

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin

Nama Rancana Putra	: Gugus Depan 03-167 Pangeran Antasari
Nama Rancana Putri	: Gugus Depan 03-168 Dewi Saranti
Alamat Sekretariat	: Student Center (SC) Lantai 2, Jl. A. Yani KM. 4.5 Komplek UIN Antasari Banjarmasin
Berdiri	: 18 November 1985
Divisi-Divisi	: Bidang Kajian Kepramukaan, Bidang Kegiatan Kepramukaan, Bidang Pengabdian Masyarakat, Bidang Penelitian dan Evaluasi. ¹

2. Sejarah Singkat UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin

Secara historis, berdirinya Rancana Pangeran Antasari – Dewi Saranti ini tidak terlepas dari sebuah perjuangan yang panjang. Upaya melacak kronologis nya bermula dari sebagian mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin (pada saat awal berdiri masih IAIN) yang ingin mengembangkan gerakan pramuka di lingkungan kampus.

¹ “Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin Nomor 149 Tahun 2022,” 24 Februari 2022.

Mahasiswa berusaha keras untuk mengembangkan kepramukaan di lingkungan kampus, maka akhirnya berdirilah Gugus depan Banjarmasin 03.167-03.168 IAIN Antasari dan pada 2017 yang lalu resmi berubah menjadi gugus depan Banjarmasin 03.167-03.168 UIN Antasari. Awal berdirinya Gugus depan ini adalah sebagai wujud antusias mayoritas aktivis gerakan pramuka yang menginginkan keberadaan pramuka di kampus. Oleh karena itu, kurang lebih 40 pramuka pandega yang kebetulan berstudi di kampus yang pada saat itu masih IAIN mengadakan latihan pertama pada tahun 1984, momen ini paling diingat karena bertepatan dengan 1 muharram 1405 H dan menjadi tonggak berdirinya Rancana Pangeran Antasari dan Dewi Saranti sebagai wadah pembinaan dan pengembangan pramuka pandega UIN Antasari.

Pada hari rabu tanggal 18 November 1985 bertepatan dengan Dies Natalis IAIN Antasari pada saat itu (biasanya dirayakan setiap tanggal 20 November) di bawah naungan kwartir Cabang Kotamadya Banjarmasin (Sekarang Kwarda Kota Banjarmasin) Gerakan Pramuka UIN Antasari diikuti dengan nomor pangkalan Gugus depan 03.167- 03.168.²

² Mawardi Khalid dkk, *Buku Panduan Opak* (Banjarmasin: DEMA UIN Antasari Banjarmasin, 2016), 21.

3. Visi dan Misi UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin

a. Visi

Humanisme transformatif sebagai paradigma gerakan pramuka.

b. Misi

- 1) Kaderisasi anggota yang beriman, sehat jasmani dan rohani
- 2) Mempertegas peran dan fungsi gerakan pramuka
- 3) Reorientasi kegiatan ke arah pengabdian masyarakat
- 4) Mempersiapkan anggota untuk terjun ke masyarakat.³

4. Susunan Kepengurusan UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin Periode 2022/2023

TABEL 4. 1 SUSUNAN KEPENGURUSAN UKK PRAMUKA UIN ANTASARI BANJARMASIN PERIODE 2022/2023

Ketua Dewan Racana	
Pangeran Antasari	: M. Rasyid Ridho
Dewi Saranti	: Nur Rizki Al Gina
Pemangku Adat	
Pangeran Antasari	: Muhammad Fauzan
Dewi Saranti	: Dewi Anggraheni
Sekretaris	
Pangeran Antasari	: M. Rezalul Abdani
Dewi Saranti	: Amalia Chairunnisa
Bendahara	
Pangeran Antasari	: Ahmad Hamdani
Dewi Saranti	: Rozalina Noor Fasya

³ Mawardi Khalid dkk, 21.

Ketua Bidang Kajian Kepramukaan	
Pangeran Antasari	: M. Nur Yasin
Dewi Saranti	: Putri Purnama Ramadhani
Anggota	: Erwin Agus Novia Nisa Hayati Hayyatunnisa Noor Anisa
Ketua Bidang Kegiatan Kepramukaan	
Pangeran Antasari	: Hari Akbar Febrian
Dewi Saranti	: Aulia Rahmah
Anggota	: Ahmad Gazali Novia Minda Aulia Anis Shalihah Fajriyatul Maulidya Ananda Syahputeri
Ketua Bidang Pengabdian Masyarakat	
Pangeran Antasari	: Ahmad Syafie
Dewi Saranti	: Almah
Anggota	: M. Nurwinto Abdillah Agung Himayanta Norhalisa Fauziah Nur Sabbah
Ketua Bidang Penelitian dan Evaluasi	
Pangeran Antasari	: Aulia Rahman
Dewi Saranti	: Nike Rusanti
Anggota	: Eko Saputra Muhammad Erwin Zulkifli Mawarni Veni Surati Ningsih Siti Aisyah

B. Hasil Uji Instrumen

Instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berupa kuesioner. Instrumen yang akan digunakan untuk memperoleh data sebaiknya telah melewati tahap pemeriksaan sehingga peneliti perlu memeriksa ulang instrumen yang telah dibuat agar item yang telah ditulis sesuai dengan indikator perilaku yang ingin dilihat. Selain itu, instrumen yang akan digunakan juga harus mendapatkan ulasan dari beberapa orang yang kompeten.⁴ Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini telah mendapatkan ulasan dari 2 orang *professional judgement* yaitu Bapak Musfichin, M.A dan Ibu Shanty Komalasari, M.Psi, Psikolog selaku dosen psikologi di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Uji coba instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner menggunakan google form kepada 29 pengurus UKK KSR-PMI Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

1. Uji Validitas

Istilah validitas memiliki arti sebagai sebuah tolak ukur yang digunakan untuk memperlihatkan taraf kevalidan suatu alat ukur yang akan dipakai dalam suatu penelitian.⁵ Adapun cara yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas ini berupa teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan aplikasi yang telah

⁴Muhammad Syarif Hidayatullah, M. Psi, Psikolog dan Dr. Muhammad Abdan Shadiqi, M.Si, *Konstruksi Alat Ukur Psikologi* (Banjarbaru: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru, 2020), 13.

