

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan pembahasan atas hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya secara objektif sebagai berikut:

A. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis dan jawaban rumusan masalah I diatas, bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru, temuan penelitian ini meupakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh 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.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional jawaban responden yang dominan menjawab setuju apabila Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) memiliki sifat keteladanan yang baik yaitu setia kepada organisasi, kesetiaan kepada bawahan, dedikasi pada tugas, disiplin kerja, landasan moral dan etika yang digunakan, kejujuran, perhatian pada kepentingan dan berbagai nilai-nilai yang bersifat positif. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) selalu jujur dalam penilaian atas sesuatu dan situasi. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) memiliki wibawa untuk mempengaruhi pegawai, menggerakkan, memberdayakan agar mencapai tujuan organisasi. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) memiliki semangat Optimisme dan energy dalam melakukan pekerjaan. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) memberikan pujian kepada pegawai yang melakukan tindakan atau karakteristik yang layak dipuji. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) selalu menunjukkan ekspresi wajah yang hidup seperti senyum, ekspresi senang dalam bekerja. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) selalu memberikan toleransi atas kesalahan bawahan yang masih memiliki batas penyimpangan. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) selalu bersikap adil dan tidak membedakan pegawai satu dengan pegawai lainnya. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) selalu memberdayakan pegawai dengan cara menaruh kepercayaan yang tinggi kepada pegawai. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i)

selalu bersikap keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan dari, oleh, dan untuk bersama. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) selalu bersikap partisipatif dengan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) memberikan penghargaan atau *rewards* kepada pegawai yang bekerja dengan baik. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) selalu inovatif dengan mengajak para pegawai untuk melakukan sesuatu yang baru. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) selalu bersikap profesionalisme dengan memberikan teladan kepada bawahan bekerja dengan disiplin akan membuahkan hasil yang baik. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) selalu mengevaluasi diri atas tindakan-tindakan yang dilakukan dengan tujuan untuk perbaikan selanjutnya. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) Selalu mencari ide baru dalam mengembangkan organisasi dan ide tersebut disampaikan kepada bawahan untuk diimplementasikan. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) selalu bersikap kolektif dengan melibatkan para bawahan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) kreatif dalam Mendorong para pegawai untuk mencoba cara-cara baru dalam berbagai kegiatan. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) memiliki semangat dan harapan untuk kemajuan organisasi. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) selalu menyebarkan visi bekerja kepada pegawai. Pimpinan Bapak/Ibu Saudara (i) selalu berkomitmen pada tujuan organisasi dan mendapatkan dukungan pegawai.

B. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis dan jawaban rumusan masalah II diatas bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan 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.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Budaya Organisasi, jawaban responden yang dominan menjawab setuju apabila Organisasi tempat Bapak/Ibu Saudara (i) bekerja melaksanakan norma yang mengontrol apa yang seharusnya dilakukan dan tidak dilakukan. Organisasi tempat Bapak/Ibu Saudara (i) bekerja melaksanakan nilai-nilai atau pedoman dalam bekerja. Organisasi tempat Bapak/Ibu Saudara (i) bekerja memiliki kepercayaan dan filsafat terhadap organisasi yaitu dalam balas jasa pemberian gaji dan tunjangan. Organisasi

tempat Bapak/Ibu Saudara (i) melaksanakan kode etik atau pedoman perilaku bagi anggota organisasinya. Organisasi tempat Bapak/Ibu Saudara (i) bekerja melaksanakan seremoni atau pemberian penghargaan terhadap ASN yang berprestasi. Organisasi tempat Bapak/Ibu Saudara (i) bekerja selalu mengingat sejarah Organisasi dalam menentukan pekerjaan selanjutnya.

C. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis dan jawaban rumusan masalah III diatas bahwa Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan 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 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%.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Etos Kerja, jawaban responden yang dominan menjawab setuju apabila Bapak/Ibu Saudara (i) bekerja memiliki budi pekerti yang luhur, jujur, adil, dan dapat dipercaya. Bapak/Ibu Saudara (i) berkepribadian tangguh dan mandiri yang membuatnya mampu menghadapi persoalan dengan pikiran jernih. Bapak/Ibu Saudara (i) bekerja keras, tidak suka berpangku tangan atau bermalas-malasan, sebagai cermin dari tingginya semangat dan motivasi. Bapak/Ibu Saudara (i) disiplin dalam melaksanakan tugas, sehingga bisa selesai dengan baik. Bapak/Ibu Saudara (i) bertanggungjawab atas segala tingkah laku dalam bekerja. Bapak/Ibu Saudara (i) bekerja dengan cerdas, arif dan bijaksana, yang membuatnya mampu mengendalikan diri dan menyikapi orang lain, baik ketika situasi konflik maupun saat tenang. Bapak/Ibu Saudara (i) terampil dalam bekerja dan selalu berupaya meningkatkan keterampilannya. Bapak/Ibu Saudara (i) sehat jasmani dan rohani, memiliki kesadaran untuk menjaganya agar mampu mengoptimalkan seluruh potensinya

D. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis dan jawaban rumusan masalah IV diatas bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru, temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan 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 kuisioner 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 kategori “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

Kinerja seorang pegawai akan menjadi baik jika pemimpin mentransformasikan kebiasaan kerja yang baik serta sistem kerja yang baik kepada seluruh pegawai.

E. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis dan jawaban rumusan masalah V diatas bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan 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

Budaya Organisasi merupakan faktor yang akan berpengaruh terhadap kinerja karena budaya organisasi merupakan kesamaan dan keselarasan dalam organisasi sehingga organisasi akan berjalan dengan baik, adil dan merata dengan baik.

F. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis dan jawaban rumusan masalah VI diatas bahwa Etos Kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru, penelitian ini sejalan merupakan temuan baru dalam penelitian ini.

G. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana pembuktian hipotesis dan jawaban rumusan masalah VII diatas bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Banjarbaru, Berdasarkan hasil penelitian diatas temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian 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%.

Berdasarkan frekuensi jawaban dari responden penelitian bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior jawaban responden yang dominan menjawab setuju apabila Bapak/Ibu Saudara (i) memiliki perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas dan kewajibannya. Bapak/Ibu Saudara (i) memiliki perilaku kerelaan atau toleransi untuk bertahan bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tanpa mengeluh kendati keadaan perusahaan tersebut kurang menyenangkan. Bapak/Ibu Saudara (i) memiliki perilaku menerima peraturan dan prosedur yang berlaku di atas organisasi. Bapak/Ibu Saudara (i) memiliki perilaku yang berkaitan dengan upaya mempromosikan citra organisasinya ke pihak luar. Bapak/Ibu Saudara (i) selalu terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Bapak/Ibu Saudara (i) memiliki sikap sukarela dalam meningkatkan cara dalam menjalankan tugasnya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat. Bapak/Ibu Saudara (i) memiliki upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan tanpa diminta