

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT¹.

Adapun di dalam Al-Qur'an, terdapat banyak ayat yang menerangkan tentang jiwa-jiwa kepemimpinan. Salah satunya, Allah berkalimat dalam QS. AliImran: 159. Pada ayat tersebut berkaitan dengan peristiwa pasca perang Uhud. Di mana, dalam kondisi evaluasi kerja, tidak jarang seorang pemimpin terjebak dalam emosi. Bahkan, dapat berbuat semena-mena terhadap anggotanya yang dianggap sebagai penyebab kegagalan tersebut. Apa yang dilakukan Rasulullah Saw. –dengan bimbingan dari Allah– terhadap sahabatnya telah memberikan contoh yang sungguh mulia bagi seorang pemimpin. Sikap beliau terhadap mereka – walaupun sebagian dari mereka telah lari dari medan perang – tetap santun, tidak kasar, tidak keras hati, mudah memaafkan dan memintakan ampun atau dosa mereka kepada Allah SWT. Bahkan, untuk mengembalikan kepercayaan antara pemimpin

¹ Zainuddin, 2005. Studi Kepemimpinan Islam Telaah Normatif & Historis, (Semarang: Putra Mediatama Press. Hlm. 17

dan umatnya, beliau tidak segan-segan mengajak mereka kembali untuk memperbaiki kondisi dengan mengajak musyawarah.²

Sikap mulia semacam itu ditegaskan sebagai rahmat (keberkahan) Allah yang diberikan kepada Rasulullah SAW, untuk bisa menjadi contoh bagi seluruh umatnya³. Karena itu, banyak orang beranggapan bahwa maju dan berkembangnya suatu organisasi terletak pada pemimpinnya. Begitu juga sebaliknya, organisasi yang tidak dapat berkembang bahkan mengalami penurunan, bisa dimungkinkan penyebabnya adalah lemahnya pemimpin.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diduga akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana Aparatur Sipil Negara menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu diduga dapat menyebabkan peningkatan kinerja disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja. Suatu perilaku seseorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu group ke arah pencapaian tertentu. Teori gaya kepemimpinan menurut study *Ohio State University* dalam.⁴

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi. Kepemimpinan ini diyakini akan mengarahkan pada kinerja superior

² El-Qudsi, 2012: 123

³ QS. At-Taubah: 128

⁴ Thoha, Miftah, 2013, kepemimpinan dalam manajemen, edisi 1, PT RajaGrafindo. Jakarta. Hlm 279

dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan perubahan. Proses kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi bawahannya adalah dengan: (1) memberikan contoh keteladanan bagi bawahannya; (2) memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan menggunakan ekspektasi yang tinggi secara jelas; (3) berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi inovasi dan kreativitas; dan (4) memberikan perhatian khusus terhadap setiap kebutuhan bawahan. Melalui kemampuan tersebut, kepemimpinan transformasional diharapkan dapat meningkatkan komitmen bawahan pada organisasi, walaupun sering terjadi pergantian pimpinan di harapkan pimpinan yang baru dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Kantor Urusan Agama merupakan unit kerja dari Kantor Kementrian Agama Kota Banjarbaru yang bertempat di seluruh Kecamatan di Kota Banjarbaru yaitu Banjarbaru Selatan, Banjarbaru Utara, Landasan Ulin, Liang Anggang dan Cempaka, dimana dalam tugasnya sehari – hari adalah memberikan pelayanan langsung kepada masyarat seperti pelayanan Pencatatan Perkawinan, Pembuatan Akta Ikrar Wakaf, Informasi Pendaftaran Haji, Pembinaan, Pangan Halal, Kemitraan Ummat, dan Ibadah Sosial, Konsultasi Perkawinan dan Panduan Ijab Qobul Mandiri dalam pemberian pelayanan langsung kepada masyarakat di perlukan aparatur sipil negara yang baik agar

pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan baik dengan bimbingan dan arahan pimpinan.

Selain Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara, Budaya Organisasi pada aparatur sipil negara kini telah menjadi perbincangan umum di masyarakat, dimana masyarakat masih menilai masih buruknya Budaya Organisasi pada aparatur sipil negara walaupun sudah banyak dilakukan perubahan saat ini, Budaya organisasi (*organizational culture*) adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari 5 organisasi lainnya⁵.

Suatu perusahaan atau organisasi perlu untuk membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan, serta acuan dalam bertindak dan berperilaku.

Dengan adanya budaya organisasi, Aparatur Sipil Negara akan merasa bangga dengan perusahaan serta memiliki acuan dalam bekerja. Budaya organisasi yang kuat akan membuat perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh Aparatur Sipil Negara untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan⁶.

