dapat ditentukan subjek yang berada pada kategori tinggi, sedang dan rendah dengan menggunakan kategori intensitas variabel sebagai berikut:

TABEL 4.19 KRITERIA KATEGORI SKALA OCB

No	Kategori	Norma	F	%
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 %

Pada tabel 4.19 diketahui bahwa kategori tingkat OCB ASN di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 13,46 % (7 ASN) dan kategori sedang sebanyak 65,38 % (34 ASN), artinya ASN yang berada pada kategori ini mau bekerja sama, tolong menolong, berpartisipasi secara aktif, memberikan saran serta mau menggunakan waktu kerjanya secara aktif, sedangkan pada kategori rendah ASN akan berperilaku sebaliknya.¹⁵ Pada ASN Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin OCB dengan kategori rendah sebanyak 21,15 % (11 ASN).

¹⁵Vannecia Marchelle Soegandhi, 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): 4.

D. Pembahasan

Organ mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah 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.¹⁶ 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 *Coscientiousness*. OCB merupakan perilaku sukarela, tanpa pamrih, tanpa ada paksaan, bertanggung jawab, dan antusias dalam setiap aktifitas pekerjaan. Nilai-nilai agama sangat mendorong pemeluknya untuk berperilaku baik terhadap sesama, saling tolong menolong dan bertanggung jawab atas segala perbuatannya serta giat berusaha untuk memperbaiki diri, masyarakat serta instansi tempat individu itu bernaung dan berkarya untuk

¹⁶Ilfi Nur Diana, "Organizational Citizenship Behavior Dalam Islam," *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* 1, no. 2 (2012), 141.

menjadi lebih baik.¹⁷ Sikap tolong menolong dalam OCB terdapat dalam HR. Thabrani dan Daruquthni. Rasulullah SAW bersabda:

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

Artinya:

*Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia.*¹⁸

Dalam Islam perilaku OCB identik dengan perilaku ikhlas, yaitu bekerja dan beribadah semata-mata hanya karena Allah Swt, tidak mengharap imbalan maupun pujian. Seperti dalam Q.S. al An'am/6: 162.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya: *Katakanlah sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku, matiku hanya untuk Allah Tuhan semesta alam.*¹⁹

Pada ayat ini 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,

¹⁷Farida Elmi dan Widodo Murhanip, "Organizational Citizenship Behavior Dalam Perspektif Islam Sebuah Studi (Aplikasi Taqwa) Terhadap Karyawan Industri Pendidikan" 9, no. no 2 (2019): 302.

¹⁸HR. Ahmad ath-Thabrani, ad-Daruquthni. Hadis ini dihasankan oleh al-Albani dalam Shahihul Jami' no:3289.

¹⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 2007.

bagaimana seharusnya hidup dan kehidupan seorang muslim di dunia ini. Semua pekerjaan shalat dan ibadah lainnya harus dilaksanakan dengan tekun sepenuh hati karena Allah, ikhlas tanpa pamrih. Orang yang ikhlas ingin memberikan yang terbaik untuk instansi tanpa mengharapkan imbalan tambahan, bahkan dapat memberikan nilai lebih dari yang instansi harapkan. Hal ini dikarenakan untuk memaksimalkan potensi yang ada pada diri sebagai bentuk rasa syukur pada Tuhan. Seperti dalam penelitian Diana, Farid mengatakan bahwa ciri pekerja ikhlas yaitu salah satunya tidak ragu melakukan pekerjaan tambahan bahkan mau membantu rekan kerja.²⁰

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.²¹ Komitmen tidak hanya dibutuhkan pada instansi saja, namun seorang muslim juga harus berkomitmen pada diri sendiri untuk menjalankan segala perintah Allah

²⁰ Ilfi Nur Diana, "Organizational Citizenship Behavior Dalam Islam.", 141.

²¹A Kurniawan, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT X Bandung," *Jurnal Manajemen* 15, no. 1 (2015), 98–99.

serta menjauhi segala laranganNya. Komitmen seorang muslim tercermin pada segala aktivitas yang dilakukan. Menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan adalah wujud dari komitmen seorang hamba kepada Allah SWT.²² Seperti dalam Q.S. al Fath/48: 10.

