

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
PADA PEGAWAI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU  
POLITIK UNIVERITAS MULAWARMAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh

Gelar Sarjana Strata I

Oleh :

**NOVRANUR PERDANA PUTRA**

1502095073



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN  
SAMARINDA**

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap  
*Organizational Citizenship Behavior* pada Fakultas Ilmu  
Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Nama : Novrianur Perdana Putra

NIM : 1502095073

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui

Pembimbing 1

Pembimbing 2

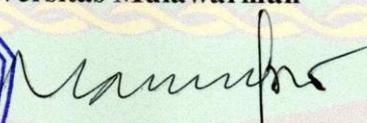
  
Rr. Marliana W., SE., MM

  
Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si

Mengetahui

Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman

  
Dr. Muhammad Noor, M.Si

NIP 19600817 198601 1 001

12 AUG 2022

## HALAMAN PENGUJI

### SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA:

Hari : Jumat  
Tanggal : 12 Agustus 2022  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Nama : Novrianur Perdana Putra  
NIM : 1502095073  
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis  
Program Studi : S-1 Administrasi Bisnis  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

#### Tim penguji

1. Rr. Marliana Wahyuningrum, SE., MM

1. ....

2. Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si

2. ....

3. Dr. M. Zaini, M.Si

3. ....

4. Adietya Arie Hetami, S.Sos., M.AB

4. ....

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah orisinal, merupakan hasil karya saya sendiri, tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi manapun, dan tidak terdapat karta atau pendapat yang pernah ditulis orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustakanya.

Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Sarjana) dibatalkan, serta diproses menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 12 Agustus 2022



Penulis

Novrianur Perdana Putra

Nim. 1502095073

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novrianur Perdana Putra  
NIM : 1502095073  
Program Studi : S1 Administrasi Bisnis  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman, Hak Bebas Royalti non-eksklusif (Non Exclusive Royalty-Free Right) atas skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Exclusive ini kepada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Samarinda

Tanggal : 04 Oktober 2022

Yang menyatakan,



**Novrianur Perdana Putra**

**PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA  
PEGAWAI FAKULTAS ILMU SOISAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN**

**Oleh:**

**Novrianur Perdana Putra  
1502095073**

**ABSTRAK**

Kepribadian dan Komitmen Organisasi merupakan hal penting bagi suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman merupakan Fakultas yang memiliki integritas dan berdaya saing di tingkat ASEAN. Berdasarkan data dan hasil observasi yang diperoleh peneliti, diketahui bahwa banyaknya pegawai dan mahasiswa yang tidak sebanding tetapi pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman tetap bisa memberikan pelayanan yang optimal.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Kepribadian ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) digunakan sebagai variabel independent sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* ( $Y$ ) menjadi Variabel dependen. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Kuantitatif Deskriptif dengan rancangan penelitian survei. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini adalah 102 pegawai dan pengambilan sampel menggunakan metode *sampling* jenuh yang berjumlah 81 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepribadian dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian juga menunjukkan variabel Kepribadian dan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Variabel Kepribadian ( $X_1$ ) merupakan variabel yang berpengaruh dominan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *kepribadian, komitmen organisasi, organizational citizenship behavior*

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA  
PEGAWAI FAKULTAS ILMU SOISAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN**

**Oleh:**

**Novrianur Perdana Putra  
1502095073**

**ABSTRACT**

Personality and Organizational Commitment are important for an organization to improve employee performance and hope that the organizational goals will be achieved. The Faculty of Social and Political Sciences, Mulawarman University is a Faculty that has integrity and competitive at the ASEAN level. Based on the data and observations obtained, it is known that many employees and students who are not from the staff of the Faculty of Social and Political Sciences, Mulawarman University can still provide optimal services.

The purpose of this study is to determine the effect of Personality and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior on Employees of the Faculty of Social and Political Sciences, Mulawarman University. Personal (X1) and Organizational Commitment (X2) are used as independent variables while Organizational Citizenship Behavior (Y) is the dependent variable. The type of research used descriptive quantitative research method with a survey research design. Data analysis used multiple linear regression technique using SPSS version 22. The population in this study was 102 employees and sampling using saturated sampling method was carried out by 81 respondents.

The results showed that the variables of Personality and Organizational Commitment simultaneously had a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. The results also show that Personality and Organizational Commitment variables partially have a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Personality variable (X1) is the dominant variable in this study.

**Keyword:** personality, commitment organization, organizational citizenship behavior.

## Riwayat Hidup



**Novrianur Perdana Putra**, lahir pada tanggal 19 November 1997 di kota Samarinda, Kalimantan Timur. Merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan (alm) Bapak Rahmad Zulfikar dan Ibu Hesty Cahya Ningrum. Pendidikan penulis dimulai pada tahun 2003 dengan memasuki tingkat sekolah dasar di SD Negeri 006 Samarinda dan lulus pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan Pendidikan tingkat menengah pertama di SMP Negeri 05 Samarinda dan lulus pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan tingkat menengah atas di SMA Negeri 03 Samarinda dan lulus SMA pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan di Perguruan Tinggi Universitas Mulawarman, Kalimantan Timur dan diterima melalui jalur SNMPTN pada program S-1 jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik. Kemudian pada bulan Juli 2018 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Reguler Angkatan 44 di Kelurahan Sempaja Barat, Samarinda, Kalimantan Timur hingga bulan Agustus 2018.

## KATA PENGANTAR

Semangat puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunianya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizationakl Citizenship Behavior* pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman**”. Adapun penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi persyaratan guna mencapai derajat S-1 pada Fakultas Ilmu Soisal & Ilmu Politik Universitas Mulawrman Samarinda.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbahai pihak yang telah memberikan dukungan dan masukan, maka dari itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si., selaku Rektor Universitas Mulawarman yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu & menjadi salah satu mahasiswa di Universitas Mulawarman.
2. Dr. H. Muhammad Noor, M,Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telahh memberikan penulis kesempatan untuk melanjutkan Pendidikan pada Fakultas Ilmu Soisal & Ilmu Politik Universitasx Mulawarman

3. Dr. Muhammad Zaini, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah menyediakan sarana dan prasarana penunjang perkuliahan.
4. Rr. Marlina W., SE., MM selaku dosen pembimbing I dan Tuti Wediawati, S.Sos.,M.Si selaku dosen pembimbing II, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Muhammad Zaini, M.Si selaku dosen penguji I dan Adietya Arie Hetami, S.Sos., M.AB selaku dosen penguji II yang telah membimbing dan memberikan masukan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Kepada seluruh pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik yang telah membantu saya dalam memberikan izin dan meluangkan waktu untuk penulis melakukan segala hal yang berkaitan untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan penulis untuk penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Bisnis yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ilmu Soisal & Ilmu Politis Universitas Mulawrman, serta staf pengajar, tata usaha dan akademik ang berada di lingkungan Faklutas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawrman yang telah membantu penulis.
8. Kepada ayah saya, yaitu Alm. Rahmad Zulfikar yang semasa hidupnya selalu memberikan motivasi untuk saya menyelesaikan skripsi dan

mendapatkan gelar sarjana, hingga akhir hayatnya ayah menjadi motivasi kuat saya untuk tetap bertahan menyelesaikan studi S-1 saya.

9. Kepada ibu saya, yaitu Hesty Caha Ningrum yang selalu berjuang dan berdoa untuk masa depan saya dan kebahagiaan saya, tanpa mengeluh sedikit pun dengan kelakuan saya.
10. Kepada Keluarga Besar Raden Ismet Kurniali dan Keluarga Besar Abu Bakar Sidik yang selalu menyemangati saya untuk menyelesaikan S-1 saya.
11. Kepada bestie saya di perkuliahan Ardi, Ardiansyah, Dzikri, Putry, Juli, Isna, Nur, Linda, Wandu, Dodi dan Alfin..
12. Kepada Yayasan Kai, yaitu Eme, Rere, Dita, Fira, Trisca, Meena, Shalsha dan Yoland. Kepada Keluarga Besar Mt.Haryono, yaitu Alif, Arie, Ibnu, Agil, Gusti, Cohmar, Momon, Zafli, Putsep, Mamar, Sadat dan Jack.
13. Kepada bestie saya Elgi Selis Setiana yang sudah membantu saya menyusun rangkaian kata-kata yang baik dan benar, aku tau kamu suka sama aku tapi maaf kamu bukan tipe aku.
14. Kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa khususnya Program Studi Administrasi Bisnis Kelas A Angkatan 2015.
15. Pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

16. *Last but not least*. Terima kasih untuk saya sendiri yang telah berjuang dalam mengerjakan skripsi ini walaupun penuh rintangan yang menghadang tidak memutuskan semangat saya untuk mengejar gelar S-1 walaupun kelamaan kuliahnya.

Diharapkan skripsi ini bisa bermanfaat untuk semua pihak. Selain itu, kritik dan saran dari para pembaca membangun sangat diarpakan oleh penulis agar skripsi ini bisa lebih baik lagi.

Samarinda, 12 Agustus 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rintu' or similar, written in a cursive style.

Novrianur Perdana Putra  
1502095073

## Daftar Isi

HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	II
HALAMAN PENGUJI.....	III
HALAMAN PERNYATAAN.....	IV
ABSTRAK.....	VI
ABSTRACT.....	VII
RIWAYAT HIDUP.....	VIII
KATA PENGANTAR.....	IX
DAFTAR ISI.....	XIII
DAFTAR TABLE.....	XV
DAFTAR GAMBAR.....	XVIII
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	10
2.1 Kajian Empiris.....	10
2.2 Teori dan Konsep.....	15
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.3 Kepribadian.....	22
2.3.1 Pengertian Kepribadian.....	22
2.3.2 Macam-Macam Tipe Kepribadian.....	24
2.3.3 Indikator Kepribadian.....	26
2.4 Pengertian Komitmen Organisasi.....	27
2.4.1 Indikator Komitmen Organisasi.....	29
2.5 Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	30
2.5.1 Indikator Organizational Citizenship Behavior.....	32
2.6 Hipotesis.....	34
2.7 Definisini Konsepsional.....	35
2.8 Kerangka Alur Pemikiran.....	37
BAB III.....	38
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	38
3.3 Populasi dan Sampel.....	40
3.4 Sumber Data.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6 Teknik Analisis Data.....	43
3.6.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	43
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.6.3 Analisa Regresi Linier Berganda.....	46
3.6.4 Uji Hipotesis.....	48

BAB IV .....	51
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	51
4.1.1 Gambaran Umum Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik .....	51
4.1.2 Visi dan Misi .....	52
4.1.3 Struktur Organisasi.....	53
4.1.4 Uraian Tugas .....	53
4.2 Hasil Penelitian.....	65
4.2.1 Karakteristik Responden .....	65
4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	66
4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	66
4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden.....	67
4.2.1.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Akhir Responden.....	68
4.2.2 Penyajian Tabel Variabel Penelitian .....	68
4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepribadian (X1) .....	68
4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X2)	75
4.2.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Organizational	
Citizenship Behavior.....	78
4.3 Hasil Analisis Data.....	85
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	85
4.3.1.1 Uji Validitas .....	85
4.3.1.2 Uji Reliabilitas .....	86
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	87
4.3.2.1 Uji Normalitas.....	87
4.3.2.2 Uji Multikolinearitas .....	88
4.3.2.3 Uji AutoKorelasi .....	89
4.3.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
4.3.3.1 Persamaan Regresi .....	90
4.3.3.2 Uji Koefisien Korelasi (R) .....	92
4.3.3.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	93
4.3.4 Uji Hipotesis .....	93
4.3.4.1 Uji F (Simultan) .....	93
4.3.4.2 Uji t (Parsial).....	94
4.3.4.3 Uji Dominan.....	95
4.4 Pembahasan .....	96
BAB V.....	109
5.1 Kesimpulan.....	109
5.2 Saran .....	110
DAFTAR PUSTAKA .....	
LAMPIRAN .....	

### Daftar Tabel

Nomor Tabel	Judul Tabel	Hlm
1.1	Data Mahasiswa Aktif FISIP Unmul	5
1.2	Data Tenaga Pendidik FISIPUnmul	5
1.3	Data Tenaga Kependidikan FISIP Unmul	5
2.1	Penelitian Terdahulu	14
3.1	Definisi Operasional	39
3.2	Interpretasi Koefisien Korelasi	47
4.1	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Memiliki Kontrol diri Dalam Melakukan Pekerjaan	69
4.2	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Memiliki Kepercayaan Diri Dalam Melakukan Pekerjaan	69
4.3	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Mudah Bersosialisasi Dengan Pegawai Lainnya	70
4.4	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Nyaman Bekerja Dalam Tim	71
4.5	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Terbuka Terhadap Hal-Hal Baru	71
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Orang Yang Kreatif Dalam Bekerja	72
4.7	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Bersikap Kooperatif Terhadap Pekerjaan	73
4.8	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Memiliki Rasa Simpatik	73
4.9	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan	74
4.10	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Berhati-hati Dalam Melakukan Pekerjaan	74
4.11	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Terlibat Langsung Dalam	75

	Fakultas	
4.12	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Memiliki Loalitas Terhadap Fakultas	76
4.13	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Memiliki Kesetiaan Terhadap Fakultas	77
4.14	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Memiliki Kewajiban Terhadap Fakultas	77
4.15	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Dapat Membantu Pegawai Lain Dalam Melakukan Pekerjaan.	78
4.16	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Melakukan Pekerjaan di Luar Tupoksi	79
4,17	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Datang Bekerja Tepat Waktu	80
4.18	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Mematuhi Peraturan Di Dalam Fakultas	80
4.19	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Dapat Mengikuti Perubahan Fakultas	81
4.20	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Aktif Dalam Mengikuti Rapat Fakultas	82
4.21	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Berlaku Sopan Dalam Melakukan Pekerjaan	82
4.22	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Tidak Memperbesarakan Masalah di Dalam Pekerjaan	83
4.23	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Meiliki Sifat Sportif Dalam Melakukan Pekerjaan	84
4.24	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Berpikiran Positif Dalam Melakukan Pekerjaan	84
4.25	Hasil Uji Validitas	85
4.26	Hasil Pengujian Uji Reliabilitas	87

4.27	Hasil Uji Multikolinearitas	89
4.28	Hasil Uji Autokorelasi	89
4.29	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	90
4.30	Interpretasi Koefisien Korelasi	92
4.31	Hasil Uji Koefisien Korelasi	92
4.32	Hasil Uji Koefisien Determinasi	93
4.33	Hasil Uji F	94
4,34	Hasil Uji t	94
4.35	Hasil Uji Dominan	96

### Daftar Gambar

Nomor Gambar	Judul Gambar	Hlm
2.1	Kerangka Pemikiran	37
4.1	Struktur Organisasi	53
4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	66
4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
4.6	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standardized Residual</i>	88

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu kunci keberhasilan pelaksanaan pendidikan di era otonomi dan globalisasi saat ini adalah sejauh mana orang-orang atau anggota organisasi secara sinergis mampu berkontribusi secara positif, baik dalam perencanaan maupun dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab sebagai anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi diberikan otonomi seluas-luasnya dalam mengelola organisasi dalam lingkungan perguruan tinggi. Kinerja pegawai berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja organisasi yang sebelumnya bekerja secara individual telah berubah menjadi kinerja dalam tim. Agar mendapatkan hasil kinerja yang baik, pegawai harus memiliki kemauan tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Perubahan organisasi yang bekerja dalam tim mempengaruhi efektifitas kinerja pegawai, tetapi tidak sedikit yang mengalami kesulitan. Bekerja dalam tim memerlukan kemampuan individu dalam berkomunikasi, berbagi informasi, mengatasi konflik, mengakui kekurangan diri individu, dapat membedakan kepentingan pribadi dan kepentingan bersama maka

dari itu diperlukan suatu komitmen di dalam organisasi, agar pegawai bisa mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan tujuan agar pegawai memiliki kinerja yang baik, pegawai harus benar-benar ingin melakukan dan mengetahui pekerjaan mereka. Perubahan yang dibuat oleh organisasi dimaksudkan untuk membantu menjaga keberlangsungan organisasi. Perubahan yang dibuat diandalkan untuk mencakup semua sudut pandang, baik dari sudut luar maupun dalam.