Selain Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, Etos Kerja pada aparatur sipil negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja

⁵ Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A., 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat. Hlm. 335

⁶ Mahmudah, Siti .2010. Psikologi Sosial . UIN Maliki Press. Malang Hlm. 143

aparatur sipil negara, etos kerja Etos seorang aparatur sipil negara juga menjadi persoalan dalam peningkatan Kinerja Aparatur sipil negara, Aparatur sipil negara sebagai salah satu unsur aparatur negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan. Sosok Aparatur sipil negara yang mampu memainkan peranan tersebut antara lain dapat dilihat dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdayaguna, berhasilguna, bersih, berkualitas tinggi, sadar akan tanggungjawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Untuk membentuk sosok Aparatur sipil negara seperti dimaksud di atas, perlu dilaksanakan pembinaan aparatur sipil negara secara komprehensif dengan berbagai program, diantaranya adalah program pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara tersebut diarahkan pada upaya peningkatan :

1. Kepribadian dan semangat pengabdian dalam pelayanan kepada masyarakat.
2. Kualitas kemampuan baik dalam bidang substansi maupun kepemimpinan dan koordinasi untuk melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan.

3. Semangat kerjasama dan tanggung jawab yang tinggi dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkungan kerja dan misi instansinya.

Hakekatnya sistem etos kerja bahwa suatu individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan, dan sekaligus saran yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah⁷.

Hal ini mengandung maksud seseorang bersikap yang baik terhadap kerja dan hasilnya, sehingga orang selalu bergairah dalam menjalankan roda organisasi yang bernilai ibadah. Pendapat ini mengisyaratkan betapa pentingnya kesuksesan organisasi yang harus didukung oleh beberapa faktor, diantaranya etos kerja. Etos memang

⁷ Sinamo, 2002. *Etos Kerja Profesional Di Era Digital Global*”, Edisi Ke-2, Penerbit Institut Darma Mahardika, Jakarta. Hlm. 99

perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Secara umum etos kerja aparatur sipil negara masih rendah dikarenakan masih adanya ditemukan keterlambatan dalam absensi pekerjaan serta pulang kerja yang lebih cepat dari waktu kerja yang sudah ditetapkan selain itu walaupun sudah ditetapkan oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia dengan status Wajar Tanda Pengecualian (WTP) namun masih ada terdapat temuan – temuan dalam menggunakan anggaran keuangan negara.

Ketiga variabel bebas dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja diyakini akan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja aparatur sipil negara melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada Kementerian Agama Kota Banjarbaru. Kinerja pada dasarnya kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan⁸.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu aturan tidak resmi yang bersifat sukarela. Dengan adanya OCB diharapkan Aparatur Sipil Negara pada organisasi dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku

⁸ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu .2005. Etos Kerja Islami. Muhammadiyah. University Press. Surakarta. Hlm. 67

yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara yang meningkatkan keefektifan organisasi, tetapi bukan merupakan tanggung jawab formal orang tersebut⁹.

Perilaku OCB dapat berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan sejawat yang pekerjaannya overload, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim atau lalu lintas, membantu proses orientasi Aparatur Sipil Negara baru meskipun tidak diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan pertemuan yang dianggap penting.¹⁰

Berdasarkan pada penjelasan tersebut diatas, maka diperlukan pengkajian yang berkaitan dengan "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru.

⁹ Hanson & Borman, 2006 (dalam King), 2011. Manajemen. Salemba Empat. Jakarta. Hlm. 65

¹⁰ Aldag . R & Resckhe, W .1997. *Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization*. Center for Organization Effectiveness . Hlm. 89

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru ?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru ?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru ?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru ?
6. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru ?
7. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru ?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang masalah dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etos Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru.

D. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat pada semua aspek terutama Aspek Teoritis dan Aspek Praktis

1. Secara Teoritis

Dengan penelitian ini peneliti memperoleh kesempatan untuk menerapkan keilmuannya dan penguasaan teori manajemen pendidikan islam serta menambah wawasan tentang konsep tersebut dan terapannya di organisasi seperti :

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan sesuai dengan kebutuhan ilmu pendidikan.
- b. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu Pendidikan.
- c. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen pendidikan islam serta menjadi bahan kajian lebih lanjut

2. Secara Praktis

Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran kepada program ini terkait bagaimana meningkatkan Kinerja.

- a. Bagi penulis Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.
- b. Bagi aparatur sipil negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang cara mengembangkan kinerja.
- c. Bagi Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara hasil penelitian, adapun kebenarannya akan dibuktikan pada hasil penelitian kemudian, adapun hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan Etos Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan Etos Kerja terhadap Kinerja Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru.