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ وَمَنْ

أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهُ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya:

Bahwa orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Muhammad), sesungguhnya mereka hanya berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan-tangan mereka, maka barang siapa melanggar janji, maka sesungguhnya dia melanggar atas (janji) sendiri; dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah, maka Dia akan memberinya pahala yang besar.²³

Ayat di atas menjelaskan bahwa pahala yang besar dari Allah Swt akan didapatkan seseorang ketika menepati janjinya. Komitmen terhadap organisasi menuntut setiap muslim yang berorganisasi, wujud pertanggung jawaban sebagai khalifah di muka bumi bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual bagi dirinya maupun instansi.²⁴

Sedangkan kepribadian menurut Mc Crae dan Costa yaitu bahwa kebanyakan manusia tidak berada pada titik ekstrem melainkan berada pada

²²SF Azzahro, "Bab II Kajian Pustaka," 2015, diakses 23 Agustus 2020, http://etheses.uin-malang.ac.id/1514/6/114_10038_Bab_2.pdf.

²³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 2007.

²⁴Azzahro, Bab II Kajian Pustaka".

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*.²⁵

Tiga hipotesis kerja (Ha) yang diajukan peneliti dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil uji hipotesis pertama serta untuk menjawab rumusan masalah 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 serta rumusan masalah kedua, terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB pada ASN di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, dengan sumbangan yang diberikan sebanyak 16,6 %. Kemudian untuk menjawab hasil uji hipotesis ketiga dan rumusan masalah 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%.

²⁵Jess 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), 42.

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.²⁶

Komitmen organisasi adalah bentuk keterikatan antara pegawai terhadap instansi tempatnya bekerja. Seperti yang dijelaskan oleh Luthans dalam Rony Jaya bahwa 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.²⁷ ASN yang memiliki komitmen tinggi terhadap instansi akan menampilkan perilaku berbeda dengan ASN yang tidak memiliki komitmen

²⁶Tri 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)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 48, no. 1 (2017): 104.

²⁷Rony Jaya, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Pada BPTPM Kota Pekanbaru," *Jurnal El-Riyasah UIN Sulthan Syarif Kasim Riau*, 2018, 12.

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.²⁸

Hasil penelitian diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi pada laki-laki termasuk dalam kategori sedang yaitu berjumlah 17 ASN (32,69%), begitu juga dengan perempuan 19 ASN (36,43%) berada pada kategori sedang. Secara keseluruhan terdapat hasil 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.²⁹ Kategori sedang ini dapat ditingkatkan lagi dengan usaha yang diberikan instansi untuk ASN yaitu dengan kemampuan menghargai, meningkatkan kepercayaan, manfaat hubungan, serta kualitas komunikasi.³⁰

²⁸Bagas Adi Wicaksono dan Achmad Mujab Masykur, "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT X" Vol. 7, no. No. 3 (2018): 135.

²⁹Rilma Maulida Fitria, Rooswita Santia Dewi, dan Silvia Kristanti Tri Febriana, "Peranan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat" *Jurnal Ecopsy* 2, no. 1 (2015),10.

³⁰Widodo, "Upaya Peningkatan Komitmen Organisasi" Vol 15, no. No. 2 (2008), 149–62.

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 laki-laki sebanyak 14 ASN (26,92%) dan perempuan sebanyak 18 ASN (34,61%), keduanya berada pada kategori sedang. Secara keseluruhan laki-laki dan perempuan kategori tinggi 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.³¹

Oleh sebab itu rumusan masalah terakhir atau tentang tingkatan OCB pada ASN di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Banjarmasin, dengan hasil tingkat komitmen organisasi dan kepribadian

³¹Ria Leastari Pangastuti, "Pengaruh Dimensi Kepribadian The Big Five Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)." *Jurnal Ekonomi* 3, no. No. 1 (2018), 102.

pada ASN yang berada pada tingkat sedang mempengaruhi OCB dengan hasil laki-laki maupun perempuan juga berada pada kategori sedang. Tingkat OCB laki-laki sebanyak 15 ASN (28,84%) dan perempuan 19 ASN (36,53%) termasuk dalam kategori sedang. Secara keseluruhan 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.

E. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yaitu:

1. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa terdapat dua faktor 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 faktor lain.
2. Tidak adanya kontrol saat pengambilan data, dikarenakan pandemi sehingga ada keterbatasan waktu pengunjung.
3. Penelitian ini menggunakan rumus slovin yang mana diketahui rumus ini diragukan kebenarannya.