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 121.

diprogramkan dalam *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 26,0. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% sehingga hasil dari pengujian akan dilihat berdasarkan perbandingan antara nilai r tabel dengan nilai r hitung. Item-item yang ada pada penelitian ini dapat dinyatakan valid apabila r hitung $\geq r$ tabel.⁶ Pada penelitian ini terdapat 47 butir pernyataan yang meliputi 25 pernyataan untuk skala kohesivitas kelompok dan 22 pernyataan untuk skala *organizational citizenship behavior* (OCB). Berikut merupakan hasil uji validitas yaitu:

a. Skala Kohesivitas Kelompok

Pada penelitian ini, skala kohesivitas kelompok yang digunakan terdiri dari 4 aspek yang diambil berdasarkan teori dari Forsyth yang selanjutnya diolah menjadi item-item pada skala kohesivitas kelompok dengan jumlah sebanyak 25 item. Pengujian validitas dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan $N = 28$ dengan nilai r tabel 0,373 sehingga didapatkan hasil bahwa ada 23 pernyataan yang dinyatakan valid dan 2 pernyataan yang dinyatakan tidak valid atau gugur. Item-item tersebut dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel ($x \geq 0,373$). Berikut merupakan penjelasan lebih lanjut dapat dilihat melalui tabel berikut:

⁶V. Wiratna Sujarweni, 192.

**TABEL 4. 2 BLUE PRINT SKALA KOHESIVITAS KELOMPOK
SETELAH UJI COBA**

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
			Favorable	Unfavorable	
1	Kekuatan sosial	- Adanya dorongan untuk terus berhubungan dengan sesama pengurus organisasi	1*, 2, 3,	4, 5	9
		- Memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi	6, 9	8, 7	
2	Kesatuan dalam kelompok	- Adanya rasa memiliki terhadap organisasi	10, 13	11, 12	8
		- Merasakan kekeluargaan atau kebersamaan dalam organisasi	14, 17	15, 16	
3	Daya tarik	Bergabung dengan organisasi tanpa melihat anggota lain yang ikut bergabung	18, 21	19, 20*	4
4	Kerjasama kelompok	Saling menolong dengan sesama pengurus organisasi	22, 23	24, 25	4
TOTAL			13	12	25

Keterangan : *item yang gugur

Berdasarkan pada tabel 4.2 maka diketahui bahwa hasil uji validitas skala kohesivitas kelompok yang tersebar dalam 25 item pernyataan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dengan r tabel 0,373 menunjukkan bahwa terdapat 23 pernyataan yang dinyatakan valid yang terdiri dari 12 item *favorable* dan 11 item *unfavorable*. Pada aspek kekuatan sosial terdiri dari 8 item valid yang terdiri dari 4 item *favorable* dan 4 item *unfavorable*. Kemudian pada aspek kesatuan dalam kelompok terdiri dari 8 item valid yang terdiri dari 4 item *favorable* dan 4 item *unfavorable*. Selanjutnya pada aspek daya memiliki 3 item valid yang terdiri dari 2 item *favorable* dan 1 item *unfavorable*. Kemudian pada aspek kerjasama kelompok memiliki 4 item valid yang terdiri dari 2 item *favorable* dan 4 item *unfavorable*.

b. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Skala OCB pada penelitian ini dibuat berdasarkan 5 aspek yang dikemukakan oleh Organ yang kemudian tersebar ke dalam 22 pernyataan. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dengan $N = 28$ dengan nilai r tabel 0,373. Hasil pengujian validitas menyatakan bahwa terdapat 17 pernyataan yang valid dan 5 pernyataan yang tidak valid atau gugur. Pernyataan-pernyataan tersebut dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel ($x \geq 0,373$). Adapun penjelasan lebih lanjut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4. 3 BLUE PRINT SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SETELAH UJI COBA

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah Item
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Alturism</i>	Membantu pengurus lain yang mengalami kesulitan dan memiliki tugas yang banyak	1*, 3, 6	2, 4*, 5	6
2	<i>Courtesy</i>	Membantu pengurus lain agar mencegah timbulnya masalah dalam organisasi	7*, 10	8, 9	4
3	<i>Sportmanship</i>	Tidak banyak protes dan tidak mengeluh pada organisasi	11, 14	12, 13	4
4	<i>Civic virtue</i>	Berpartisipasi dalam berbagai kegiatan diorganisasi	15*, 18	16, 17	4
5	<i>Conscientiousness</i>	Mematuhi peraturan diorganisasi	19, 22	20*, 21	4
TOTAL			11	11	22

Keterangan : *item yang gugur

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas skala OCB yang tersebar dalam 22 item pernyataan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% menunjukkan hasil bahwa terdapat 17 item pernyataan yang dinyatakan valid dan 5 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid atau gugur. Pada aspek *alturism* memiliki 4 item yang dinyatakan valid yang terdiri dari 2 item *favorable* dan 2 item *unfavorable*. Kemudian pada aspek *courtesy* terdapat 3 item valid yang terdiri dari 1 item *favorable* dan 2 item *unfavorable*. Selanjutnya pada aspek *sportmanship* terdapat 4 item valid yang terdiri dari 2 item *favorable* dan 2 item *unfavorable*. Lebih lanjut, pada aspek *civic virtue* terdapat 3 item valid yang terdiri dari 1 item *favorable* dan 2 item *unfavorable*. Pada aspek *conscientiousness* terdapat 3 item valid yang terdiri dari 2 item *favorable* dan 1 item *unfavorable*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat didefinisikan sebagai sebuah konsistensi atau keakuratan hasil alat ukur yang digunakan pada suatu penelitian, hal ini berarti bahwa reliabilitas digunakan untuk melihat seberapa konsisten skor yang dihasilkan oleh alat ukur tersebut jika dilakukan pengukuran pada kurun waktu yang tidak sama.⁷ Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap semua item secara bersamaan