Menurut Hardaningtyas dalam Adriani (2012:24) mengatakan “Organisasi sebagai suatu sistem sosial yang di dalamnya terdapat para individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Untuk mencapai tujuan organisasi, pimpinan memerlukan pemahaman tentang perbedaan individu karena dalam pengambilan keputusan, para pimpinan memerlukan waktu untuk mengambil keputusan mengenai kecocokan antar individu, tugas pekerjaan dan efektivitasnya”.

Salah satu tanggung jawab manajemen organisasi adalah mengelola sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus menggunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja. Pada dasarnya, instansi mengharapkan pegawai yang kompeten, cakap dan berbakat, namun di atas semua itu mereka diharapkan siap bekerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, prestasi dalam penyelenggaraan

pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan ditentukan oleh kompetensi dari setiap pegawai.

Kepribadian seorang pegawai adalah sebuah karakteristik didalam diri individu. Sangat penting untuk mengetahui kepribadian seorang pegawai. Karena kepribadian mempengaruhi perilaku dan suasana hati seseorang. Salah satu metode agar suatu organisasi bisa mencapai kesuksesan adalah mendorong komitmen pegawai untuk mencapai tujuan organisasi

Kepribadian dan suasana hati pegawai dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk membantu orang lain. Kepribadian adalah suatu sifat yang bisa dikatakan relatif tetap, namun suasana hati adalah sifat yang bisa berubah-ubah. Faktor kepribadian adalah sesuatu yang melekat dalam diri pegawai dan lebih sulit diubah sehingga berdampak pada OCB. Begitu juga dengan komitmen organisasi sangat menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi yang di mana hal ini berkaitan dengan kepribadian pegawai apakah komitmen organisasi dapat membuat seseorang untuk bisa melakukan OCB. Jadi, pada intinya kepribadian pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku dalam OCB yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Mulawarman (UNMUL) yang merupakan organisasi penyelenggara pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dapat mencetak dan menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dan berkarakter. Menurut observasi penulis di instansi tersebut, ada kenyataan bahwa beberapa pegawai menyelesaikan pekerjaan di luar *job description* yang diharapkan. Misalnya, ketika ada perubahan kecil dalam struktur organisasi itu menyebabkan aturan dan metode tambahan dalam melakukan tugas yang harus dilakukan walaupun tidak disebutkan dalam *job description*. Dengan kata lain pegawai dengan perilaku ini telah menunjukkan perilaku di tempat kerja yang tidak ada dalam deskripsi pekerjaan formal pegawai, namun sangat dihargai setiap kali ditunjukkan oleh pegawai karena itu dapat memperluas efektifitas dan keberlangsungan hidup organisasi.

Seperti yang terjadi pada pegawai FISIP UNMUL, menurut observasi penulis melihat ada terjadinya perilaku *OCB (Organizational Citizenship Behavior)*, di karenakan banyaknya mahasiswa yang mesti dilayani tidak sebanding dengan pegawai yang tersedia tetapi pegawai dapat melakukan pelayanan yang optimal. Pada table berikut dibawah ini adalah data keadaan jumlah mahasiswa, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di FISIP UNMUL.

**Tabel 1.1**

Data Mahasiswa Aktif FISIP Unmul Per Tahun 2022

<b>NO</b>	<b>Program Studi</b>	<b>Jumlah</b>
1	Administrasi Publik	886
2	Administrasi Bisnis	579
3	Administrasi Bisnis Hospitality	81
4	Pembangunan Sosial	551
5	Hubungan Internasional	580
6	Ilmu Komunikasi	678
7	Ilmu Pemerintahan	645
8	Ilmu Pemerintahan Integratif (PIN)	229
9	Psikologi	604
	<b>Total Keseluruhan</b>	<b>4833</b>

*Sumber data: Akademik FISIP UNMUL 2022***Tabel 1.2**

Data Tenaga Pendidik FISIP UNMUL Per Tahun 2022

<b>No</b>	<b>Jabatan Fungsional</b>	<b>Jumlah</b>
1	Guru Besar	7
2	Lektor Kepala	17
3	Lektor	40
4	Asisten Ahli	30
5	Tenaga Pengajar	1
	<b>Total Keseluruhan</b>	<b>95</b>

*Sumber data: SDM FISIP UNMUL 2022***Tabel 1.3**

Data Tenaga Kependidikan FISIP UNMUL Per Tahun 2022

<b>No</b>	<b>Status Kepegawaian</b>	<b>Jumlah</b>
1	Tendik PNS	20
2	Tendik Non PNS	82
	<b>Total Keseluruhan</b>	<b>102</b>

*Sumber data: SDM FISIP UNMUL 2022*

Dari tabel di atas cenderung terlihat bahwa pegawai dan mahasiswa yang menerima layanan tidak sebanding sehingga banyaknya mahasiswa yang membutuhkan layanan serupa secara bersamaan akan membuat pekerja terbebani untuk menyelesaikan semua tugas dengan cepat dan tanggap, terutama untuk melaksanakan perilaku ekstra peran. Sehingga hal ini dapat membuat pegawai mengabaikan perilaku ekstra peran meskipun fakta bahwa pegawai diandalkan untuk menunjukkan perilaku OCB, karena “OCB dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas dan kesejahteraan organisasi” (Sumiyarsih, dkk:2012:20).

Situasi ini juga mempengaruhi perbedaan kinerja dalam layanan yang ditawarkan Indikator OCB. Di lihat dari observasi penulis di FISIP terlihat adanya indikator OCB yang terjadi, dimana FISIP dapat melakukan layanan yang optimal terhadap mahasiswanya walaupun perbandingan antara mahasiswa dan pegawai yang tidak sebanding. Hal ini di lihat dari bagaimana para pegawai yang cepat dan tanggap dalam melayani mahasiswa dalam pengurusan akademisi maupun urusan lainnya baik pengurusan luring maupun daring.

Dalam menghadapi era globalisasi ini hendaknya pegawai FISIP UNMUL melakukan layanan terbaik berdasarkan kebutuhan dan kepuasan penerima layanan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia, bersama dengan sumber daya organisasi lainnya memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Studi dalam perilaku organisasi (PO) menunjukkan bahwa ada tiga penentu perilaku dalam

organisasi yaitu individu, kelompok dan struktur. Ketiga hal ini diselidiki dampaknya terhadap organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Salah satunya adalah kepribadian seorang pegawai itu sendiri.

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan di atas merupakan suatu fenomena mengenai bagaimana sumber daya manusia yang ada di FISIP dapat melakukan pelayanan yang optimal walaupun memiliki pegawai yang tidak sebanding dengan jumlah mahasiswa, terkait dengan pekerjaan pegawai pada umumnya. Pegawai sebagai penggerak utama organisasi menentukan tercapai atau tidaknya tujuan yang diharapkan organisasi. Untuk itu selain kemampuan teknis dalam bekerja, dibutuhkan juga rasa memiliki atau rasa menjadi bagian dari organisasi. Dalam kaitannya dengan persoalan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, maka penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dengan ini peneliti bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul : **Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan tujuan penelitian lakukan, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah Kepribadian dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman ?.
- b. Apakah Kepribadian dan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Fakultas Ilmu Soisial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman ?
- c. Diantara dua variabel independen tersebut, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas dan arah penelitian ini, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji dan menganalisis Kepribadian dan Komitmen Organisasi secara simultan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
- b. Untuk menguji dan menganalisis Kepribadian dan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

- c. Untuk menguji dan menganalisis dari kedua variabel independen tersebut, variabel yang mempunyai dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah serta arah dalam penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis, diharapkan dapat memperkaya pengetahuan pembaca mengenai pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- b. Manfaat Praktis, Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman dalam menentukan tatist-langkah dan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai kaitannya dengan efektivitas dan efisiensi, khususnya yang berhubungan dengan penerapan *kepribadian dan komitmen organisasi* dan OCB, seperti membuat kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk terlibat dalam melaksanakan pekerjaan yang bersifat ekstra.

## BAB II

### KERANGKA DASAR TEORI

#### 2.1 Kajian Empiris

Beberapa penelitian yang ada kaitannya atau relevansinya dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Adapun beberapa penelitian yang dijadikan acuan penulis adalah sebagai berikut:

- a. Akhmad Nizam Er Hamzah, 2010, dengan judul penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Studi pada Pt. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih. Subyek dalam penelitian ini adalah 98 karyawan dengan menggunakan tehnik pengambilan sampling yaitu Purposive Sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi ketiganya berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, artinya semakin tinggi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka kecenderungan karyawan berperilaku OCB semakin tinggi. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda.

- b. Bogy Juniar Gintang Kumara, 2014, dengan judul Penelitian hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan pada Ratu Luwes Pasar Legi.
- Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. 2) Untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. 3) Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi karyawan. 4) Untuk mengetahui sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Subjek berjumlah 100 karyawan yang bekerja di bagian kasir dan penjaga stand di Ratu Luwes Pasar Legi, dan memiliki masa kerja minimal 3 tahun. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah *random sampling*. Teknik analisis data menggunakan korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). 2) Tingkat OCB pada karyawan Ratu Luwes Pasar Legi tergolong tinggi. 3) Komitmen organisasi karyawan pada Ratu Luwes Pasar Legi tergolong tinggi. 4) Sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 89,3%.
- c. Sri Rahhayu dan Hasan Abdul Rozak, 2012, Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship*

*Behavior* Dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* yang dimoderasi oleh Modal sosial Pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah. Dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan analisis yang berguna untuk menyajikan informasi empiris tentang pengaruh kepribadian, pemberdayaan, *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi modal sosial yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Untuk menguji hubungan antar variabel, peneliti menggunakan tatis Sensus, analisis data menggunakan SPSS 20.0. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang diberikan pada responden Populasi penelitian 149 pegawai dan seluruhnya digunakan sebagai sampel penelitian, sedangkan sampel yang diolah 118 responden. Pengujian terhadap tatic penelitian dilakukan dengan uji validitas (analisis tatis) dan uji reliabilitas dengan koefisien alpha sedangkan alat uji tatic yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji t, uji R2 dan uji moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,

OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepribadian tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, OCB tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa OCB memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai, namun OCB tidak memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian dengan menggunakan moderasi menunjukkan bahwa modal sosial tepat digunakan sebagai variabel moderating, yang juga berperan memoderasi hubungan antara pemberdayaan dengan kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Skripsi	Teknik Analisis Data	Perbedaan
1.	Akhmad Nizam Er Hamzah (2010)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada PT. Sinar Puspita Abadi	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, Uji R <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat penelitian berbeda</li> <li>- Variabel yang berbeda</li> <li>- Teknik sampling yang berbeda</li> <li>- Jumlah sampel 98 orang</li> </ul>
2.	Bogy Juniar Ginting Kumara (2014)	Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Karyawan pada Ratu Luwes Pasar Legi	<i>Product Moment</i> dengan SPSS Versi 15,00	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat penelitian berbeda</li> <li>- Hanya memiliki satu variabel</li> <li>- Metode penelitian yang berbeda</li> </ul>
3.	Sri Rahayu dan Hasan Abdul Rozak (2012)	Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Berganda, Uji R <sup>2</sup> , Uji F, Uji t, Uji Efek Mediasi, Uji Efek Moderasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tempat penelitian berbeda</li> <li>- Variabel yang berbeda</li> <li>- Jumlah sampel 149 orang</li> <li>- Memakai Uji mediasi dan Uji efek moderasi</li> </ul>

## 2.2 Teori dan Konsep

Teori menunjukkan hubungan antara fakta yang dapat dibuktikan secara empiris. Teori dan fakta saling berhubungan sehingga keduanya akan saling mempengaruhi. Teori digunakan untuk menerangkan suatu fenomena, merangkum pengetahuan, meramalkan fakta dan memeriksa suatu gejala. Sedangkan, fakta dapat bermanfaat untuk melahirkan teori baru dan mempertajam atau menolak teori yang ada. Teori adalah alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*) suatu gejala (Sugiyono,2010).

Deskripsi teori paling tidak berisi tentang penjelasan variabel-variabel yang diteliti melalui pendefinisian, dan uraian yang lengkap dan mendalam dari berbagai referensi sehingga ruang lingkup kedudukan dan prediksi terhadap hubungan antar variabel yang akan diteliti menjadi lebih jelas dan terarah (Sugiyono, 2010:58).

Penelitian ini terdiri dari beberapa teori yang digunakan di dalamnya yaitu, manajemen sumber daya manusia, kepribadian, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*.

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha suatu organisasi (instansi pemerintah atau perusahaan) untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia mendukung organisasi melalui kerja, kemampuan, imajinasi, inspirasi dan inovasi. Selanjutnya, dapat dikatakan bahwa meskipun aspek teknis dan aspek lain organisasi sudah sempurna, organisasi akan kesulitan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya jika tidak didukung oleh sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu element input bersamaan dengan tatis produksi lainnya, misalnya bahan baku, mesin dan teknologi yang digunakan untuk mengubah bahan baku menjadi produk (output) berupa barang dan jasa melalui proses manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Gerakan ini adalah tindakan utama yang dilakukan oleh instansi pemerintah dalam kapasitas fungsionalnya sebagai pelaku pembangunan Tujuan utamanya adalah untuk memberikan pelayanan yang maksimal.

Salah satu bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan diri untuk mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar mendapatkan tenaga kerja yang dapat bekerja secara maksimal adalah manajemen sumber daya manusia. Dari pembahasan di atas, sangat terlihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen umum yang secara eksplisit memeriksa aspek manusia dari suatu organisasi atau bisnis, mulai dari penataan, pengadaan, pemanfaatan hingga bagian-bagian pengembangan dan pemeliharaan.

Menurut Hasibuan (2014:3) bahwa “Manajemen Sumber daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Sementara itu menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:8), mengatakan bahwa ”manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.”

Menurut Sihotang dalam Sinambela (2016:8) “Pada hakikatnya, MSDM merupakan tatist pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumberdaya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi.” Oleh karena itu, MSDM adalah seluruh rangkaian pengaturan, koordiansi dan pengarahan pelaksanaan pilihan, persiapan, posisi, pembayaran, pencapaian berbagai tujuan orang, klien pemerintah dan organisasi terkait.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia dapat diartikan sebagai kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atau pengawasan dari fungsi-fungsi personalia agar efektivitas dan efisiensi dari personalia dapat membantu tercapainya tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

### 2.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang hal ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2014:14) Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan menetapkan karyawan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- b. Menerapkan penarikan, seleksi, dan penetapan karyawan berdasarkan asas *the rightman in the right place and the right man bin the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan tatis dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan tatistic, tatist, dan penilaian prestasi karyawan.

- i. Mengatur tatis karyawan baik tatisti maupun horizontal.
- j. Mengatur tatist, pemberhentian, dan pasanganya.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit.