F. Asumsi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru yang merupakan unit organisasi di bawah Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru, peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru perlu dilakukan mengingat perannya melayani langsung masyarakat.

G. Definisi Operasional

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kementerian Agama Kota Banjarbaru yang diukur dengan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Etos Kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior*.

Agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun penelitian, perlu dikemukakan definisi operasional terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan identifikasi variable di atas, maka berikut ini dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, Adapun rangkuman Definisi Operasional Variabel dan Indikator sebagai acuan pembuatan kuesioner dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Burns dalam Yukl (2012:130) kepemimpinan transformasional diartikan sebagai: <i>“transformational leadership as a process where leader and followers engage in a mutual process of raising one another to higher levels of morality and motivation”</i> . Kepemimpinan transformasional menurut Burns merupakan suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya	Karisma 1. Keteladanan 2. Berlaku jujur 3. Kewibawaan 4. Memiliki semangat 5. Pujian yang beralasan 6. Menggunakan ekspresi wajah yang hidup. Pertimbangan Individu 7. Toleransi 8. Adil 9. Pemberdayaan 10. Demokratis 11. Partisipatif 12. Penghargaan Stimulasi 13. Inovatif 14. Profesionalisme 15. <i>Self assessment</i> 16. Mengembangkan ide baru 17. Kepemimpinan kolektif 18. Kreatif Inspirasional 19. Menaikkan semangat dan harapan 20. Menyebarkan visi 21. Komitmen pada tujuan dan dukungan tim	Bass dan Yukl dalam (2012:248)
Budaya Organisasi (X2)	Robbins dan Timoty (2008:256) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.	1. Pelaksanaan norma 2. Pelaksanaan nilai-nilai 3. Kepercayaan dan filsafat 4. Pelaksanaan kode etik 5. Pelaksanaan seremoni 6. Sejarah organisasi	Andrew brown (dalam Wirawan,2010:129)
Etos Kerja (X3)	Etos kerja adalah sikap yang mendasar baik yang sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan.	1. Iman dan takwa kepada Tuhan yg Maha Esa, terwujud dalam sikap, perilaku, ungkapan bahasa dalam komunikasi sosial, budi pekerti yang luhur, jujur, adil, dan dapat dipercaya. 2. Berkepribadian tangguh dan mandiri yang membuatnya mampu menghadapi persoalan dengan pikiran jernih 3. Bekerja keras, tidak suka berpangku tangan atau bermalasan, sebagai cermin dari tingginya semangat dan motivasi 4. Berdisiplin dalam melaksanakan tugas, sehingga bisa selesai dengan baik. 5. Bertanggungjawab atas segala tingkah lakunya. 6. Cerdas, arif dan bijaksana, yang membuatnya mampu mengendalikan diri dan menyikapi orang lain, baik ketika situasi konflik maupun saat tenang 7. Terampil dalam bekerja dan selalu berupaya meningkatkan keterampilannya. 8. Sehat jasmani dan rohani, memiliki kesadaran untuk menjaganya agar mampu mengoptimalkan seluruh potensinya	Mokodompit (Asifudin, 2004)
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (X4)	Menurut Enhart (2004) dalam Khalid dan Ali (2005) OCB didefinisikan sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Sportmanship</i> 3. <i>Organizational compliance</i> 4. <i>Organizational loyalty</i> 5. <i>Civic virtue</i> 6. <i>Conscientiousness</i> 7. <i>Self-development</i>	Graham (1991) dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood (2002)
Kinerja (Y)	Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas <i>output</i> , kualitas <i>output</i> , jangka waktu <i>output</i>	1. Pemahaman atas tupoksi 2. Inovasi 3. Kecepatan kerja 4. Keakuratan kerja 5. Kerjasama	Fadel (2009:195)

Sumber : Diolah oleh penulis.

H. Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian terdahulu dilakukan oleh Anatasya Ilato. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo yang menemukan hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis statistik yang disusun dimana H_0 ditolak H_1 diterima, atau Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Instrumen yang digunakan yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang disusun melalui kuisisioner mendapatkan tanggapan yang cukup “baik” dari responden/ASN, yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo dalam ketegori “baik”, namun belum bisa dikatakan sempurna mengingat masih adanya faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja ASN. Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan memiliki pengaruh sebesar 42,2% terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal tersebut menjadikan Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan menjadi variabel untuk meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Dan 57,8% terdapat pada faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain hal tersebut, seperti kemampuan atau keterampilan, kondisi lingkungan

kerja dan lain sebagainya. Dengan demikian, hipotesis penelitian teruji kebenarannya

- 2) Maptuhah Rahmi. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.
- 3) Hari Ariadi. 2018. Pengaruh Komitmen, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tanggamus Tahun 2018) yang menemukan hasil penelitian Hasil penelitian dapat di ketahui bahwa Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan

Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Tanggamus akan tetapi masing masing Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja serta Budaya organisasi berpengaruh signifikan.