⁷Jelpe Periantalo, *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 128.

dengan memanfaatkan bantuan aplikasi komputer SPSS versi 26,0. Adapun landasan dalam penentuan keputusan uji reliabilitas pada penelitian ini yaitu apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq r$ tabel (0,373), maka dapat dinyatakan bahwa item yang terdapat dalam skala dapat dinyatakan reliabel.⁸ Berikut hasil uji reliabilitas terhadap skala kohesivitas kelompok dan skala OCB dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4. 4 HASIL UJI RELIABILITAS SKALA KOHESIVITAS KELOMPOK

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	25

Berdasarkan pada tabel 4.4 maka diketahui bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap skala kohesivitas kelompok, maka didapatkan hasil yang menunjukkan nilai alpha senilai 0,895 dengan jumlah pernyataan sebanyak 25 item. Selanjutnya nilai yang diperoleh akan dibandingkan dengan nilai pada r tabel dan besaran N (jumlah sampel) sebanyak 28 orang. Nilai distribusi r tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% jadi dapat diketahui bahwa r tabel bernilai sebesar 0,373. Jadi berdasarkan pengambilan keputusan bahwa item-item dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq r$ tabel ($0,895 \geq 0,373$). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pada skala kohesivitas kelompok yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat untuk

⁸V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, 192.

mengumpulkan data. Selanjutnya merupakan hasil uji reliabilitas terhadap skala OCB yaitu:

TABEL 4. 5 HASIL UJI RELIABILITAS SKALA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	22

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap skala OCB, maka diperoleh hasil berupa nilai alpha menunjukkan angka 0,882 dengan jumlah pernyataan sebanyak 22 item. Selanjutnya, nilai yang diperoleh akan dilakukan perbandingan dengan nilai pada r tabel dengan jumlah sampel sebanyak 28 orang. Distribusi nilai pada r tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% jadi didapatkan hasil bahwa hasil r tabel menunjukkan nilai 0,373. Berdasarkan pengambilan keputusan bahwa item-item dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha = $0,882 \geq r \text{ tabel} = 0,373$ sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pada skala OCB pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan kemudian bisa dipakai untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

C. Penyajian dan Analisis Data

1. Responden Penelitian

Adapun pada penelitian ini, responden yang ikut berpartisipasi sebanyak 35 orang. Jumlah tersebut merupakan keseluruhan pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin periode 2022-2023. Berikut merupakan pembagian berdasarkan jenis kelamin antara lain:

- a. Laki-laki berjumlah 14 orang
- b. Perempuan berjumlah 21 orang

Berdasarkan dari uraian tersebut maka diketahui bahwa pengurus dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan pengurus yang berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 14 orang sedangkan pengurus perempuan berjumlah 21 orang.

2. Uji Asumsi

Pada penelitian ini uji asumsi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Uji prasyarat analisis atau asumsi klasik ialah syarat yang wajib terlaksana sebelum melaksanakan analisis regresi sederhana. Pada penelitian ini, asumsi klasik yang dipakai ialah uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

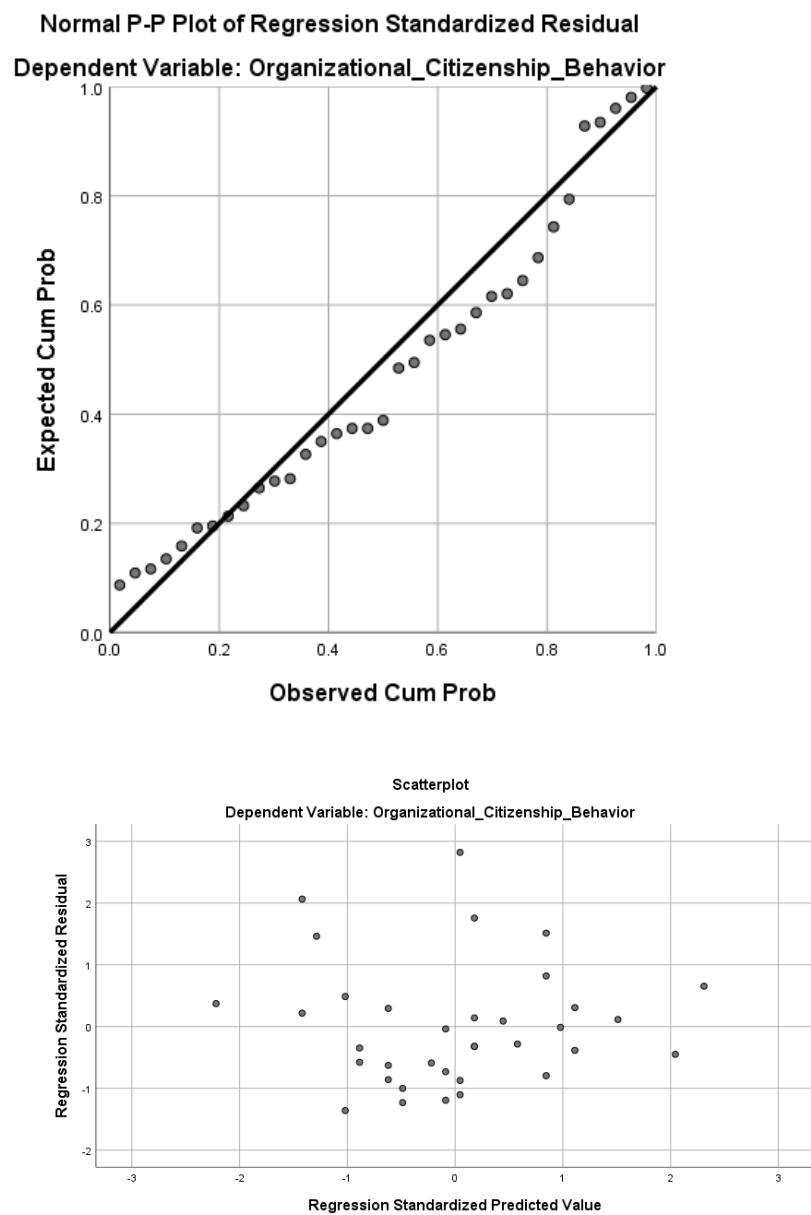
Sebelum masuk ke Uji Normalitas, peneliti terlebih dahulu menguji visual P-P Plot dan Q-Q Plot. Menurut Ghasemi & Zahediasl, P-P Plot (Probability- Probability Plot) memplot probabilitas satu variabel terhadap probabilitas kumulatif dari distribusi tertentu, distribusi data normal tercapai ketika P-P Plot menunjukkan garis diagonal yang lurus dengan letak titik skor yang berada dekat dengan garis lurus diagonal tersebut. Sebaliknya, jika semakin banyak titik skor yang menyebar menjauhi garis lurus diagonal, maka distribusi data menjadi semakin tidak normal. Hasil analisis P-P Plot yang bersifat visual perlu dikombinasikan dengan hasil pengujian statistik normalitas data. Baik P-P Plot atau Q-Q Plot mengikuti kriteria penyimpulan sebagai berikut :