### **2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2014:21) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi 11 fungsi yaitu:

- a. Perencanaan

Perencanaan (*human resource splanning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasian semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi, dan koordinasi dalam bangan organisasi (*organization chart*). Organisasian hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu

terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, team work, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga kondisi lingkungan di pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui

tatistic dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk menghubungkan kepentingan organisasi dengan kebutuhan karyawan serta membangun hubungan tatistic yang harmonis dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk menjaga dan melatih kondisi fisik, mental dan loyalitas pekerja sehingga mereka akan terus bekerja sama sampai masa tatist. Pemeliharaan dikatakan sukses apabila dilengkapi dengan program kesejahteraan yang

bergantung pada kebutuhan sebagian besar pekerja dan diarahkan oleh konsistensi internal dan eksternal.

j. **Kedisiplinan**

Kedisiplin adalah fungsi utama MSDM dan cara untuk mencapai tujuan dengan alasan bahwa tanpa disiplin yang tinggi sulit untuk mencapai tujuan yang paling maksimal. Disiplin adalah kemauan dan kesadaran untuk mematuhi aturan organisasi dan norma sosial.

k. **Pemberhentian**

Pemberhentian (*tatistic*) adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, tatist, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

## **2.3 Kepribadian**

### **2.4.2 Pengertian Kepribadian**

Kepribadian adalah sikap, ekspresi, emosi, perangai, sifat dan perilaku seseorang. Sikap, emosi, ekspresi dan tempramen diwujudkan dalam perilaku seseorang tatis dihadapkan pada situasi tertentu. Itu menjadi ciri pribadi mereka, karena setiap orang memiliki kecenderungan perilaku yang relevan dalam menghadapi situasi yang sedang dihadapi.

“Kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu. Kepribadian adalah substansi dan

perubahan, produk dan proses serta struktur dan perkembangan”. (Feist dkk, 2013:86)

Menurut *Gordon Allport* di dalam teori pendekatan (*Trait Approach*) menerangkan bahwa ciri merupakan bagian yang membentuk kepribadian, petunjuk jalan bagi tindakan, sumber keunikan dari individu. Ciri didefinisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga, yang mengarahkan perilaku individu berbuat dengan cara yang konsisten. Orang mengelompokkan orang dengan ciri psikologis atau fisik mereka. Pengelompokan ini sangat membantu orang mengorganisasikan keanekaragaman dan mengurangi yang banyak menjadi sedikit.

Pakar lain, yaitu *Carl Rogers* didalam teori Humanistik berpendapat bahwa stimulus paling mendasar dari organisasi manusia adalah perwujudan diri (*self actualization*) melalui upaya terus menerus untuk mewujudkan potensi dalam diri. Individu yang mempraktikkan perwujudan diri adalah orang yang tati pada masalah, demokratis, kreatif, mampu membangun hubungan interpersonal yang baik, memuaskan dan dapat menerima orang lain apa adanya.

Kumar dkk.(2009:76) menjelaskan bahwa kepribadian adalah kerangka kerja yang digunakan sebagai dasar personalogikal dari *OCB Big five personality* yaitu melihat kepribadian individual yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor sebagaimana hasil penelitian Costa & Mcrae (dalam Novianti, 2010:28).

Ada berbagai konsep yang berhubungan erat dengan kepribadian. Konsep-konsep yang berhubungan dengan kepribadian sebagaimana dikemukakan oleh Alwisol (2014:54), yaitu:

- a. *Character* (karakter), yaitu penggambaran tingkah laku dengan menonjolkan nilai (benar-salah, baik-buruk) baik secara eksplisit maupun implisit.
- b. *Temperament* (temperamen), yaitu kepribadian yang berkaitan erat dengan determinan biologis atau fisiologis.
- c. *Traits* (sifat-sifat), yaitu respon yang senada atau sama terhadap sekelompok stimuli yang mirip, berlangsung dalam kurun waktu (tatisti) lama.
- d. *Type attribute* (ciri), mirip dengan sifat, namun dalam kelompok stimuli lebih terbatas.
- e. *Habit* (kebiasaan), merupakan respon yang sama dan cenderung berulang untuk stimulus yang sama pula.

Konsep-konsep di atas sebenarnya merupakan aspek-aspek atau komponen-komponen kepribadian karena pembicaraan mengenai hal ini senantiasa mencakup apa saja yang ada di dalamnya seperti karakter, sifat, dan seterusnya. Interaksi antara berbagai aspek tersebut yang membuat terwujudnya sebagai kepribadian.

### **2.4.3 Macam-Macam Tipe Kepribadian**

Tipe kepribadian berdasarkan aspek biologis, Hippocrates membagi kepribadian menjadi 4 kelompok besar dengan tati pada cairan tubuh yang

mendominasi dan memberikan pengaruh kepada individu tersebut. Menurut Patty (dalam Alwisol (2014:19)), membagi kepribadian kedalam empat jenis cairan tubuh, pembagiannya meliputi : empedu kuning (*cholericis*), empedu hitam (*melankolis*), cairan tatis (*flegmatis*) dan darah (*Sanguinis*).

- a. Sanguinis, karakteristiknya cepat, periang, tidak stabil disebabkan pengaruh proses darah.
- b. Cholericis, karakteristiknya mudah marah disebabkan oleh proses empedu kuning.
- c. Melankolis, karakteristiknya pesimistis, pemurung disebabkan oleh empedu hitam.
- d. Flegmatis, karakteristiknya lamban, tidak mudah tergerak disebabkan oleh pengaruh proses tatis.

Tipe kepribadian berdasarkan nilai-nilai dan pengetahuan, Spanger dalam (Alwisol, 2014:20) kepribadian dibagi menjadi 6 bagian yaitu:

- a. Tipe teoritis, menurut tipe ini, kepentingan teoritikus yang paling dominan adalah mencari dan menemukan kebenaran. Untuk mencapai tujuan itu ia memiliki kepribadian dan sikap kognitif, dia akan mencari dan mengamati semuanya secara mendalam.
- b. Tipe ekonomi, seorang tipe ekonomi semacam ini digambarkan sebagai individu yang kepentingannya difokuskan pada penggunaan nilai barang dan umumnya didasarkan pada pemenuhan kebutuhan dasarnya.

- c. Tipe estetis, individu yang bertipe ini melihat nilai yang paling tinggi baginya dalam bentuk dan harmoni. Setiap pengalaman yang dia temui dieksplorasi titik tolak dan nilai keindahan serta kecocokannya.
- d. Tipe sosial, nilai terbesar untuk tipe sosial ialah cinta mereka untuk tatis manusia. Bagi inividu dengan tipe seperti ini “memberi” adalah tujuan hidup karena umumnya mereka selalu mengerti dan tidak merasa egois.
- e. Tipe politik, kekuasaan merupakan pusat kepentingan manusia dalam tipe politik. Meskipun tidak selamanya di bidang politik apa pun yang di lakukan, individu ini menunjukkan sikapnya sebagai individu yang berkuassa.
- f. Tipe religies, nilai dan norma individu bertipe religies di sebut dengan unity (kesatuan), Individu ini bersikap supernatural dan mencari hingga mencoba memahami alam secara keseluruhan dan dia begabung dengan dirinya sendiri dalam pelukan keseluruhan alam semesta.

Dari penjelasan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa jenis manusia sangat berbeda karena pendekatan nilai yang digunakan.

#### **2.4.4 Indikator Kepribadian**

Kepribadian adalah sikap, ekspresi, emosi, perangai, sifat dan perilaku seseorang. Menurut Robbins (2014:131) ada lima tatis indikator dari kepribadian yaitu:

- a. *Emotional Stabilitiy* adalah kemampuan seseorang untuk menahan stress. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang,

percaya diri dan memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi negative cenderung mudah gugup, khawatir, depresi dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

b. *Extraversion* adalah tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat *extraversion* cenderung suka hidup dalam berkelompok, tegas dan mudah bersosialisasi.

c. *Openness to experience* adalah individu yang terbuka terhadap pengalaman, tingkat kedalaman minat seseorang terhadap pengetahuan dan hal-hal baru. Dimensi dari karakteristik ini adalah rasa ingin tahu, kreatif, dan sensitive terhadap hal-hal yang bersifat seni. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah penuh daya imajinasi, berwawasan luas, dan cerdas.

d. *Agreeableness* adalah sifat individu yang apresiatif, suka bekerjasama, pemaaf, simpatik, perhatian, baik dan percaya terhadap orang lain. Individu yang senang bekerja sama dan penuh kepercayaan.

e. *Conscientiousness* adalah individu yang sangat berhati-hati, bertanggung jawab, teratur dan gigih pada pekerjaan yang di lakukan.

#### **2.4 Pengertian Komitmen Organisasi**

Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan yang tinggi akan berpengaruh besar dalam tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dan sasaran organisasi akan lebih mudah untuk dicapai jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan sebuah kata yang terbentuk dari kata “komitmen” (*commitment*) dan organisasi. Secara harfiah, komitmen berarti “janji” atau “tanggung jawab”, namun secara konseptual didefinisikan sebagai tidak pernah memalingkan muka dari tujuan yang telah ditetapkan, hal tersebut menurut pendapat. Organisasi, pada sisi lain, berarti sekumpulan orang yang bekerja sama dalam suatu wahana yang terstruktur dan teratur untuk mencapai seperangkat tujuan. Dengan demikian, ditilik dari akar katanya, komitmen organisasi adalah janji atau tanggungjawab dan tidak pernah memalingkan muka dari tujuan yang telah ditetapkan tatist oleh sekumpulan orang untuk mencapai tujuan tatist.

Menurut Greenberg dan Baron (2003) dalam Dyah Puspita Rini (2013:73), “karyawan yang memiliki organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.” Steers (2002) dalam Dyah Puspita Rini (2013:73) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai: *the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*. Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.”

Menurut Zurnali C (2010:127) ”komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan

dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yakni komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif.”

Mathis dan Jackson dalam Kusumawati (2014:5) mendefinisikan ”komitmen organisasional dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut.” Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Wasposito dan Minadaniati (2012) ”seorang pekerja merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin”.

Menurut Allen dan Rachmawati (2012) ”Karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya”, hal ini merupakan salah satu indikator terjadinya OCB.

#### **2.4.1 Indikator Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi. Menurut Allen dan Mayer (1998) dalam Roby (2014:5) mengklasifikasi komitmen organisasional ke dalam tiga dimensi, yaitu:

- a. Komitmen efektif (*affective commitment*) yaitu keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan atau dikembangkan apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan. Organisasi memberikan kesempatan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga,
- b. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) yaitu keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja dari organisasi. Komitmen organisasi ini dipengaruhi dan atau dikembangkan pada saat individu melakukan investasi. Investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih dari organisasinya.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas-tugas yang ada diorganisasi. Komitmen normative dipengaruhi dan atau dikembangkan sebagai hasil dari internalisasi tekanan normative untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu, dan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban-kewajiban yang harus dibalas.

## **2.5 Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Ada berbagai istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan perilaku proporsional di tempat kerja. Kebanyakan peneliti menyebutkan perilaku itu sebagai perilaku kemasyarakatan organisasional (*Organizational Citizenship*

*Behavior* atau OCB). Definisi OCB adalah perilaku prososial yang terjadi di dalam organisasi baik yang diberi atau tidak diberi imbalan oleh perusahaan.

OCB meliputi beberapa perilaku yang meliputi menolong orang/karyawan lain, menjadi relawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku prososial, konstruktif, dan bermakna yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Robbins (2014:59), “OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk kedalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.”

Menurut John R.Schermerhorn (2010:73) mendefinisikan “*organization citizenship behavior* adalah kemauan untuk menjalankan pekerjaan di luar kewajibannya. Seseorang yang memiliki OCB yang tinggi akan melakukan segala sesuatu untuk organisasinya.”

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2013:39) “mendefinisikan perilaku OCB adalah kegiatan pegawai yang dapat atau tidak dapat penilaian tetapi memberikan kontribusi untuk organisasi dengan memberikan kualitas terbaik dalam bekerja. Menurut Organ dalam (Widiyanto 2013:4) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah “perilaku-perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi/karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi

hukuman apabila mereka tidak melakukannya, tidak merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, dan merupakan perilaku karyawan yang tidak membutuhkan latihan terlebih dahulu untuk melaksanakannya.”

### **2.5.1 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

*Organizational Citizenship Behavior* adalah kegiatan pegawai yang dapat atau tidak dapat penilaian tetapi memberikan kontribusi untuk organisasi dengan memberikan kualitas terbaik dalam bekerja. Menurut Organ (1988) dalam Kailola (2018:68) untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) digunakan indikator sebagai berikut:

- a. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
- b. *Conscientiousness*, yaitu berisi tentang kinerja dan prasyarat peran yang melebihi standar minimum seperti kepatuhan terhadap peraturan dan kehadiran.
- c. *Civic virtue*, yaitu menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.
- d. *Courtesy*, perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain dan bersifat sopan sehingga mencegah timbulnya konflik interpersonal.

- e. *Sportmanship*, menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif tatistic aspek-aspek negative dari organisasi, *sportsmanship* menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban teoritis atau sementara atas masalah penelitian yang berupa pernyataan sementara, bersifat sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis juga merupakan harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variable-variabel di dalam masalah penelitian. (Sugiono, 2010:64)

- a. Hipotesis secara simultan kepribadian dan komitmen organisasi
  - Ha : Terdapat pengaruh antara kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan
  - Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan
- b. Hipotesis secara parsial kepribadian
  - Ha : Terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial
  - Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial
- c. Hipotesis secara parsial komitmen organisasi
  - Ha : Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial
  - Ho : Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial

d. Hipotesis Dominan

Kepribadian (X1) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

## 2.7 Definisni Konsepsional

Definisi konsepsional dimaksud untuk memberikan batasan tentang variabel-variabel dalam penelitian sehingga mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai hal yang akan diteliti

Agar penelitian ini jelas dan mudah dipahami, maka perlu konsep-konsep yang harus dijelaskan oleh peneliti, di mana yang menjadi konsep penelitian adalah kepribadian X1 (*Indevendent Variabe*), Komitmen Organisasi X2 (*Independent Variabel*) dan *Organizational Citizenship Behavior* Y (*Dependent Variabel*). Definisi konsepsional yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

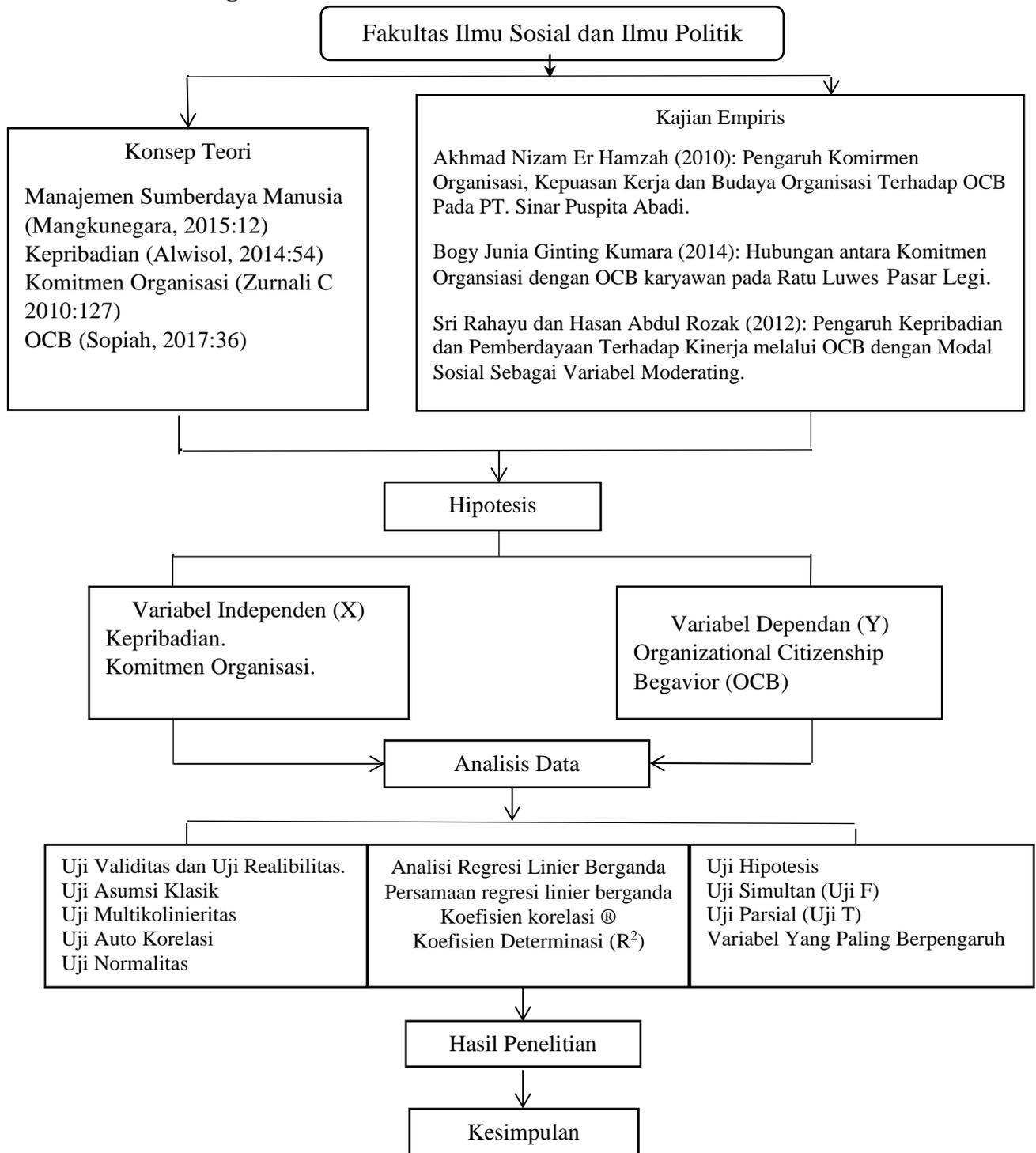
1. Kepribadian adalah suatu hal yang mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu. Kepribadian adalah substansi dan perubahan, produk dan proses serta struktur dan perkembangan.