- 4) Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil analisa korelasi product moment diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan kategori Kuat.
- 5) Azhar Karim. 2010. Pengaruh Disiplin, Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut.
 - a) Disiplin, etos kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,00, di mana nilai signifikansi tersebut masih berada di bawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Korelasi ganda antara variabel disiplin, etos kerja,

budaya organisasi, dan OCB menunjukkan nilai sebesar 0,302, sedangkan koefisien determinasinya menunjukkan nilai sebesar 0,091. Hal ini berarti pengaruh variabel independen (disiplin, etos kerja, dan budaya organisasi) terhadap perubahan variabel dependen OCB adalah sebesar 9,1%.

- b) Disiplin kerja secara sendiri berpengaruh terhadap OCB pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,018, di mana nilai signifikansi tersebut masih berada di bawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Korelasi antara disiplin dan OCB menunjukkan nilai sebesar 0,234, sedangkan koefisien determinasinya menunjukkan nilai sebesar 0,055. Hal ini berarti pengaruh variabel independen (Disiplin) terhadap perubahan variabel dependen OCB adalah sebesar 5,5%.
- c) Etos kerja secara sendiri berpengaruh terhadap OCB pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,009, di mana nilai signifikansi tersebut masih berada di bawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Korelasi antara etos kerja dan OCB menunjukkan nilai sebesar 0,237, sedangkan koefisien determinasinya menunjukkan nilai sebesar 0,056. Hal ini berarti pengaruh variabel independen (etos kerja) terhadap perubahan variabel dependen OCB adalah sebesar 5,6%.

- d) Budaya organisasi secara sendiri tidak berpengaruh terhadap OCB pegawai Administrator Pelabuhan Tanjung Priok. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,809, di mana nilai signifikansi tersebut berada di atas nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Kemudian apabila dilihat dari korelasi antara budaya organisasi dan OCB menunjukkan nilai sebesar 0.128, sedangkan koefisien determinasinya menunjukkan nilai sebesar 0.016. 30 Hal ini berarti pengaruh variabel independen (budaya organisasi) terhadap perubahan variabel dependen OCB adalah sebesar 1,6%.
- 6) Efi Yoskar. 2020. Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat (Studi Pelayanan Haji). Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel bebas etos kerja islam (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat pada pelayan Jemaah haji baik secara parsial maupun simultan dengan tingkat pengaruh sebesar 21%.
- 7) Rizky Rostamy. 2019. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Guru Di Sdi Raudlatul Jannah Sidoarjo. Teknik pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, dan analisis regresi linier sederhana. Hasil yang diperoleh melalui perhitungan menghasilkan t hitung sebesar

3,765. Pengujian hipotesis taraf signifikansi (α) ditetapkan 0,05 (5%) dan menggunakan uji dua pihak (sig. 2- tailed), serta didasarkan pada derajat kebebasan (degree of freedom) $dk = n - 2$, yaitu $50 - 2 = 48$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 2,010. Maka nilai t hitung $>$ t tabel ($3,765 > 2,010$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya organizational citizenship behavior memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui berapa persen pengaruh tersebut, maka perlu dicari koefisien determinasi (R Square) dengan rumus $r^2 \times 100\%$. Dan ditemukan bahwa pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja guru di SDI Raudlatul Jannah Sidoarjo sebesar 22,4%

I. Sistematika Penelitian

BAB I. PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Signifikansi Penelitian
 - 1. Secara Teoretis
 - 2. Secara Praktis
- E. Hipotesis Penelitian
- F. Asumsi Penelitian
- G. Definisi Operasional
- H. Penelitian Terdahulu

I. Sistematika Penulisan

BAB II. LANDASAN TEORITIS, yang memuat:

- A. Landasan teoretis berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti;
- B. Model konseptual penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

- A. Rancangan Penelitian
- B. Populasi dan Sampel
- C. Data dan Sumber Data
- D. Teknik Pengumpulan Data
- E. Desain Pengukuran
- F. Teknik Analisis Data

BAB IV. HASIL PENELITIAN

- A. Data Penelitian
- B. Pengujian Hipotesis

BAB V. PEMBAHASAN BAB VI. PENUTUP

- A. Simpulan
- B. Saran-saran