- 1) Distribusi data normal : jika titik skor banyak yang mendekati garis lurus diagonal, semakin banyak yang mendekati (menyentuh) garis, semakin normal distribusi data.
- 2) Distribusi data tidak normal : jika titik skor banyak yang menjauhi garis lurus diagonal, baik titik banyak melebar menjauhi garis ke sisi axis (sumbu) X atau axis Y.⁹

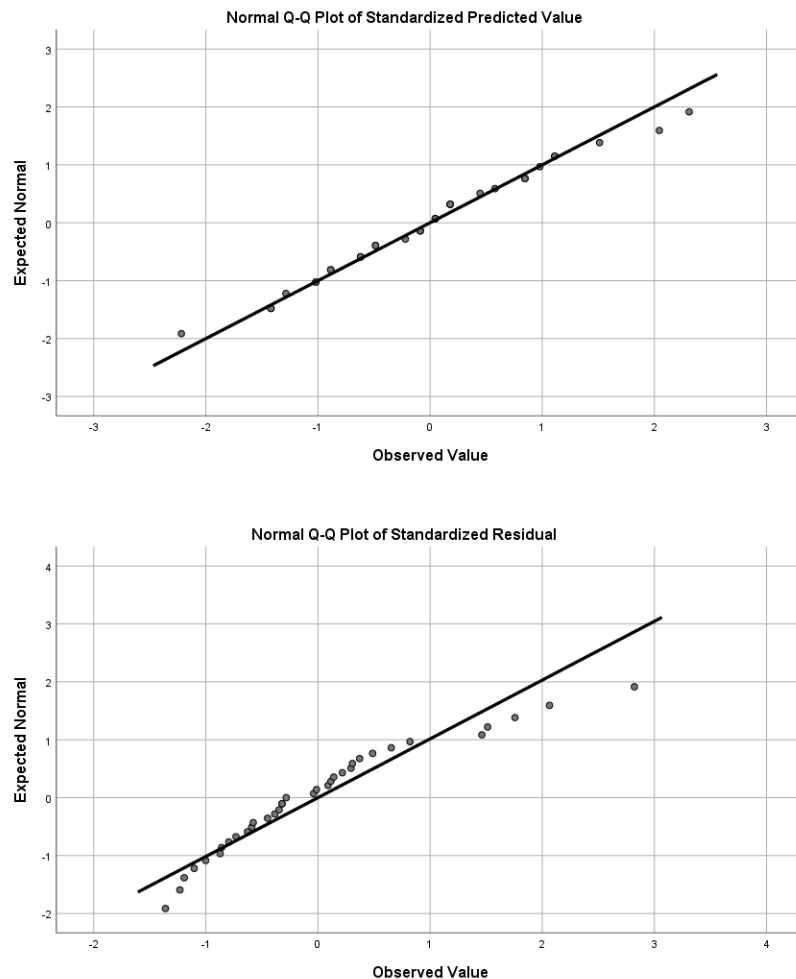
⁹ Muhammad Abdan Shadiqi, *Modul Praktikum Pelatihan Statistika Di UIN Antasari Banjarmasin*, 2021, 8-9.

Berikut merupakan hasil uji P-P Plot dan hasil uji Q-Q Plot dapat dilihat sebagian besar titik skor berada dekat dengan garis lurus diagonal :

GAMBAR 4. 1 P-P PLOT



GAMBAR 4. 2 Q-Q PLOT



Adapun kesimpulan dari hasil grafik P-P Plot dan Q-Q Plot menunjukkan distribusi data yang normal, untuk lebih menguatkan perlu ditetapkan hasil temuan melalui uji statistik seperti uji Shapiro Wilk. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang telah berhasil dikumpulkan dari populasi memiliki sebaran yang berdistribusi normal.¹⁰ Pada penelitian ini,

¹⁰Mikha Agus Widiyanto, *Statistika Terapan* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2013), 154.

uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah skor variabel kohesivitas kelompok dengan skor variabel OCB memiliki sebaran data yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Shapiro-Wilk* dengan dasar pengambilan keputusan mengacu pada nilai signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (nilai sig > 0,05) maka dapat dinyatakan bahwa sebaran data berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 (nilai sig < 0,05) maka dapat dinyatakan bahwa sebaran data tidak berdistribusi normal. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas yang telah dilakukan yaitu:

TABEL 4. 6 HASIL UJI NORMALITAS

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kohesivitas Kelompok	.115	35	.200*	.986	35	.929
OCB	.116	35	.200*	.958	35	.198
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa besaran nilai signifikansi variabel kohesivitas kelompok adalah 0,929 sehingga dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan yaitu sebaran data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0.929 > 0.05$), ini berarti bahwa sebaran data pada variabel kohesivitas kelompok dapat dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya

diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel OCB menunjukkan hasil 0,198 yang berarti lebih dari 0,05 ($0,198 > 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa sebaran data pada variabel OCB berdistribusi normal. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sebaran data pada variabel kohesivitas kelompok dan variabel OCB dapat dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas merupakan suatu uji yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah hasil dari sebaran titik-titik yang menjadi nilai dari variabel bebas dan terikat dalam penelitian bisa diperoleh hasil sebagai garis yang lurus sehingga dapat memperlihatkan suatu korelasi yang linear antar variabel yang digunakan.¹¹ Adapun landasan pengambilan keputusan uji linearitas dapat diketahui pada nilai signifikansi yang menunjukkan hasil lebih dari 0,05 maka bisa dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka sebaran data dinyatakan tidak linear. Berikut merupakan hasil uji linearitas terhadap variabel kohesivitas kelompok dan variabel OCB yaitu :

¹¹Mikha Agus Widiyanto, *Statistika Terapan*, 211-212.

TABEL 4. 7 HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kohesivitas _Kelompok	Between Groups	(Combined)	948.988	18	52.722	2.188	.061
		Linearity	715.547	1	715.547	29.692	.000
		Deviation from Linearity	233.441	17	13.732	.570	.870
	Within Groups		385.583	16	24.099		
	Total		1334.571	34			

Berdasarkan hasil uji linearitas terhadap variabel kohesivitas kelompok dan variabel OCB maka diketahui bahwa nilai signifikansi pada tabel *deviation from linearity* menunjukkan hasil 0,870. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, sebaran data dapat dinyatakan linear apabila nilai $p > 0,05$ sehingga hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan linear karena menunjukkan hasil $0,870 > 0,05$ ($p > 0,05$).

c. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan kejadian dimana terbentuk ketidaksamaan varian dari residual untuk seluruh pengamatan dalam model regresi. Prasyarat yang perlu dipenuhi ialah tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk mengetahui heteroskedastisitas dalam penelitian ini ialah metode uji Spearman's rho, yakni mengkorelasikan nilai residual (Unstandardized Residual) dengan variabel bebas. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka pada

model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas:

TABEL 4. 8 HASIL UJI ASUMSI HETEROSKEDASTISITAS

		Correlations	
		Unstandardized Residual	Kohesivitas_Kelompok
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	35
	Kohesivitas_Kelompok	Correlation Coefficient	.092
		Sig. (2-tailed)	.598
		N	35

Pada tabel 4.8 dari variabel kohesivitas kelompok menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.598 atau lebih besar dari 0,05. Hasil ini bisa disimpulkan bahwa antara variabel kohesivitas kelompok dengan nilai *unstandardized residual* tidak diperoleh masalah heteroskedastisitas. Dengan begitu, uji asumsi ini terpenuhi. Setelah semua uji dilaksanakan peneliti menyatakan bahwa semua uji diatas sudah lolos dan tidak ada yang bermasalah dan sudah siap atau memenuhi syarat untuk melaksanakan uji hipotesis.

3. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah statistik. Adapun untuk jenis penelitiannya menggunakan *statistic descriptive*. *Statistic descriptive* merupakan teknik analisis data yang menggunakan angka dengan tujuan untuk memberikan gambaran terhadap data yang sudah terkumpul tanpa mengolah kesimpulan

secara umum. Berikut merupakan tabel yang menunjukkan hasil analisis deskriptif pada variabel kohesivitas kelompok dan variabel OCB yaitu:

TABEL 4. 9 ANALISIS DATA DESKRIPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kohesivitas Kelompok	35	23	92	57.5	11.5
Organizational Citizenship Behavior	35	17	68	42.5	8.5
Valid N (listwise)	35				

Pada tabel 4.9 diatas memberikan penjelasan mengenai nilai minimum, nilai maksimum, jumlah skor, nilai rata-rata, dan standar deviasi dari variabel kohesivitas kelompok dan variabel OCB. Tahapan berikutnya untuk mengetahui tinggi atau rendahnya nilai dari responden maka dibuatkan kategorisasi pada kedua variabel. Berikut merupakan rumus yang digunakan untuk menentukan kategorisasi yaitu:

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

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

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

Keterangan :

M : Mean (nilai rata-rata)

SD : Standar Deviasi

Selanjutnya ketika semua perhitungan menggunakan rumus yang ditentukan telah selesai dilakukan, maka didapatkan hasil

kategorisasi untuk variabel kohesivitas kelompok dan variabel OCB. Berikut ini merupakan penjabaran mengenai hasil analisis data dari kedua variabel yaitu:

a. Analisis Data Kohesivitas Kelompok

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS versi 26 maka didapatkan hasil untuk kategorisasi kohesivitas kelompok. Berikut merupakan hasil kategorisasi untuk variabel kohesivitas kelompok antara lain:

TABEL 4. 10 KATEGORISASI DATA KOHESIVITAS KELOMPOK

Kohesivitas Kelompok					
		Rentang Nilai	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	$X < 46$	0	0.0	0.0
	Sedang	$46 < X \leq 69$	8	22.9	22.9
	Tinggi	$X > 69$	27	77.1	100.0
	Total		35	100.0	