2. Komitmen Organisasi adalah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau impikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi

atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yakni komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif.

3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kegiatan pegawai yang dapat atau tidak dapat penilaian tetapi memberikan kontribusi untuk organisasi dengan memberikan kualitas terbaik dalam bekerja.

## 2.8 Kerangka Alur Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Alur Pemikiran**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini ialah kuantitatif deskriptif. Kuantitatif deskriptif ialah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi dimana pendekatan ini terdiri dari perumusan masalah, penyusunan model, mendapatkan dana, mencari solusi, menganalisa dan mengimplementasikan hasil. (Kuncoro, 2012:3).

#### **3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah variable penelitian yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variable penelitian sebelum dilakukan analisi, instrument, serta sumber pengukuran berasal dari mana.

Dalam definisi orperasional akan diberikan gambaran secara jelas mengenai indicator-indikator yang digunakan sebagai variable-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Variabel dari penelitian ini anantara lain kepribadian ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebagai variable bebas (*independent*) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagai variable terikat (*dependent*)

Untuk memperjelas maksud dari variabel-variabel yang mempengaruhi kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka penulis menguraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kepribadian (X <sub>1</sub> )	a. <i>Emotional Stability</i>	a. Memiliki kontrol diri b. Percaya diri
	b. <i>Extraversion</i>	a. Mudah bersosialisasi b. Bekerja dalam tim
	c. <i>Openness to experience</i>	a. Memiliki sifat terbuka b. Kreatif
	d. <i>Agreeableness</i>	a. Kooperatif b. Memiliki rasa simpatik
	e. <i>Conscientiousness</i>	a. Bertanggung jawab b. Berhati-hati dalam pekerjaan
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	a. <i>Affective commitment</i>	a. Keterlibatan dalam organisasi b. Loyalitas
	b. <i>Normative commitment</i>	a. Kesetiaan terhadap organisasi b. Kewajiban terhadap organisasi
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	a. <i>Altruism</i>	a. Membantu pekerjaan pegawai lain b. Bekerja di luar job desk
	b. <i>Conscientiousness</i>	a. Datang tepat waktu b. Mematuhi peraturan
	c. <i>Civic virtue</i>	a. Mengikuti perubahan organisasi b. Aktif dalam rapat organisasi
	d. <i>Courtsey</i>	a. Sopan b. Menghindari Konflik
	e. <i>Sportmanship</i>	a. Sportif b. Positif

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan yang menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil dan Non PNS pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda yang berjumlah 102 orang. Mengacu pada penjelasan Haryadi Sarjono (2013:21) populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, di mana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti. Dengan kata lain populasi adalah himpunan keseluruhan objek yang di teliti.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 1116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian penulis menggunakan teknik *sampling jenuh*. Menurut Thoifah (2015:32) "teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel dimana setiap anggota populasi dipilih menjadi sampel". Maka sampel yang digunakan yaitu 81 dari 102 orang pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas, sample ini didapat dari perhitungan slovin yang dimana margin error 5% dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Seperti menurut Arikunto (2012:104) jika populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 1-25% dari jumlah populasinya.

### 3.4 Sumber Data

Dalam pengumpulan data penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Data Primer

Yaitu data yang didapat secara langsung dari sumbernya, diamati lalu dicatat oleh pihak pertama. Data primer tersebut didapat dengan menggunakan metode Kuisisioner, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan-pernyataan kepada responden. Sejumlah pertanyaan atau pernyataan, diberikan kepada subyek penelitian, bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, apa yang dinyatakan subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, interpretasi subyek tentang pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti. Penggunaan kuesioner didasari pertimbangan bahwa responden mempunyai tingkat pendidikan dan latar belakang yang memadai untuk dapat mengisi kuisisioner yang diajukan.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang tidak didapat secara langsung dari sumbernya, tetapi melalui pihak kedua. Data sekunder ini biasa didapatkan dengan :

- 1) Melihat catatan administrasi dari kantor/Fakultas yang bersangkutan.
- 2) Studi pustaka, yaitu dengan membaca literatur atau referensi dan buku- buku yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data bias dengan menerapkan beberapa teknik atau cara yang dapat membantu mengumpulkan data dalam penelitian ini, yaitu:

a. Wawancara

Dengan teknik ini peneliti melakukan wawancara secara lisan dari responden, sehingga peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur seperti menggunakan pertanyaan-pertanyaan secara lebih bebas dan leluasa tanpa terkait oleh susunan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

b. Observasi

Observasi merupakan teknik yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung sasaran yang akan di teliti, sehingga peneliti dapat menentukan elemen-elemen utama yang menjadi sasaran pengamatan seperti halnya dalam wawancara dari peneliti yang memakai observasi tidak terstruktur tanpa mempunyai dan mempersiapkan suatu acuan secara baku tetapi berfokus pada pengamatan kegiatan penelitian yang sedang berlangsung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen sebagai sumber informasi. Hal ini sesuai dengan dokumen sebagai laporan tertulis dari suatu peristiwa isinya terdiri atas penjelasan, pemikiran terhadap peristiwa, dan tertulis dengan sengaja untuk menyimpan atau meneruskan keterangan mengenai peristiwa tersebut.

#### d. Kuisisioner

Kuisisioner juga sering dikenal sebagai angket. Kuisisioner merupakan sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh orang yang akan diukur (responden). Dengan kuisisioner kita dapat mengetahui keadaan atau data pribadi seseorang, pengalaman atau pengetahuan dan lain lain yang dimilikinya.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisa permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menganalisis data dengan menggunakan metode yang dipakai adalah statistic yang bertujuan untuk membantu dalam menentukan keputusan menerima atau menolak hipotesis (Surjarweni, 2015:45). Pada proses perhitungannya dilakukan dengan menggunakan program aplikasi computer statistical package for the social science (SPSS 22.0 for Windows). Adapun pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan analisis sebagai berikut:

#### **3.6.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas**

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap OCB. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  table. Jika hitung  $>$   $r$  table dan bernilai positif, maka

variable tersebut valid sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{table}$ , maka variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2011:52).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0.60

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model Regresi Linier Berganda dengan menganalisis data yang ada telah memenuhi asumsi klasik.

Gujarati (2011:72) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) penyimpangan asumsi klasik yang dapat terjadi dalam penggunaan regresi linier berganda yaitu terjadi multikolinieritas, autokorelasi dan normalitas. Apabila terjadi penyimpangan asumsi ini maka model yang digunakan tidak bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), dengan demikian dalam analisis hasil penelitian perlu diadakan deteksi ketiga asumsi tersebut di atas.

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan di mana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi (Priyatno, 2010:81). Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk

mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF ada disekitar angka 1 dan nilai *Tolerance* mendekati angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi multikolinearitas.

1. Jika nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas
2. Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi (Priyatno, 2010:87). Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik ialah tidak adanya autokorelasi pada model regresi.

Untuk mengetahui adanya autokorelasi atau tidak, dapat menggunakan uji *Run Test*. *Run Test* merupakan bagian dari statistic non-parametrik yang digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Pengambilan keputusan pada uji *Run Test* ialah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan < 0,05, maka terjadi autokorelasi.
2. Jika nilai signifikan > 0,05, maka tidak terjadi autokorelasi.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah berdistribusi normal atau tidak (Priyanto, 2010:71). Model regresi yang baik ialah yang memiliki data normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas dapat menggunakan uji *One Sample Kolomogorov-Smirnov Test* dengan melakukan uji terhadap nilai *unstandardized residual* dari model regresi. Pedoman yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 5% ( $p < 0.05$ ), maka data terdistribusi tidak normal
2. Jika nilai signifikan lebih besar dari 5% ( $p > 0,005$ ), maka data terdistriusi normal.

### 3.6.3 Analisa Regresi Linier Berganda

#### a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis regresi yang melibatkan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Thoifah, 2015:107). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dalam penelitian ini persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

$Y = \text{Organizational Citizenship Behavior (OCB)}$

$a = \text{Konstanta}$

$e = \text{variabel pengganggu}$

$b_1, b_2 = \text{Koefisien regresi}$

$x_1 = \text{Kepribadian}$

$x_2 = \text{Komitmen Organisasi}$

b. Perhitungan Koefisien Korelasi ( $R$ )

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Kepribadian ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka digunakan koefisien korelasi berganda menurut Sugiyono, maka digunakan analisis koefisien korelasi *product-moment* dari *Karl Pearson* (Sugiyono, 2013:112), dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

**Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Korelasi</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013:122)

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Selanjutnya Korelasi determinasi ( $R^2$ ). Dalam uji linear berganda,

koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh X1, X2 dan variabel Y. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung korelasi determinasi. Menurut Sugiyono (2013:145) Koefisien determinasi dihitung dengan rumus :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadrat koefisien korelasi berganda

### 3.6.4 Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya (Thoifah, 2015:222). Dalam melakukan pengujian penelitian ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005 :84). Untuk mengetahui hasil uji F ini, maka digunakan rumus Rangkuti (2003:219) sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana

k : Jumlah variable independen

$n$  : Jumlah anggota sampel

$R^2$  : Koefisien korelasi ganda

$H_0$ :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variable *kepribadian dan komitmen organisasi* (X1 dan X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

$H_a$ :  $b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya variable *kepribadian dan komitmen organisasi* (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Dengan menggunakan *level of significance* = 0,05

Apabila nilai *Fhitung* > Sig F, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Apabila nilai *Fhitung* < Sig F, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### b. Uji Parsial (T)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X dan Y, apakah variable X1 dan X2 ( *kepribadian dan komitmen organisasi*) benar-benar berpengaruh terhadap variable Y ( *organizational citizenship behavior*) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005:84). Uji T (parsial) ini dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana

$b_i$  : Koefisien regresi

$s_{b_i}$  : *Standart Error*

$H_0$  :  $b_i = 0$ , artinya variable *kepribadian dan komitmen organisasi*

(XI dan X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

*Ha* :  $b_i \neq 0$ , artinya variable *kepribadian dan komitmen organisasi*

(XI dan X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Dengan menggunakan *level of significance* = 0,05

Apabila nilai  $T_{hitung} > Sig F$ , maka *Ho* ditolak dan *Ha* diterima.

Apabila nilai  $T_{hitung} < Sig F$ , maka *Ho* diterima dan *Ha* ditolak.

### c. **Variabel Yang Paling Berpengaruh dominan**

Untuk mengetahui variable apa yang paling berpengaruh dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi baku di mana nilai yang paling besar adalah variable yang paling berpengaruh. Dalam rangka mempercepat dan mempermudah proses analisis data, maka dipergunakan system komputerisasi dengan menggunakan IBM SPSS 22 (*Statistical Product and Service Solution*).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

Sejarah berdirinya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yaitu sejak tahun 1962, di mana Ketika nama perguruan tinggi Universitas Mulawarman adalah Perguruan Tinggi Mulawarman. Nama ini dituangkan secara resmi dalam Surat Keputusan Gubernur Kaltim No. 15/PPK/62. Nama tersebut tak lama dipakai karena pada saat meminta pengesahan Menteri PTIP nama itu diubah menjadi Universitas Kalimantan Timur (UNIKAT). Berdasarkan keputusan Presiden RI tanggal 23 April 1963, nama yang disetujui adalah Universitas Mulawarman (UNMUL) dan nama ini dipakai sampai sekarang.

Pada saat memakai nama Perguruan Tinggi Mulawarman, hanya ada Fakultas Ketatanegaraan dan Ketataniagaan. Dengan Keputusan Menteri PTIP No. 130 Tahun 1962 dan dikuatkan oleh Keppres No. 65 Thn 1963, Fakultas Pertambangan, Fakultas Kehutanan, dan Fakultas Pertanian didirikan. Oleh berbagai sebab, Fakultas Pertambangan tidak dapat diselenggarakan (sekarang dibentuk lagi D-3/S1 Pertambangan dan berada di bawah Fakultas Teknik). Pada tahun 1966, Fakultas Ketatanegaraan dan Ketataniagaan dipecah menjadi Fakultas Sosial dan Politik, dan Fakultas Ekonomi. Kata “Ketatanegaraan” menjadi Fakultas Sosial Politik, kata

“Ketataniagaan” menjadi Fakultas Ekonomi. Tak lama setelah itu Fakultas Sosial Politik berganti nama menjadi Fakultas Ilmu Soisal dan Ilmu Politik. Awalnya Fakultas Ilmu Soisal dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman ini di singkat menjadi Fisipol Unmul, namun sekarang lebih banya yang memakai singkatan Fisip Unmul

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

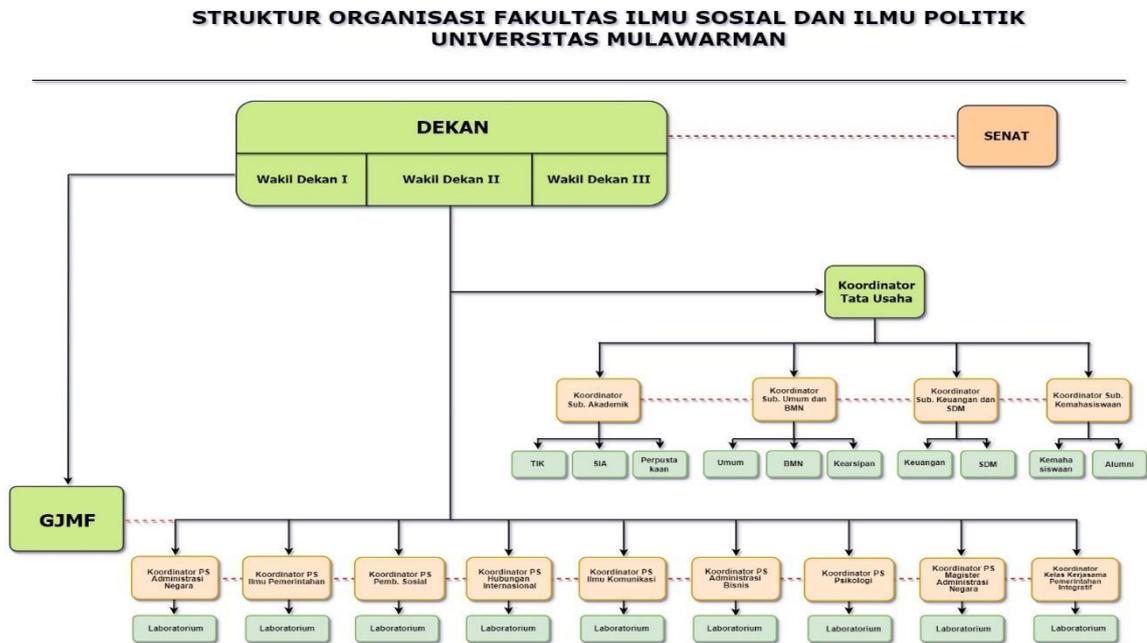
##### **1. Visi**

Menjadi Fakultas yang berintegritas dan berdaya saing di tingkat ASEAN dalam pengembangan dan penerapan ilmu soisal

##### **2. Misi**

- a. Memperkuat Pendidikan dalam rangka mencapai program studi – program studi yang terakreditasi unggul dan lulusan yan kompetitif.
- b. Memperkuat Penelitian dalam isu – isu lingkungan, konflik dan transformasi sosial di Kalimantan.
- c. Memperkuat pengembangan masyarakat yang berkesejahteraan di Kalimantanm sebagai wujud tanggung jawab sosial perguruan tinggi.
- d. Menerapkan Manajemen yang demokratis, transparan dan efektif berbasis teknologi informasi.

### 4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber: *fisip-unmul.ac.id*

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

### 4.1.4 Uraian Tugas

Berikut ini adalah uraian tugas dari masing-masing bagian yang ada di struktur organisasi, yaitu:

#### 1. DEKAN

Dekan merupakan pimpinan Fakultas mempunyai tugas pokok dan wewenang yang meliputi:

- a. Memimpin dalam melakukan perencanaan, mengkoordinasikan, pelaksanaan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, pembinaan tenaga dosen, tenaga teknis dan administratif

serta pembinaan kemahasiswaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

- b. Merintis, membina, meningkatkan, dan mengembangkan Kerjasama eksternal.
- c. Menjaga dan mengembangkan iklim akademik yang kondusif guna terselenggaranya kegiatan akademik dengan hasil yang baik.
- d. Mengkoordinir penyusunan Renstra Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman dan Program Kerja serta Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja (RAPB) dengan persetujuan senat sesuai dengan mekanisme dan ketentuan Universitas Mulawarman.
- e. Memberikan informasi akademik dan administrasi umum sesuai dengan permintaan kepada anggota Senat Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman dalam rangka menjalankan tugasnya baik secara langsung dan tidak langsung,
- f. Mengusulkan kenaikan pangkat dan jabatan dosen berdasarkan pengusulan Komisi Akademi.
- g. Memberikan laporan periodic kepada Rektor Universitas Mulawarman atas pelaksanaan tugasnya.

## **2. Wakil Dekan Bidang Akademik**

Tugas dan wewenang Wakil Dekan Bidang Akademik adalah membantu dekan dalam memimpin:

- a. Perencanaan, pelaksanaan serta pengembangan, pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.
- b. Pembinaan tenaga dosen dan tenaga kependidikan lainnya.
- c. Perencanaan program baru di bidang akademik.
- d. Penyelenggaraan penelitian kelembagaan untuk kepentingan pengembangan Lembaga.
- e. Kerja sama dengan unit kerja lainnya di FISIP UNMUL dan/atau dengan pihak lain untuk kepentingan bidang akademik
- f. Penyusunan laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Dekan.
- g. Perencanaan, pelaksanaan serta pengembangan Kerjasama dengan instansi terkait.
- h. Perencanaan program pembinaan tenaga dosen tentang peningkatan pengabdian pada masyarakat.
- i. Penyelenggaraan penelitian kelembagaan untuk kepentingan pengembangan Lembaga.
- j. Membina kerja sama dengan unit kerja lainnya di FISIP UNMUL dan/atau dengan pihak lain untuk kepentingan Tri Dharma PT.
- k. Penyusunan laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Dekan terutama bidang Kerjasama.

### **3. Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan**

Tugas dan wewenang Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan, adalah membantu Dekan dalam Memimpin:

- a. Perencanaan dan pengelolaan anggaran keuangan.
- b. Pengurusan dan pembinaan kepegawaian dan ketatausahaan.
- c. Pengadaan, pengelolaan perlengkapan dan penghimpunan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan kegiatan akademik.
- d. Pengelolaan data dan informasi bidang keguruan dan ilmu Pendidikan dan administrasi umum.
- e. Penyusunan laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Dekan.

#### **4. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni**

Tugas dan wewenang Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni adalah membantuk Dekan dalam memimpin:

- a. Penyusunan dan pelaksanaan program ko-kurikuler yang mengarah pada peningkatan daya nalar mahasiswa.
- b. Pelaksanaan administrasi kemahasiswaan dan alumni.
- c. Pelaksanaan pembinaan yang meliputi minat dan bakat kemahasiswaan.
- d. Pelayanan kesejahteraan mahasiswa.
- e. Penghimpunan sarana dan prasarana untuk terlaksananya kegiatan kemahasiswaan, baik melalui usaha intern maupun bekerja sama dengan pihak lain.
- f. Pengembangan hubungan dengan pihak lain di luar FISIP UNMUL untuk kepentingan pembinaan kemahasiswaan.

- g. Penyusunan laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Dekan

## **5. Senat Fakultas**

Senat FISIP UNMUL merupakan badan normatif dan perwakilan tertinggi di FISIP UNMUL yang memiliki wewenang untuk menjabarkan kebijakan dan peraturan di FISIP UNMUL. Tugas pokok senat FISIP UNUL adalah:

- a. Menetapkan arah dan kebijakan pengembangan Fakultas.
- b. Menetapkan dan menjaga tegaknya norma dan etika akademik, etika mahasiswa dan kebebasan mimbar akademik.
- c. Memantau kinerja pimpinan Fakultas dalam penyelenggaraan kegiatan akademik.
- d. Menetapkan visi, misi, dan program pengembangan Fakultas.
- e. Memberikan persetujuan atas pengusulan Renstra dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja (RAPB) Fakultas.
- f. Merumuskan dan menetapkan kebijakan penilaian prestasi akademik dan kecakapan serta kepribadian dosen.
- g. Mempertimbangkan dan mengkoordinasikan pelaksanaan program Fakultas atas pelaksanaan kebijakan akademik, keguruan dan ilmu Pendidikan dan administrasi umum yang telah ditetapkan.

- h. Memberikan pertimbangan kepada pimpinan FISIP UNUML mengenai calon yang diusulkan untuk diangkat menjadi pimpinan Fakultas dan Program Studi.

#### **6. Gugus Jaminan Mutu Fakultas (GJMF)**

Gugus Jaminan Mutu Fakultas(GJMF) adalah suatu system dalam proses penetapan dan pemnuhan standar mutu pengelolaan Pendidikan di UNMUL secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga *stake holders* memperoleh kepuasan.

Tujuan dari GJMF adalah untuk memelihara dan meningkatkan mutu Pendidikan secara berkelanjutan, yang dijalankan oleh FISIP UNMUL secara internal untuk mewujudkan visi dan misinya, serta untuk memenuhi kebutuhan *stake holders* melalui penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi.

Pendidikan tinggi di FISIP UNMUL dinyatakan bermutu atau berkualitas apabila:

- a. FISIP UNMUL mampu menetapkan dan mewujudkan visinya melalui pelaksanaan misi yang dimiliki.
- b. FISIP UNMUL mampu memenuhi kebutuhan *stake holders*, berupa:
  - 1) Kebutuhan kemasyarakatan (*societal needs*)
  - 2) Kebutuhan dunia kerja (*industrial needs*)
  - 3) Kebutuhan profesional (*professional needs*)

Guna mencapai tujuan dan pelaksanaan penjaminan mutu, UNMUL membentuk Satuan Penjaminan Mutu (SPM) dengan tugas – tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan, menjalankan, dan mengendalikan suatu proses yang menjamin pencapaian mutu sebagaimana diuraikan di atas.
- b. Menetapkan standar mutu dirumuskan dan ditetapkan dengan meramu visi, misi UNMUL dan kebutuhan *stake holders*.
- c. Menetapkan mekanisme kerja penjaminan mutu.
- d. Mengevaluasi dan merevisi standar mutu melalui *benchmarking* secara berkelanjutan.

## **7. Tata Usaha**

Dalam melaksanakan tugas Fakultas Tata Usaha menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan urusan penyusunan rencana, program, dan anggaran.
- b. Pelaksanaan urusan keguruan dan Ilmu Pendidikan di lingkungan fakultas.
- c. Pelaksanaan urusan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan fakultas.
- d. Pelaksanaan urusan kemahasiswaan dan alumni di lingkungan fakultas.
- e. Pelaksanaan urusan ketatalaksanaan dan kepegawaian di lingkungan fakultas.

- f. Pelaksanaan urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, dan barang milik negara di lingkungan fakultas.
- g. Pelaksanaan pengelolaan data fakultas.
- h. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan fakultas.

Unsur pelaksana administrasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Fakultas Tata Usaha. Tugas pokok dan wewenang Kepala Fakultas Tata Usaha adalah :

- a. Memimpin layanan administrasi kepegawaian, administrasi akademik, administrasi keguruan dan Ilmu Pendidikan, administrasi kemahasiswaan, administrasi umum.
- b. Memimpin layanan penyediaan sarana dan prasarana kegiatan akademik, kemahasiswaan, dan kepegawaian.
- c. Membuat laporan pertanggungjawaban atas tugasnya kepada Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Tata Usaha pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Kependidikan Universitas Mulawarman terbagi ke dalam beberapa sub Fakultas yang dipimpin oleh kepala Sub Fakultas.

- a. Sub Fakultas Akademik, Sub Fakultas Akademik mempunyai tugas melakukan urusan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta pengelolaan data, evaluasi, dan pelaporan fakultas.
- b. Sub Fakultas Umum dan Barang Milik Negara (BMN), SubFakultas Umum dan Barang Milik Negara mempunyai tugas melakukan urusan

- ketatausahaan, kerumahtanggaan, dan pengelolaan barang milik negara.
- c. Sub Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan Sumber Daya Manusia (SDM), SubFakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melakukan urusan perencanaan, keguruan dan Ilmu Pendidikan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.
  - d. Sub Fakultas Administrasi Kemahasiswaan dan Alumni, SubFakultas Kemahasiswaan dan Alumni mempunyai tugas melakukan urusan kemahasiswaan dan alumni.

## **8. Program Studi**

Program Studi mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam satu cabang disiplin ilmu pengetahuan serta melakukan kegiatan yang mendukung pelaksanaan program Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman Tugas-tugas tersebut meliputi :

- a. Merancang/mengevaluasi/merevisi kurikulum program studi.
- b. Mendistribusikan dosen untuk tugas pengajaran/pendidikan (di dalam atau di luar program studi dalam lingkungan FPIK).
- c. Mendistribusikan dosen untuk tugas penasihat akademik (PA) mahasiswa.

- d. Mendistribusikan dosen untuk tugas pembimbing tugas akhir, mata kuliah seminar, dan PKL.
- e. Mendistribusikan dosen untuk tugas penguji dalam ujian skripsi.
- f. Mengirim/menugaskan staf untuk berpartisipasi dalam seminar /konferensi /*workshop*/magang penelitian baik tingkat regional maupun nasional di dalam atau di luar Unmul.
- g. Memonitor perkembangan akademik mahasiswa melalui masing-masing PA.
- h. Memberi arahan/saran kepada mahasiswa yang akan mengambil tugas akademik berupa tugas akhir, mata kuliah seminar, PKL, berkaitan dengan calon pembimbing tugas akhir.
- i. Mendata dan memonitor proses pembimbingan skripsi sampai dengan ujian akhir.
- j. Mengevaluasi proses belajar mengajar (PBM) melalui kuisisioner dengan responden mahasiswa.
- k. Mengevaluasi performance program studi dengan reviewer mahasiswa.
- l. Mengoreksi transkrip akademik bagi mahasiswa yang akan ujian skripsi.
- m. Mengkonfirmasi/memanggil mahasiswa yang terancam evaluasi tahun pertama, tahun kedua, dan akhir masa studi.

- n. Memberi arahan dan mendata calon alumni program studi mengembangkan staf dosen di bidang pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- o. Pengembangan referensi (*text book* dan jurnal ilmiah) melalui pengusulan ke perpustakaan.
- p. Mendorong dan mengarahkan kegiatan ilmiah mahasiswa dalam bentuk penelitian dan penulisan ilmiah.
- q. Memberikan masukan ke jurusan dan dekan dalam pengangkatan staf dosen.
- r. Mengembangkan sistem informasi program studi (Prodi) sebagai subsistem dari sistem informasi jurusan, fakultas dan sistem informasi universitas.
- s. Penyempurnaan pedoman pelaksanaan penulisan tugas akademik berupa tugas akhir, mata kuliah seminar, PKL.
- t. Penyempurnaan pedoman pelaksanaan dan penulisan tugas akhir dan PKL.
- u. Menyiapkan dan membuat borang akreditasi.
- v. Menyiapkan dan membuat proposal berbagai *grant* (TPSDP, dan lain-lain).
  - 1) Mengkoordinir pengadaan bahan ajar.
  - 2) Mengembangkan kelompok dosen sesuai bidang ilmu dan bidang minat.
  - 3) Merencanakan dan melaksanakan kuliah tambahan.

- 4) Melakukan koordinasi dengan ketua program studi dan konsentrasi studi lainnya.

### **9. Laboratorium Program Studi**

Laboratorium program studi dipimpin oleh seorang dosen yang keahliannya telah memenuhi persyaratan sesuai dengan bidang ilmu program studi. Kepala Laboratorium bertanggung jawab kepada Ketua Program Studi. Tugas pokok dan wewenang kepala laboratorium program studi adalah :

- a. Membantu Ketua Program Studi dalam menyusun perencanaan pengembangan dan pengendalian aktivitas penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.
- b. Membantu Ketua Program Studi dalam pelaksanaan pengembangan sumberdaya.
- c. Membantu Ketua Program Studi dalam konsultasi tenaga edukatif.
- d. Membantu Ketua Program Studi dalam melaksanakan pengembangan Program Studi.
- e. Membuat laporan pertanggungjawaban atas tugasnya kepada Ketua Program Studi.
- f. Menyokong terlaksananya kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat di laboratorium.
- g. Menyusun rencana operasional dan pengembangan laboratorium.

- h. Memberikan pelayanan bagi sivitas akademika untuk melakukan pengembangan ilmu pengetahuan.
- i. Menyiapkan jadwal kegiatan laboratorium.
- j. Mengkoordinasikan segala kegiatan akademik yang dilaksanakan dalam laboratorium.
- k. Bertanggungjawab atas analisa laboratorium.
- l. Bertanggungjawab atas keguruan dan Ilmu Pendidikan dan administrasi laboratorium.
- m. Melakukan pemantauan dan evaluasi atas ketersediaan sarana prasarana dan kegiatan dalam laboratorium.
- n. Melaporkan kegiatan sekurang-kurangnya setiap semester kepada ketua jurusan/ketua program studi.