Berdasarkan pada tabel 4.10 maka diketahui bahwa kategorisasi kohesivitas kelompok dibagi menjadi 2 tingkatan yaitu kategori sedang dan tinggi. Adapun responden yang berada pada kategori sedang sebanyak 8 orang dengan persentase 22,9% dan pada kategori tinggi sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 77,1%. Lebih lanjut, untuk mengetahui besaran kontribusi masing-masing aspek pada variabel kohesivitas kelompok dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4. 11 KONTRIBUSI ASPEK KOHESIVITAS KELOMPOK

Variabel	Aspek	Rata-Rata
Kohesivitas Kelompok	Kekuatan sosial	3.22
	Kesatuan dalam kelompok	3.25
	Daya tarik	3.36
	Kerjasama kelompok	3.21

Berdasarkan pada tabel 4.11, maka diketahui bahwa aspek yang memberikan kontribusi besar terhadap kohesivitas kelompok yaitu aspek daya tarik dengan nilai mean sebesar 3.36. Sedangkan aspek yang memberikan kontribusi paling sedikit adalah aspek kerjasama kelompok dengan nilai mean sebesar 2.21. Hal ini memiliki arti bahwa aspek daya tarik memberikan sumbangan paling besar terhadap kohesivitas kelompok.

b. Analisis Data *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS versi 26 maka didapatkan hasil untuk kategorisasi OCB. Berikut merupakan hasil kategorisasi untuk variabel OCB antara lain:

TABEL 4. 12 KATEGORISASI OCB

Organizational Citizenship Behavior					
		Rentang Nilai	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	$X < 34$	0	0.0	0.0
	Sedang	$34 < X \leq 51$	11	31.4	31.4
	Tinggi	$X > 51$	24	68.6	100.0
	Total		35	100.0	

Apabila dilihat berdasarkan tabel 4.12 maka dapat diketahui bahwa kategori responden yang berada pada tingkat sedang sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 31,4% dan pada kategori tinggi sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 68.6%. Lebih lanjut, untuk mengetahui besaran kontribusi masing-masing aspek pada variabel OCB dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4. 13 KONTRIBUSI ASPEK ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Variabel	Aspek	Rata-Rata
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Alturism	3.30
	Courtesy	3.10
	Sportmanship	3.06
	Civic virtue	3.36
	Conscientiousness	3.24

Berdasarkan pada tabel 4.13, maka diketahui bahwa aspek yang memberikan kontribusi besar terhadap OCB yaitu aspek *civic virtue* dengan nilai mean sebesar 3.36. Sedangkan aspek yang memberikan kontribusi paling sedikit adalah aspek *sportmanship* dengan nilai mean sebesar 3.06. Hal ini memiliki arti bahwa aspek *civic virtue* memberikan sumbangan paling besar terhadap OCB

c. Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien determinasi memiliki tujuan untuk menentukan besar atau kecilnya pengaruh dari variabel bebas yaitu OCB terhadap variabel terikat yaitu kohesivitas kelompok. Sedangkan perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan tujuan

untuk menentukan kekuatan hubungan linier variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil perhitungan koefisien determinasi dan koefisien korelasi dari variabel kohesivitas kelompok dan OCB yaitu:

TABEL 4. 14 MODEL SUMMARY

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.522	4.331
a. Predictors: (Constant), Kohesivitas_Kelompok				

Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* menunjukkan hasil 0,536 atau dalam persentase sebesar 53,6%. Hal ini memiliki arti bahwa kohesivitas kelompok memiliki pengaruh terhadap OCB sebesar 53,6% dan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Kemudian untuk melihat kekuatan hubungan antara variabel kohesivitas kelompok dengan variabel OCB maka dapat dilihat pada nilai R pada tabel 4.14 di atas. Nilai R tersebut merupakan nilai yang menunjukkan koefisien korelasi antar variabel. Pada tabel 4.14 diketahui bahwa nilai R sebesar 0,732. Berikut merupakan pedoman untuk menentukan tingkat kekuatan hubungan antar variabel antara lain:

TABEL 4. 15 PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan pada tabel 4.15 maka diketahui bahwa pengaruh variabel kohesivitas kelompok terhadap variabel OCB berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799 karena nilai R menunjukkan hasil sebesar 0,732 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kohesivitas kelompok terhadap OCB berada pada tingkat hubungan yang kuat.

d. Uji Hipotesis

Adapun syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis adalah data pada masing-masing variabel harus berdistribusi normal dan dapat dinyatakan memiliki hubungan yang linear. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi komputer berupa SPSS versi 26 *for windows*. Berikut merupakan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan yaitu:

TABEL 4. 16 HASIL ANALISA UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.946	7.423		1.205	.237
	Kohesivitas_Kelompok	.611	.099	.732	6.176	.000
a. Dependent Variable: Organizational_Citizenship_Behavior						

Uji hipotesis dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel kohesivitas kelompok dengan variabel OCB. Uji hipotesis pada penelitian ini antara lain:

1) Hipotesis Kerja (Ha)

Ada kontribusi antara kohesivitas kelompok dengan OCB pada pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin.

2) Hipotesis Nol (H0)

Tidak ada kontribusi antara kohesivitas kelompok dengan OCB pada pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin.

Adapun dasar keputusan dalam menentukan uji hipotesis antara lain:

- a) Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($X < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa Ha diterima yang berarti variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y.

- b) Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($X > 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima yang berarti bahwa tidak memberikan kontribusi antara variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan pada tabel 4.16 maka diketahui bahwa nilai signifikansi kohesivitas kelompok sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($X < 0,05$) dan dapat dinyatakan bahwa H_a diterima. Kemudian nilai koefisien regresi X menunjukkan hasil sebesar 0,611 yang memiliki arti bahwa kontribusi antara variabel x dan variabel y memiliki arah yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai signifikansi yang menunjukkan hasil 0,000 ($0,000 < 0,05$) dapat dinyatakan bahwa H_a diterima yang berarti ada kontribusi positif dan signifikan antara variabel kohesivitas kelompok terhadap variabel OCB.