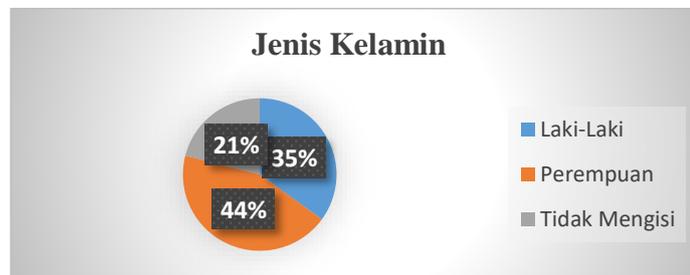
## **4.2 Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Karakteristik Responden**

Objek penelitian yang terdapat dalam penelitian ini yaitu pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman dengan sampel yang di gunakan sebanyak 81 responden. Pengumpulan data primmer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, dengan data identitas responden mencakup jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat Pendidikan terakhir sesuai isian biodata di kuesioner. Setelah melihat hasil penyebaran kuesioner, maka dapat diketahui gambaran umu pegawai Faklutas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarrman yaitu seperti berikut:

#### 4.2.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Adapun data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



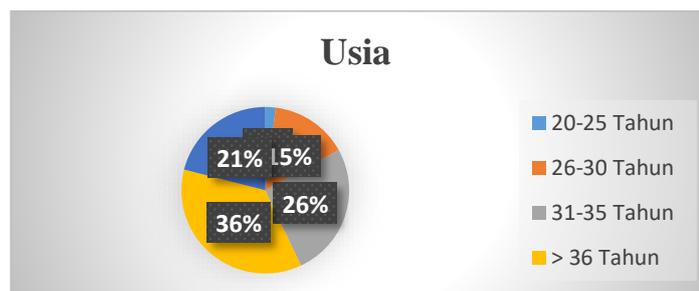
Sumber: Data diolah, 2022

**Gambar 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, diperoleh data pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden sebesar 35% berjenis kelamin laki-laki, 44% berjenis kelamin perempuan, dan 21% responden tidak mengisi data berdasarkan dari total 81 responden.

#### 4.2.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Adapun data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



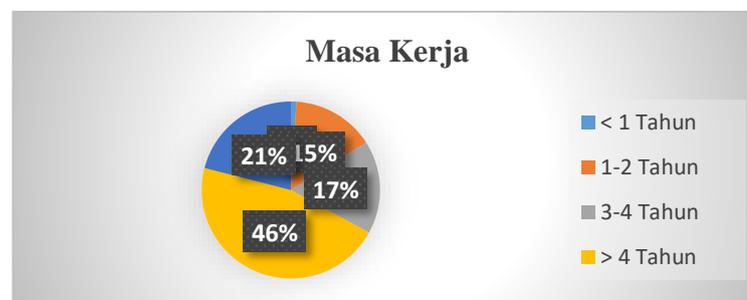
Sumber: Data diolah, 2022

**Gambar 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, diperoleh data pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa responden yang berusia lebih dari 36 tahun sebesar 36%, 31-35 tahun sebesar 26%, 26-30 tahun sebesar 15%, 20-25 tahun sebesar 2%, dan 21% responden tidak mengisi data berdasarkan dari total 81 responden.

#### 4.2.2.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden

Adapun data responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



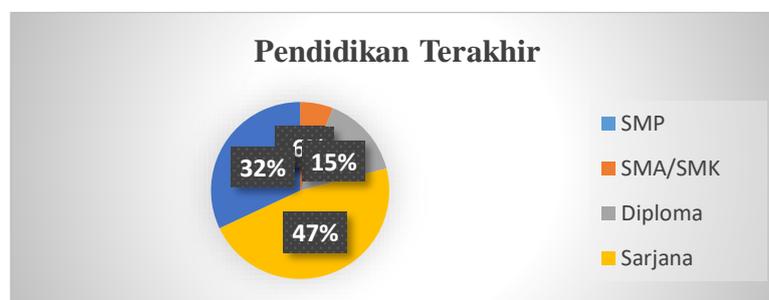
Sumber: Data diolah, 2022

**Gambar 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, diperoleh data pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja lebih dari 4 tahun sebesar 46%, 3-4 tahun sebesar 17%, 1-2 tahun sebesar 15%, kurang dari 1 tahun 1%, 21% responden tidak mengisi data berdasarkan dari total 81 responden.

#### 4.2.2.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Akhir Responden

Adapun data responden berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data diolah, 2022

**Gambar 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir**

Berdasarkan gambar 4.5 menunjukkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, diperoleh data pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat Pendidikan terakhir Sarjana sebesar 47%, Diploma sebesar 15%, SMA/SMK sebesar 6%, dan 32% responden tidak mengisi data berdasarkan dari total 81 responden.

#### 4.2.2 Penyajian Tabel Variabel Penelitian

##### 4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepribadian (X1)

Berdasarkan data kuesioner yang telah terkumpul mengenai variabel Kepribadian (X1) yang telah diketahui hasil distribusi frekuensi dari setiap pernyataan yang ada pada variabel tersebut, indicator yang digunakan untuk mengukur variabel Kepribadian (X1) terdiri atas:

a. *Emotional Stability*

Adapun sub indikator *Emotional Stability* dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Memiliki Kontrol Diri Dalam Melakukan Pekerjaan**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	21	26%
4	Setuju	55	68%
3	Kurang Setuju	5	6%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Pada table 4.2 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai memiliki kontrol diri dalam melakukan pekerjaan, dengan jawaban responden sangat setuju 26%, setuju 68% kemudian kurang setuju 6% dikarenakan beberapa pegawai masih belum bisa mengontrol diri pada saat melakukan pekerjaan, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.2**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Memiliki Kepercayaan Diri Dalam Melakukan Pekerjaan**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	21	26%
4	Setuju	56	69%
3	Kurang Setuju	4	5%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah. 2022

Pada tabel 4.3 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai memiliki kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan, dengan jawaban responden sangat setuju 26%, setuju 69% dan kemudian kurang setuju 5% dikarenakan beberapa pegawai masih kurang percaya diri di dalam melaakukan tugas-tugas yang di berikan oleh fakultas, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

**b. Extraversion**

Adapun sub indikator *Extraversion* dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa**  
**Pegawai Mudah Bersosialisasi Dengan Pegawai Lainnya**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	34	42%
4	Setuju	39	48%
3	Kurang Setuju	7	9%
2	Tidak Setuju	1	1%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		81	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.3 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai mudah bersosialisasi dengan pegawai lainnya dengan jawaban responden sangat setuju 42%, setuju 48%, kemudian kurang setuju 9%, tidak setuju 1% dikarenakan beberapa pegawai kurang bisa bersosialisasi dengan baik terhadap pegawai lainnya, tida ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Nyaman Bekerja Dalam Tim**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	22	27%
4	Setuju	48	59%
3	Kurang Setuju	9	11%
2	Tidak Setuju	1	1%
1	Sangat Tidak Setuju	1	1%
Jumlah		81	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.4 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai nyaman bekerja dalam tim, dengan jawaban responden sangat setuju 27%, setuju 59%, kemudian kurang setuju 11%, tidak setuju 1% , dan sangat tidak setuju 1% dikarenakan beberapa pegawai masih belum terbiasa dalam melakukan pekerjaan bersama tim.

**c. *Openness To Experience***

Adapun sub indikator *Openness to Experience* dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Terbuka Terhadap Hal-Hal Baru**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	20	25%
4	Setuju	41	51%
3	Kurang Setuju	12	15%
2	Tidak Setuju	6	7%
1	Sangat Tidak Setuju	2	2%
Jumlah		81	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.5 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan

mengenai pegawai terbuka terhadap hal-hal baru, dengan jawaban sangat setuju 25%, setuju 51%, kemudian kurang setuju 15%, tidak setuju 7%, dan sangat tidak setuju 2% dikarenakan beberapa pegawai belum terbuka terhadap hal-hal baru dalam melakukan pekerjaan.

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Orang Yang Kreatif Dalam Bekerja**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	15	19%
4	Setuju	48	59%
3	Kurang Setuju	16	20%
2	Tidak Setuju	2	2%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		81	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.6 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai orang yang kreatif dalam bekerja, dengan jawaban sangat setuju 19%, setuju 59%, kemudian kurang setuju 20%, tidak setuju 2% dikarenakan beberapa pegawai menganggap bahwa dirinya bukan pribadi yang kreatif dalam melakukan sesuatu, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

**d. *Agreeableness***

Adapun sub indikator *Agreeableness* dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai**  
**Bersikap Kooperatif Terhadap Pekerjaan**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	22	27%
4	Setuju	54	68%
3	Kurang Setuju	4	5%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		81	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.7 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai bersikap kooperatif terhadap pekerjaan, dengan jawaban responden sangat setuju 27%, setuju 68%, kemudian kurang setuju 5% dikarenakan beberapa pegawai kurang kooperatif dalam melakukan pekerjaannya, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai**  
**memiliki rasa simpatik**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	17	21%
4	Setuju	58	72%
3	Kurang Setuju	5	6%
2	Tidak Setuju	1	1%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		81	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.8 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai memiliki rasa simpatik, dengan jawaban responden sangat setuju 21%, setuju 72%, kemudian kurang setuju 6%, tidak setuju 1%

dikarenakan beberapa pegawai menganggap bahwa pribadinya kurang memperlihatkan rasa simpatik nya kepada orang lain, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

*e. Conscientiousness*

Adapun sub indikator *Conscientiousness* dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	43	53%
4	Setuju	38	47%
3	Kurang Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		81	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.9 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dengan jawaban responden sangat setuju 53%, setuju 47%, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Berhati-hati Dalam Melakukan Pekerjaan**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	38	47%
4	Setuju	43	53%
3	Kurang Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		81	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.10 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai berhati-hati dalam melakukan pekerjaan, dengan jawaban responden sangat setuju 47%, setuju 53%, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

#### 4.2.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Varibel Komitmen Organisasi (X2)

Berdasarkan data kuesioner yang telah terkumpul mengenai variabel Komitmen Organisasi (X2) yang telah diketahui hasil distribusi frekuensi dari setiap pernyataan yang ada pada variabel tersebut, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Komitmen Organisasi (X2) terdiri atas:

##### a. *Affective Commitment*

Adapun sub indikator *affective commitment* dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Terlibat Langsung Dalam Fakultas**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	10	12%
4	Setuju	39	48%
3	Kurang Setuju	22	27%
2	Tidak Setuju	9	11%
1	Sangat Tidak Setuju	1	1%
Jumlah		81	100%

Sumber: Data diolah. 2022

Pada tabel 4.11 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai terlibat langsung dalam fakultas, dengan jawaban

responden sangat setuju 12%, setuju 48%, kemudian kurang setuju 27%, tidak setuju 11%, dan sangat tidak setuju 1% dikarenakan sebagian pegawai masih merasa bahwa dirinya tidak terlibat secara langsung terhadap fakultas.

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Memiliki Loyalitas Terhadap Fakultas**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	9	11%
4	Setuju	54	67%
3	Kurang Setuju	18	22%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		81	100%

Sumber: Data diolah. 2022

Pada tabel 4.12 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai memiliki loyalitas terhadap fakultas, dengan jawaban responden sangat setuju 11%, setuju 67%, kemudian kurang setuju 22% dikarenakan sebagian pegawai belum memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam fakultas, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

**b. *Normative Commitment***

Adapun sub indikator *normative commitment* dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai**  
**Memiliki Kesetiaan terhadap Fakultas**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	16	20%
4	Setuju	56	69%
3	Kurang Setuju	6	7%
2	Tidak Setuju	3	4%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		81	100%

Sumber: Data diolah. 2022

Pada tabel 4.13 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai memiliki kesetiaan terhadap fakultas, dengan jawaban responden sangat setuju 20%, setuju 69%, kemudian kurang setuju 7%, tidak setuju 4% dikarenakan sebagian pegawai belum memiliki kesetiaan yang kuat untuk bisa tetap bertahan di dalam fakultas, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai**  
**Memiliki Kewajiban Terhadap Fakultas**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	27	33%
4	Setuju	48	59%
3	Kurang Setuju	6	7%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		81	100%

Sumber: Data diolah. 2022

Pada tabel 4.14 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai memiliki kewajiban terhadap fakultas, dengan jawaban responden sangat setuju 33%, setuju 59%, kemudian kurang setuju 7%

dikarenakan beberapa pegawai merasa bahwa dirinya belum memiliki kewajiban yang besar terhadap fakultas, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### 4.2.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Berdasarkan data kuesioner yang telah terkumpul mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) yang telah diketahui hasil distribusi frekuensi dari setiap pernyataan yang ada pada variabel tersebut, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) terdiri atas:

##### a. *Altruism*

Adapun sub indikator *altruism* dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Dapat Membantu Pegawai Lain Dalam Melakukan Pekerjaan.**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	13	16%
4	Setuju	48	59%
3	Kurang Setuju	14	17%
2	Tidak Setuju	3	4%
1	Sangat Tidak Setuju	3	4%
Jumlah		81	100%

Sumberr: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.15 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai dapat membantu pegawai lain dalam melakukan

pekerjaan, dengan jawaban responden sangat setuju 16%, setuju 59%, kemudian kurang setuju 17%, tidak setuju 4%, dan sangat tidak setuju 4% dikarenakan beberapa pegawai beranggapan bahwa membantu pekerjaan pegawai dapat menambah beban pekerjaan mereka.

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Melakukan Pekerjaan di Luar Tupoksi**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	6	7%
4	Setuju	23	28%
3	Kurang Setuju	3	47%
2	Tidak Setuju	5	6%
1	Sangat Tidak Setuju	9	11%
	Jumlah	81	100%

Sumberr: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.16 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai melakukan pekerjaan di luar tupoksi, dengan jawaban responden sangat setuju 7%, setuju 28%, kemudian kurang setuju 47%, tidak setuju 6%, dan sangat tidak setuju 11% dikarenakan beberapa pegawai mearsa bawa melakukan pekerjaan di luar tupoksi bukanlah sebuah keharusan yang ia lakukan.

**b. *Conscientiousness***

Adapun sub indikator *conscientiousness* dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai**  
**Datang Bekerja Tepat Waktu**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	20	25%
4	Setuju	57	70%
3	Kurang Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	4	5%
Jumlah		81	100%

Sumberr: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.17 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai datang bekerja tepat waktu, dengan jawaban responden sangat setuju 25%, setuju 70%, kemudian sangat tidak setuju 5% dikarenakan beberapa pegawai masih tidak datang tepat waktu dalam bekerja belum bisa konsisten untuk selalu datang tepat waktu, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai**  
**Mematuhi Peraturan Di Dalam Fakultas**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	14	17%
4	Setuju	59	73%
3	Kurang Setuju	1	1%
2	Tidak Setuju	7	9%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		81	100%

Sumberr: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.18 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai mematuhi peraturan di dalam fakultas, dengan jawaban

responden sangat setuju 17%, setuju 73%, kemudian kurang setuju 1%, tidak setuju 9% dikarenakan beberapa pegawai masih tidak mematuhi peraturan yang ada di dalam fakultas, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

**c. Civic virtue**

Adapun sub indikator *civic virtue* dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

**Tabel 4.19**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Dapat Mengikuti Perubahan Fakultas**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	7	9%
4	Setuju	59	73%
3	Kurang Setuju	12	15%
2	Tidak Setuju	3	4%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		81	100%

Sumberr: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.19 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai dapat mengikuti perubahan fakultas, dengan jawaban responden sangat setuju 9%, setuju 73%, kemudian kurang setuju 15%, tidak setuju 4% dikarenakan beberapa pegawai masih sulit untuk mengikuti perubahan-perubahan yang dilakukan oleh fakultas, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Aktif Dalam Mengikuti Rapat Fakultas**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	8	10%
4	Setuju	52	64%
3	Kurang Setuju	16	20%
2	Tidak Setuju	5	6%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		81	100%

Sumberr: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.20 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai aktif dalam mengikuti rapat fakultas, dengan jawaban responden sangat setuju 10%, setuju 64%, kemudian kurang setuju 20%, tidak setuju 6% dikarenakan beberapa pegawai tidak memiliki kewajiban untuk mengikuti rapat yang dilakukan oleh fakultas, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

**d. *Courtsey***

Adapun sub indikator *courtsey* dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini;

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Berlaku Sopan Dalam Melakukan Pekerjaan**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	25	31%
4	Setuju	56	69%
3	Kurang Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		81	100%

Sumberr: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.21 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai berlaku sopan dalam melakukan pekerjaan, dengan jawaban sangat setuju 31%, setuju 69%, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.22**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai Tidak Memperbesar Masalah di Dalam Pekerjaan**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	22	27%
4	Setuju	56	69%
3	Kurang Setuju	3	4%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		81	100%

Sumberr: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.22 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai tidak memperbesar masalah di dalam pekerjaan, dengan jawaban responden sangat setuju 27%, setuju 69%, kurang setuju 4%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

**e. *Sportmanship***

Adapun sub indikator *sportmanship* dapat dilihat pada masing-masing tabel berikut ini:

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai**  
**Memiliki Sifat Sportif Dalam Melakukan Pekerjaan**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	18	22%
4	Setuju	58	72%
3	Kurang Setuju	5	6%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		81	100%

Sumberr: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.23 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai memiliki sifat sportif dalam melakukan pekerjaan, dengan jawaban responden sangat setuju 22%, setuju 72%, kemudian kurang setuju 6% dikarenakan beberapa pegawai masih belum memiliki sifat sportif seperti mengakui kesalahan yang ia perbuat, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.24**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan bahwa Pegawai**  
**Berpikiran Positif Dalam Melakukan Pekerjaan**

Skala	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
5	Sangat Setuju	17	21%
4	Setuju	61	75%
3	Kurang Setuju	3	4%
2	Tidak Setuju	-	-
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		81	100%

Sumberr: Data diolah, 2022

Pada tabel 4.24 diketahui hasil tanggapan responden pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui pernyataan mengenai pegawai berpikiran positif dalam melakukan pekerjaan, dengan

jawaban responden sangat setuju 21%, setuju 75%, kurang setuju 4%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### 4.3 Hasil Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang dibuat maka penulis menerapkan metode analisis data kuantitatif dalam penelitian ini dengan permodelan analisis regresi linier berganda, Adapun tahapan-tahapan dalam analisis ini yaitu:

#### 4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas instrument penelitian dilakukan dengan melihat angka signifikansi yaitu membandingkan nilai  $R_{hitung}$  (*corrected item-total correlation*) dengan  $R_{tabel}$ , untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $K$  adalah jumlah item. Jika kuesioner dinyatakan valid apabila  $R_{hitung} \geq R_{tabel}$  ( $n-2$ ) yaitu ( $81 - 2 = 79$ ), jadi  $R_{tabel}$  yaitu 0,2185.