D. Pembahasan

Organ mendefinisikan perilaku OCB sebagai suatu perilaku individu yang dilakukan secara sukarela (sekehendak hati) yang tidak berkaitan secara langsung terhadap sistem ganjaran (*reward*) formal dan perilaku ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi.¹² Sebuah organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut dapat menjaga anggotanya tetap berada dalam suatu sistem, memastikan anggotanya agar dapat melaksanakan peran secara profesional dan

¹² Dennis W Organ dan Scott B Mackenzie, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (USA: Sage Publications, Inc, 2006), 3.

memberikan kemungkinan kepada anggota untuk dapat melakukan kegiatan yang inovatif dan spontan diluar dari deskripsi pekerjaan yang telah diberikan sebab pada umumnya anggota organisasi hanya akan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya saja.¹³

Perilaku OCB di dunia organisasi mahasiswa biasanya terlihat dari bagaimana anggota memiliki inisiatif. Inisiatif tersebut misalnya membantu anggota lainnya atau menggantikan anggota lain yang berhalangan untuk hadir pada sebuah acara tanpa adanya permintaan atau suatu paksaan. Selain itu, dapat pula dilihat dari kehadiran saat rapat atau acara yang diadakan oleh organisasi, serta keaktifan dalam memberikan masukan untuk perkembangan organisasi.¹⁴

Menurut Morrison untuk menumbuhkan OCB pada diri individu dapat diperhatikan dari bagaimana tingkat kohesivitas sebuah kelompok. OCB akan muncul pada kelompok yang memiliki kelekatan antar anggota kelompok yang membuat seorang anggota tetap bertahan diorganisasinya, hal tersebut biasa disebut dengan kohesivitas kelompok.¹⁵ Oleh karena itu kekompakan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun untuk menjawab rumusan masalah yang pertama dalam penelitian ini mengenai tingkat kohesivitas kelompok pada pengurus UKK

¹³ Resa Dwi Larasati, Nurmala K. Pandjaitan, dan Aji Hermawan, "Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT Agricon," *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol 8, No 2 (Agustus 2017) 157–172.

¹⁴ Hanifa Rizkiyah, "Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa, 2-3."

¹⁵ Siswati, E dan Budiani, M. S, "Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dengan Perilaku Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur."

Pramuka UIN Antasari Banjarmasin maka berdasarkan data yang diperoleh melalui hasil penelitian ini diketahui bahwa tingkat kohesivitas kelompok pada kategori sedang sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 22,9% dan pada kategori tinggi sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 77,1%. Secara umum tingkat kohesivitas kelompok pada pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin berada pada kategori tinggi. Hal ini sudah baik dan perlu untuk dipertahankan. Namun, akan lebih baik lagi jika dapat ditingkatkan karena seperti yang diketahui bahwa aspek kohesivitas kelompok yang memberikan kontribusi paling kecil adalah aspek kerjasama kelompok. Aspek ini perlu untuk terus ditingkatkan sebab apabila anggota kelompok tidak mempunyai rasa kerja sama, maka tujuan kelompok pun tidak akan tercapai.

Kemudian untuk menjawab rumusan masalah yang kedua mengenai tingkat OCB pada Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin maka berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tingkat OCB pada kategori sedang sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 31,4% dan pada kategori tinggi sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 68,6%. Secara umum tingkat OCB pada pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin berada pada kategori tinggi. Hal ini sudah baik dan perlu untuk dipertahankan. Namun, akan lebih baik lagi jika dapat ditingkatkan karena seperti yang diketahui bahwa aspek OCB yang memberikan kontribusi paling kecil adalah aspek *sportmanship*. Aspek ini menunjukkan perilaku anggota yang memiliki toleransi yang tinggi dan

mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungan sekitar. Aspek ini perlu untuk terus ditingkatkan agar semua anggota organisasi mampu untuk terus beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan sekitar.

OCB yang tinggi pada diri setiap orang akan menunjukkan perilaku kerja yang baik secara keseluruhan sebab seseorang tidak hanya melakukan tugas-tugas pokok saja, namun juga melakukan tugas-tugas di luar tugas pokok seperti membantu rekan kerja yang kesulitan, menggunakan waktu yang efektif, mencegah ancaman bahaya pada organisasi, kemauan melakukan inovasi, dan menyelesaikan pekerjaan melebihi standar. Hal-hal yang demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi keefektifan organisasi.¹⁶

Lebih lanjut untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga mengenai apakah ada kontribusi antara kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin maka berdasarkan dari hasil perhitungan dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS versi 26 *for windows* menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga berdasarkan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis kerja diterima. Hal ini memiliki arti bahwa ada kontribusi kohesivitas kelompok terhadap OCB pada pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin. Adapun

¹⁶ Nur Fachmi Budi Setyawan dan Alimatus Sahrah, "Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Pada Kayawan Melalui Pelatihan Kerjasama," *Insight* Volume 10 Nomor 1 (2012), 33.

besaran kontribusi yang diberikan kohesivitas kelompok terhadap OCB sebesar 53,6% dan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Kemudian untuk tingkat hubungan antara kohesivitas kelompok dengan OCB berada tingkat hubungan yang kuat. Hal ini dilihat berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,732 yang berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799 sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi kohesivitas kelompok terhadap OCB berada pada tingkat hubungan yang kuat.