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

<b>Variabel X1 Kepribadian</b>			
<b>Butiran Pernyataan</b>	<b>R Tabel</b>	<b>R Hitung</b>	<b>Kesimpulan</b>
X1.1	0,2185	0,736	Valid
X1.2	0,2185	0,483	Valid
X1.3	0,2185	0,517	Valid
X1.4	0,2185	0,634	Valid
X1.5	0,2185	0,748	Valid
X1.6	0,2185	0,696	Valid
X1.7	0,2185	0,586	Valid
X1.8	0,2185	0,580	Valid

X1.9	0,2185	0,559	Valid
X1.10	0,2185	0,698	Valid
<b>Variabel X2 Komitmen Organisasi</b>			
<b>Butiran Pernyataan</b>	<b>R Tabel</b>	<b>R Hitung</b>	<b>Kesimpulan</b>
X2.1	0,2185	0,789	Valid
X2.2	0,2185	0,788	Valid
X2.3	0,2185	0,820	Valid
X2.4	0,2185	0,681	Valid
<b>Variabel Y OCB</b>			
<b>Butiran Pernyataan</b>	<b>R Tabel</b>	<b>R Hitung</b>	<b>Kesimpulan</b>
Y.1	0,2185	0,632	Valid
Y.2	0,2185	0,538	Valid
Y.3	0,2185	0,419	Valid
Y.4	0,2185	0,799	Valid
Y.5	0,2185	0,774	Valid
Y.6	0,2185	0,596	Valid
Y.7	0,2185	0,279	Valid
Y.8	0,2185	0,757	Valid
Y.9	0,2185	0,670	Valid
Y.10	0,2185	0,747	Valid

Sumber: Data diolah 2022 dari SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa dari 24 butir pertanyaan diperoleh r hitung lebih besar dari nilai r table = 0,2185, sehingga seluruh pernyataan di atas dinyatakan valid dan dengan demikian data yang diperoleh layak untuk dianalisis selanjutnya menggunakan analisis regresi.

#### 4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Reliabilitas suatu konstruk variabel yang dikatakan reliabel jika memiliki

*cronbach's alpha* di atas 0,60. Berikut hasil pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian:

**Tabel 4.26**  
**Hasil Pengujian Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	X1	0,819	10	Reliabel
2.	X2	0,754	4	Reliabel
3.	Y	0,794	10	Reliabel

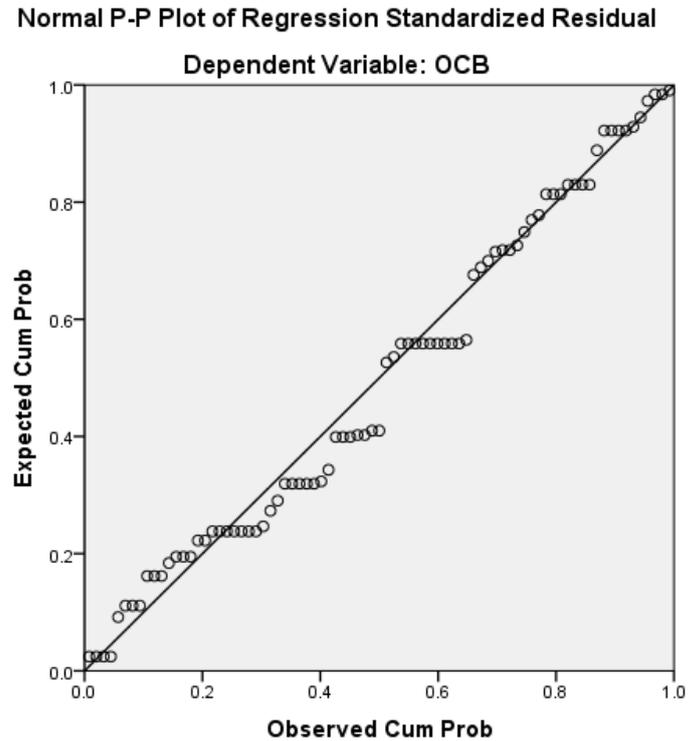
Sumber: Data Diolah, 202 dari SPSS Versi 22

Dari tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* X1 sebesar  $0,819 > 0,60$ ; X2 sebesar  $0,754 > 0,60$ ; dan Y sebesar  $0,794 > 0,60$ , yang artinya *item-itemm* dalam penelitian ini reliabel untuk mengukur variabel Kepribadian dan Komitmen Organisasi.

### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas residual dengan metode grafik, yaitu dengan penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual*.



Sumber: Data Diolah, 2022 dari SPSS versi 22

**Gambar 4.6 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Hasil grafik distribusi normal di atas, menunjukkan bahwa titik-titik yang ada tidak menyebar jauh dari diagonal dan mendekati arah garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga syarat normalitas nilai residual untuk analisis regresi dapat terpenuhi.

#### 4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam variabel regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independent). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

- a. Jika  $Tolerance > 0.1$  dan  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.
- b. Jika  $Tolerance < 0,1$  dan  $VIF > 10$ , maka terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No.	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1.	Kepribadian (X1)	0,910	1,099
2.	Komitmen Organisasi (X2)		

Sumber: Data diolah, 2022 dari SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.27 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel X1 dan X2 adalah sebesar  $0,910 > 0,1$ , sedangkan VIF variabel X1 dan X2 sebesar  $1,099 < 10$ . Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independent yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi penelitian ini.

#### 4.3.2.3 Uji AutoKorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antarkesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah auto korelasi.

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

No.	Variabel	Durbin-Watson
1.	Kepribadian (X1)	1,776
2.	Komitmen Organisasi (X2)	

Sumber: Data diolah, 2022 dari SPSS versi 22

Menurut Imam Ghozali (2011:111) tidak ada gejala autokorelasi jika nilai *Durbin-Watson* terletak antara  $du$  sampai dengan  $(4-du)$ . Nilai  $du$  dicari pada distribusi nilai tabel *Durbin-Watson* berdasarkan  $k$  (2) dan  $N$  (81) dengan signifikansi 5% =  $du$  (1,689) < *Durbin-Watson* (1,776) <  $4-du$  (2,311).

Maka dapat disimpulkan, tidak ada gejala autokorelasi antara variabel independen Kepribadian (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel dependen OCB (Y).

### 4.3.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

#### 4.3.3.1 Persamaan Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar dari variabel independent yaitu Kepribadian (X1), Komitmen Organisasi (X2), terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Perhitungan statistic dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian program IBM SPSS versi 22. Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.29**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

No.	Variabel	B
1.	Konstanta ( $\alpha$ )	2,532
2.	Kepribadian (X1)	0,573
3.	Komitmen Organisasi (X2)	0,823

Sumber: Data diolah, 2022 dari SPSS versi 22

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.29 diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel Kepribadian (X1), Komitmen Organisasi (X2), terhadap OCB (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 2,532 + 0,573 X1 + 0,823 X2 + e$$

Pada persamaan regresi tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Konstanta ( $\alpha$ )

Nilai Konstanta adalah 2,532 ini dapat diartikan jika pengetahuan tentang Kepribadian (X1), Komitmen Organisasi (X2), nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman sebesar 2,532

b. Kepribadian (X1)

Nilai Kepribadian (X1) sebesar 0,573 artinya koefisien regresi berpengaruh positif (searah) terhadap variabel OCB (Y). Artinya jika variabel Kepribadian (X1) ditingkatkan satu satuan maka OCB (Y) akan meningkat sebesar 0,573, sebaliknya apabila Kepribadian (X1) diturunkan satu satuan maka OCB (Y) akan menurun sebesar 0,573 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai pada variabel X1.

c. Komitmen Organisasi (X2)

Nilai Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,823 artinya koefisien regresi berpengaruh positif (searah) terhadap variabel OCB (Y). Artinya jika variabel Komitmen Organisasi (X2) meningkat satu-satuan maka OCB (Y) akan meningkat sebesar 0,823, sebaliknya apabila Komitmen Organisasi (X2) diturunkan satu-satuan maka OCB (Y) akan menurun sebesar 0,823 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai pada variabel X2.

#### 4.3.3.2 Uji Koefisien Korelasi (R)

Pengujian koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui hubungan yang erat antara variabel independent yang terdiri dari Kepribadian (X1), Komitmen Organisasi (X2), secara serentak terhadap OCB (Y), Sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang dihasilkan digunakan tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.30**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

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

Sumber: Sugiyono (2013:122)

Dalam output SPSS versi 22, koefisien korelasi terletak pada tabel model summary<sup>b</sup> dan tulisan R. pada tabel berikut:

**Tabel 4.31**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

No.	Variabel	R
1.	Kepribadian (X1)	0,773
2.	Komitmen Organisasi (X2)	

Sumber: Data diolah, 2022 dari SPSS 22

Dalam output SPSS versi 22 pada tabel 4.31 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,773 atau 77,3% yang berarti hubungan antara variabel bebas Kepribadian (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara serentak terhadap variabel terikat OCB (Y) pada tingkat hubungan kategori kuat. Artinya melalui perhitungan koefisien korelasi ini dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap OCB pada pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

#### 4.3.3.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi nol (0) dan satu (1).

**Tabel 4.32**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

No.	Variabel	R Square
1.	Kepribadian (X1)	0,598
2.	Komitmen Organisasi (X2)	

Sumber: Data diolah, 2022 dari SPSS 22

Berdasarkan hasil *output* SPSS versi 22 pada tabel 4.32 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi diperoleh besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terkait (*dependant*) dalam penelitian ini adalah 0,598 atau 59,8%. Sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

#### 4.3.4 Uji Hipotesis

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data di atas dan di proses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angket metode statistik.

##### 4.3.4.1 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis alternatif yaitu bahwa model yang telah dipilih sudah tepat. Untuk mengetahui besar nilai F digunakan analisis regresi dengan bantuan SPSS versi 22.

**Tabel 4.33**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

No.	Variabel	F	Sig.
1.	Kepribadian (X1)	58,077	0,000
2.	Komitmen Organisasi (X2)		

Sumber: Data diolah, 2022 dari SPSS versi 22.

Berdasarkan *output* SPSS versi 22 pada tabel 4.33 di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh variabel independen Kepribadian (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan terhadap variabel dependen OCB (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 58,077 > F_{tabel} 3,11$ .  $F_{tabel}$  sebesar 3,11 diperoleh dari perhitungan  $df_1 = \text{jumlah variabel independen} (2)$  dan  $df_2 = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel independen} - 1 = (81 - 2 - 1 = 78) = (2 ; 78) = 3,11$ .

Maka dapat disimpulkan,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya antara variabel independen Kepribadian (X1), Komitmen Organisasi (X2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen OCB (Y).

#### 4.3.4.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap keberhasilan usaha dengan cara membandingkan  $T_{hitung}$  dan konstanta ( $<$ ) 0,05. Hasil uji t dari perhitungan SPSS 22 sebagai berikut:

**Tabel 4.34**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

No.	Variabel	t	Sig.
1.	Kepribadian (X1)	7,190	0,000
2.	Komitmen Organisasi (X2)	5,497	0,000

Sumber: Data diolah, 2022 dari SPSS versi 22

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.34 di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara variabel Kepribadian (X1), Komitmen Organisasi (X2), terhadap OCB (Y) adalah sebagai berikut:

a. Variabel Kepribadian (X1)

Dari hasil perhitungan SPSS 22 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  7,190, sedangkan  $t_{tabel}$  1,991 diperoleh dari  $\alpha/2$ ;  $n-k-1$  ( $0,05/2$  ;  $81-2-1 = 0,025$  ; 78) dari perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  7,190 >  $t_{tabel}$  1,991 dengan tingkat signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepribadian (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y).

b. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Dari hasil perhitungan SPSS 22 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  5,497, sedangkan  $t_{tabel}$  1,991 diperoleh dari  $\alpha/2$ ;  $n-k-1$  ( $0,05/2$  ;  $81-2-1 = 0,025$  ; 78) dari perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  5,497 >  $t_{tabel}$  1,991 dengan tingkat signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y).

#### 4.3.4.3 Uji Dominan

Uji dominan ini bertujuan untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh, dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi baku, dimana nilai yang paling besar adalah variabel yang paling berpengaruh.

**Tabel 4.35**  
**Hasil Uji Dominan**

No.	Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>
1.	Kepribadian (X1)	0,541
2.	Komitmen Organisasi (X2)	0,414

Sumber: Data diolah, 2022 dari SPSS versi 22.

Pada tabel 4.35 di atas menunjukkan bahwa variabel Kepribadian (X1) memiliki *Standardized Coefficients Beta* tertinggi yaitu sebesar 0,541 yang berarti bahwa variabel Kepribadian (X1) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap OCB (Y).

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.4.1 Analisis Secara Simultan (Uji F)

##### 4.4.1.1 Pengaruh Kepribadian (X1) dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kepribadian (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y) pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawrman. Hasil ini di karenakan mayoritas karyawan menjawab setuju terhadap item pernyataan kuesioner.

Berdasarkan kajian empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan dua penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Rahayu dan Abdul Rozak (2012) berjudul “Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Melalui OCB dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating” yang dimana Kepribadian (X1) berpengaruh secara simultan terhadap OCB (Y), dan Akhmad Nizam Er Hamza (2010) berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi,

Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap OCB studi Pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyu Putih, Batang”, yang dimana Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap OCB (Y).

Hasil penelitian ini juga di dukung dengan teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2013), beberapa factor yang mempengaruhi timbulnya OCB yaitu Budaya dan Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepribadian, Jenis Kelamin, Masa Kerja dll.