Kelompok kerja merupakan bagian dari kehidupan organisasi, dengan kata lain bahwa kelompok kerja merupakan sebuah organisasi kecil dari suatu organisasi besar. Kelompok kerja memang keberadaannya dibutuhkan oleh organisasi besar, demi pencapaian tujuan organisasi. Kohesivitas kelompok kerja yang terjalin dalam kelompok kerja dapat meningkatkan OCB, karena anggota kelompok menikmati interaksi satu sama lain dalam bekerja. Adanya kohesivitas kelompok kerja dapat memberikan motivasi dan semangat kerja yang tinggi kepada anggota organisasi, dimana sesama anggota akan saling membantu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas/ kinerjanya. Dilihat dari sudut pandang tenaga kerja, kohesivitas kelompok kerja memberikan gambaran kebersamaan dalam bekerja di suatu organisasi. Bagi organisasi, kohesivitas kelompok kerja memberikan jaminan kenyamanan dalam bekerja sehingga anggota akan tidak lengah dalam bekerja. Kohesivitas kelompok kerja yang berjalan dengan baik merupakan suatu pedoman penting dalam organisasi.

Kohesivitas kelompok kerja akan sangat menentukan OCB anggota organisasi, karena adanya perasaan kebersamaan dan rasa kerja sama dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan kelompok kerja.¹⁷

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada kontribusi yang positif dan signifikan antara kohesivitas kelompok terhadap OCB pada Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin. Namun dari hasil tersebut variabel kohesivitas kelompok tidak sepenuhnya memberikan peranan terhadap OCB karena bisa saja tingkat OCB seseorang berada pada kategori tinggi dikarenakan oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti faktor internal yang meliputi komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepribadian, moral, motivasi, dan faktor eksternal yang meliputi kepemimpinan situasional, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional.¹⁸

Keberadaan kelompok dalam organisasi sangat dibutuhkan oleh organisasi dengan tujuan untuk memperoleh pencapaian tujuan organisasi. Kohesivitas kelompok yang terjalin dalam kelompok organisasi dapat meningkatkan OCB karena anggota kelompok menikmati interaksi satu sama lain dalam menjalankan pekerjaan. Adanya kohesivitas kelompok kerja dapat memberikan motivasi dan semangat kerja yang tinggi sehingga

¹⁷ Fitri Kurniawati dan Nahiyah Jaidi F, "Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta)," t.t., 105.

¹⁸ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 16-25.

antar anggota akan saling membantu dan hal ini mampu meningkatkan produktivitas atau kinerja antar anggota.

OCB cenderung akan membuat organisasi dapat berjalan dengan lancar, anggota organisasi juga akan merasa tidak puas apabila tidak terlibat secara langsung di dalamnya bukan untuk mengambil sebuah keuntungan namun mereka bersedia untuk terlibat didalamnya dan membantu atasan untuk menemukan jalan keluar ketika sedang menghadapi permasalahan.¹⁹ Beberapa manfaat yang didapatkan apabila seseorang memiliki perilaku OCB diantaranya adalah dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja karena anggota yang membantu dan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerja dapat menjadi anggota organisasi yang lebih produktif. Selain itu perilaku OCB juga dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan anggota terbaik karena perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kelekatan serta perasaan saling memiliki antar anggota kelompok sehingga hal ini akan mampu meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan anggota terbaik.²⁰

Perilaku OCB sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Islam memandang perilaku OCB sebagai usaha untuk saling tolong menolong dalam berbuat kebajikan dan taqwa serta melarang dalam perbuatan dosa.

OCB dalam perspektif Islam merupakan tindakan sukarela dari individu

¹⁹ Ricky W. Griffin dan Gregory Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, 78.

²⁰ Mariman Darto, "Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris," *Jurnal Borneo Administrator* Vol 10 No 1 (2014), 16–18.

dan hanya mengharapkan ridha Allah. Hal ini sebagaimana yang disebutkan dalam Q.S an-Nisa/4: 146 yang berbunyi:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۖ
وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar”. (Q.S an-Nisa/4:146)

Berdasarkan pada ayat sebelumnya dapat diketahui bahwa perilaku ikhlas adalah suatu amal perbuatan yang dilaksanakan dengan sikap lapang dada tanpa ada tujuan lain, akan tetapi karena mengharapkan ridho Allah Swt dan Allah Swt tidak akan menerima perbuatan sebanyak apapun jika dilakukan tanpa ikhlas. Maka dari itu, setiap anggota organisasi pasti akan melakukan amal perbuatannya dengan niat karena Allah Swt semata, tidak semata-mata karena ingin mendapatkan pujian dari orang lain juga bukan karena ingin mendapatkan suatu penghargaan.²¹

E. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti telah berusaha agar dapat melaksanakan penelitian sesuai dengan prosedur ilmiah, akan tetapi peneliti sangat menyadari bahwa dalam proses pelaksanaan penelitian ini tentunya tidak lepas dari keterbatasan dan kendala yang dialami. Oleh karena itu, adanya keterbatasan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai evaluasi bagi

²¹ Ilfi Nur Diana, 144.

peneliti selanjutnya agar kedepannya bisa melakukan penelitian dengan lebih baik lagi. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Pada saat proses pengambilan data, peneliti tidak bisa melakukan pengawasan secara langsung terhadap responden yang bersedia mengisi kuesioner. Hal ini disebabkan karena ada beberapa responden yang sedang melaksanakan kuliah kerja nyata (KKN) dan beberapa yang sudah berstatus sebagai alumni UIN Antasari Banjarmasin sehingga kuesioner hanya dibagikan melalui google form saja. Akan tetapi, untuk meminimalkan adanya kendala dalam pengisian kuesioner, peneliti mencantumkan nomor telepon yang bisa dihubungi sehingga apabila responden mengalami kendala dalam pengisian kuesioner, responden bisa langsung menyampaikan kendala yang dialami kepada peneliti.
2. Pada saat penyusunan skripsi beberapa kali berganti dosen pembimbing sehingga beberapa kali perlu merubah konsep pembahasan menyesuaikan standar dengan dosen yang bersangkutan, pergantian dosen tersebut juga berpengaruh terhadap bimbingan dan pendalaman mengenai teori yang diangkat.