Temuan pada penelitian ini juga diperkuat dengan hasil kuesioner dari OCB (Y) yang telah dijawab oleh responden yaitu sebagai berikut:

a. *Altruism*

*Altruism* dengan sub indikator membantu pekerjaan pegawai lain. mayoritas responden menjawab setuju 59%. Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai saling membantu dalam melakukan pekerjaannya satu sama lain, tetapi 24% pegawai beranggapan bahwa membantu pegawai lain dapat menambah beban pekerjaan mereka.

Sub indikator bekerja di luar job desk mayoritas responden menjawab kurang setuju 47%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai kurang setuju dengan melakukan pekerjaan di luar tuposkinya mereka dikarenakan melakukan

pekerjaan di luar tupoksi mereka bukanlah sebuah keharusan untuk dilakukan.

b. *Conscientiousness*

*Conscientiousness* dengan sub indikator datang tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju 70%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai selalu datang bekerja tepat waktu.

Sub indikator mematuhi peraturan, mayoritas responden menjawab setuju 73%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai mematuhi aturan-aturan yang ada di dalam fakultas.

c. *Civic Virtue*

*Civic Virtue* dengan sub indikator mengikuti perubahan organisasi, mayoritas responden menjawab setuju 73%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai dapat dan ingin mengikuti perubahan-perubahan yang ada didalam fakultas.

Sub indikator aktif di dalam rapat organisasi, mayoritas responden menjawab setuju 64%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas

Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai aktif dalam mengikuti rapat-rapat yang diadakan oleh fakultas.

d. *Courtsey*

*Coutsey* dengan sub indikator sopan, mayoritas responden menjawab setuju 69%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai berlaku sopan dalam melakukan pekerjaannya seperti melayani mahasiswa dengan ramah.

Sub indikator menghindari konflik, mayoritas responden menjawab setuju 69%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai tidak ingin memperbesar masalah yang ada dan menghindari hal-hal yang dapat menyebabkan konflik di dalam pekerjaan.

e. *Sprotmanship*

*Sportmanship* dengan sub indikator sportif, mayoritas responden menjawab setuju 72%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai memiliki sifat yang sportif seperti mengakui kesalahan dan berani bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukan.

Sub indikator positif, mayoritas responden menjawab setuju 75%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai

Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai memiliki pemikiran yang positif dalam melakukan pekerjaannya dan tidak terlalu memikirkan hal-hal yang dapat membuat pekerjaan terbengkalai.

#### **4.4.2 Analisa Secara Parsial (Uji t)**

##### **4.4.2.1 Pengaruh Kepribadian (X1) Secara Parsial Terhadap OCB (Y)**

Pengaruh Kepribadian (X1) secara parsial terhadap OCB (Y) berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kepribadian (X1) yang terdiri dari *emotional stability, extraversion, openness to experience, agreeableness*, dan *conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y) pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Rahayu dan Abdul Rozak (2012) “Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Melalui OCB dengan Modal Sosial Sebagai Variabel moderating” hasil penelitian menunjukkan kepribadian terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Hasil penelitian ini juga di dukung dengan teori yang dikemukakan oleh Kumar dkk.(2009:76) yang menjelaskan bahwa kepribadian adalah kerangka kerja yang digunakan sebagai dasar personalogikal dari *OCB Big five personality* yaitu melihat kepribadian individual yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis

faktor sebagaimana hasil penelitian Costa & Mcrae (dalam Novianti, 2010:28).

Temuan pada penelitian ini juga diperkuat dengan hasil kuesioner dari Kepribadian (X1) yang telah dijawab oleh responden yaitu sebagai berikut:

a. *Emotional Stability*

*Emotional Stability* dengan sub indikator memiliki control diri, mayoritas responden menjawab setuju 68%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai dapat mengontrol dirinya dalam melakukan pekerjaan yang telah di berikan. Seperti wawancara peneliti dengan pegawai berinisial A, ia menyampaikan sebagai berikut:

“Ya selama saya bekerja di sini saya tidak pernah meluapkan emosi saya ke pegawai yang lain, karena saya harus bisa mengontrol diri sih mas”

Sub indikator percaya diri, mayoritas responden menjawab setuju 69%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai memiliki kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan. . Seperti wawancara peneliti dengan pegawai berinisial A, ia menyampaikan sebagai berikut:

“Jelas percaya diri soalnya saya sudah terbiasa sama pekerjaan dan lingkungan di sini sama SOP juga jelas saya jalankan”

b. *Extraversion*

*Extraversion* dengan sub indikator mudah bersosialisasi, mayoritas responden menjawab setuju 48%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai memiliki jiwa sosial yang tinggi dan dapat berinteraksi dengan mudah terhadap pegawai lainnya. Seperti wawancara peneliti dengan pegawai berinisial E, ia menyampaikan sebagai berikut:

“Mungkin karena saya merasa percaya diri jadi untuk bersosialisasi dengan pegawai lain itu termasuk mudah buat saya”

Dan berikut dari pegawai berinisial A yang menjawab tidak setuju

“Saya orang nya kalau ketemu dengan orang baru emang pendiam mas kecuali udah dekat lama baru saya mulai terbiasa”

Sub indikator bekerja dalam tim, mayoritas responden menjawab setuju 59%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai dapat dengan nyaman melakukan pekerjaan bersama-sama didalam tim. Seperti wawancara peneliti dengan pegawai berinisial E, ia menyampaikan sebagai berikut:

“Jelas setuju karena bekerja dalam tim pekerjaannya akan terbagi sesuai porsinya masing-masing, hal ini bisa meringankan beban pekerjaan juga”

c. *Openness to experience*

*Openness to experience* dengan sub indikator memiliki sifat terbuka, mayoritas responden menjawab setuju 51%, Fakta yang peneliti temukan

berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai terbuka terhadap hal-hal baru, seperti mau mengikuti program-program pelatihan yang di adakan oleh fakultas. Seperti wawancara peneliti dengan pegawai berinisial A, ia menyampaikan sebagai berikut:

“Tentu sebagai pegawai harus terbuka terhadap hal-hal baru, karena tidak mungkin pekerjaan kita seperti itu aja, seperti sekarang ini ada sistem baru dalam pengurusan yang serba online”

Sub indikator kreatif, mayoritas responden menjawab setuju 59%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai merupakan orang-orang yang memiliki kreatifitas dalam melakukan pekerjaan Seperti wawancara peneliti dengan pegawai berinisial A, ia menyampaikan sebagai berikut:

“Kalau di bilang kreatif ya memang harus karena saya harus bisa beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan, ini juga yang jadi pemicu muncul nya kreatifitas pada diri saya”

d. *Agreeableness*

*Agreeableness* dengan sub indikator kooperatif, mayoritas responden menjawab setuju 68%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai memiliki sikap koopertaif terhadap pekerjaan. Seperti wawancara peneliti dengan pegawai berinisial E, ia menyampaikan sebagai berikut:

“Ya harus kooperatif dikarenakan pekerjaan ini sudah terikat sama peraturan jadi kita harus kooperatif”

Sub indikator memiliki rasa simpatik responden menjawab setuju 72%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai memiliki rasa simpatik terhadap orang lain. Seperti wawancara peneliti dengan pegawai berinisial E, ia menyampaikan sebagai berikut:

“Masa kerja tidak ada rasa simpatik nya, apalagi kan saya melayani mahasiswa juga sering kasian kalau ngeliatin mereka nunggu seharian kalau bisa saya selesaikan dengan cepat urusannya saya selesaikan”

e. *Conscientiousness*

*Conscientiousness* dengan sub indikator bertanggung jawab, mayoritas responden menjawab sangat setuju 53%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Seperti wawancara peneliti dengan pegawai berinisial E, ia menyampaikan sebagai berikut:

“Pasti dong harus bisa bertanggung jawab sama pekerjaan kita, kalau tidak ada tanggung jawabnya bisa-bisa malah jadi bikin masalah di kantor”

Sub indikator berhati-hati dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 53%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai selalu berhati-hati

dalam melakukan tugas-tugas dan pekerjaan yang telah di berikan oleh fakultas. Seperti wawancara peneliti dengan pegawai berinisial E, ia menyampaikan sebagai berikut:

“Ya karena rasa bertanggung jawab tadi makanya kalau melakukan pekerjaan harus hati-hati di cek lagi semuanya jangan sampai ada yang terlewat”

#### **4.4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Secara Parsial Terhadap OCB (Y)**

Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) secara parsial terhadap OCB (Y) berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) yang terdiri dari *affective commitment* dan *normative commitment* berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y) pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akhmad Nizam Er Hamza (2010) berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap OCB studi Pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyu Putih, Batang” dan Bogy Juniar Ginting Kumara (2014) berjudul “Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan OCB” yang di mana hasil penelitian keduanya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap OCB (Y).

Hasil penelitian ini juga di dukung dengan teori yang dikemukakan oleh Waspodo dan Minadaniati (2012) ”seorang pekerja merasakan kepuasan

dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin” dan Menurut Allen dan Rachmawati (2012) ”Karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya”.

Temuan pada penelitian ini juga diperkuat dengan hasil kuesioner dari Komitmen Organisasi (X2) yang telah dijawab oleh responden yaitu sebagai berikut.

a. *Affective Commitment*

*Affective Commitment* dengan sub indikator keterlibatan dalam organisasi, mayoritas responden menjawab setuju 48%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai merasa memiliki keterlibatan langsung terhadap fakultas. Seperti wawancara peneliti dengan pegawai berinisial A, ia menyampaikan sebagai berikut:

“Karena emang pekerjaan saya mas otomatis pasti terlibat langsung di dalam fakultas”

Sub indikator loyalitas, mayoritas responden menjawab setuju 67%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai memiliki loyalitas yang tinggi

terhadap fakultas, dapat dilihat dari indentitas responden sekitar 64% pegawai memiliki masa kerja di atas 4 tahun. Seperti wawancara peneliti dengan pegawai berinisial A, ia menyampaikan sebagai berikut:

“Kalau saya sendiri ya mas yang membuat saya bertahan di sini karena sudah terbiasa dan nyaman sama pekerjaan saya dan linkungan kerja disini juga”

b. *Normative Commitment*

*Normative Commitment* dengan sub indikator kesetiaan terhadap organisasi, mayoritas menjawab setuju 69%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa mayoritas pegawai memiliki kesetiaan terhadap fakultas, hal ini juga dapat dilihat dari indentitas responden sekitar 64% pegawai memiliki masa kerja di atas 4 tahun.

Sub indikator kewajiban terhadap organisasi, mayoritas menjawab setuju 59%, Fakta yang peneliti temukan berdasarkan hasil dari wawancara terhadap pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, dikemukakan bahwa pegawai memiliki kewajiban terhadap fakultas, seperti melaksanakan kebijakan-kebijakan yang ada dan melaksanakan tugas-tugas yang telah di berikan. Seperti wawancara peneliti dengan pegawai berinisial A, ia menyampaikan sebagai berikut:

“Ya karena kita udah terikat dengan fakultas jadi oleh karena itu kita memiliki kewajiban dengan fakultas ini.”

#### **4.4.3 Variabel Yang Paling Dominan Terhadap OCB pada Pegawai**

##### **Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman**

Berdasarkan hasil uji penelitian dapat dilihat bahwa nilai *Standardized Coefficients beta* untuk Kepribadian (X1) sebesar 0,541 dan variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,414 yang berarti nilai terbesar dimiliki oleh Kepribadian (X1) yaitu sebesar 0,541. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepribadian (X1) merupakan variabel yang paling berpengaruh positif terhadap OCB (Y) pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel Kepribadian (X1) merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap OCB (Y). Hasil ini sesuai dengan teori Kumar dkk.(2009:76) yang menjelaskan bahwa kepribadian adalah kerangka kerja yang digunakan sebagai dasar personalogikal dari *OCB Big five personality* yaitu melihat kepribadian individual yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor sebagaimana hasil penelitian Costa & Mcrae (dalam Novianti,2010:28)

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, serta perhitungan mengenai pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil perhitungan Uji F (Simultan) menunjukkan hasil bahwa variabel Kepribadian (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap OCB (Y) pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
- b. Hasil uji t (parsial) menunjukkan hasil bahwa variabel Kepribadian (X1) dan variabel Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap OCB (Y) pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman..
- c. Berdasarkan nilai koefisien regresi baku, disimpulkan bahwa variabel Kepribadian (X1) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap OCB (Y) pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai FISIP memiliki Kepribadian (X1) yang baik dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang telah di berikan oleh fakultas.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Mulawarman, Adapun saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.  
Meningkatkan salah satu indikator kepribadian yaitu *Extraversion* karena hal ini merupakan salah satu indikator penting agar pegawai nyaman dan mudah berhubungan dengan individu lain atau bekerja di dalam tim dengan cara memberikan pembekalan pelatihan-pelatihan seperti, *effective teamwork*, pengembangan diri dan mengadakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh semua pegawai agar dapat meningkatkan interaksi antar pegawai.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya.  
Bagi peneliti selanjutnya jika ingin meneliti dengan tema yang sama sebaiknya menambahkan variabel lain, karena dari variabel Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap OCB hanya menjelaskan 59,8%. Sedangkan sisanya 40,2% dapat dijelaskan dengan variabel lain.

### Daftar Pustaka

- Alwisol. (2014). *Psikologi Kepribadian (Revisi)*. UMM Press.
- Feist, Jess, & JF, G. (2013). *Theories of Personality* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP Undip.
- Gurajati, D. N. (n.d.). *Dasar-dasar Ekonometrika* (5th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Hamzah, A. N. E. (2010). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Pada PT. Sinar Puspita Abadi Factory Banyuputih, Batang*.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Kumara, B. J. G. (2014). *Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Ratu Luwes Pasar Legi*.
- Kusumawati. (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Argamukti Pratama Semarang*.
- Mangkunegara, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen* (22nd ed.). Gajah Mada Univeraity Press.
- Novianti, W. (2010). *Pengaruh trait kepribadian dan komitmen organisasi afektif terhadap organizational citizenship behavior*.
- Pintaningdyah, D. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMP Swasta Kota Bogor*.
- Rahayu, S., & Rozak, H. A. (2012). *Pengaruh Kepribadian Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior Dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating*.
- Rini, D. P. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*.
- Robbins, & Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sambung, R. (2014). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening*.
- Schmerhorn, J. R. (2010). *Organizational Behavior* (7th ed.). John Wiley & Sons.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Akuntansi Manajemen*. Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sumiyarsih, D. (2012). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenshi Behavior pada Karyawan*. CV Aneka Ilmu Semarang.
- Thoifah, I. (2015). *Statistik Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Madani.
- Zurnali, C. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, and Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Unpad.

# **LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

## KUESIONER PENELITIAN

---

Yth. Bapak/Ibu Pegawai

Di –

Tempat

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman”. Dengan ini saya mahasiswa Universitas Mulawarman Samarinda yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novrianur Perdana Putra  
NIM : 1502095073  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Bersama ini memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan atas penelitian saya, untuk menambah informasi data dalam pemenuhan tugas akhir/skripsi. Bantuan yang diberikan Bapak/Ibu merupakan bantuan yang sangat berarti pada penyelesaian tugas akhir ini. Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

## **I. IDENTITAS RESPONDEN**

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) sesuai dengan data yang tersedia :

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki  
b. Perempuan
2. Usia : a. 20 – 25 tahun c. 31 – 35 tahun  
b. 26 – 30 tahun d. > 36 tahun
3. Masa Kerja : a. < 1 tahun c. 3 – 4 tahun  
b. 1 – 2 tahun d. > 4 tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SMP c. Diploma  
b. SMA/SMK d. Sarjana

## **II. PERNYATAAN KUESIONER**

- Skala berikut ini dipakai untuk mendefinisikan pengukuran dari jawaban yaitu:

1. **SS** = **Sangat Setuju**
2. **S** = **Setuju**
3. **KS** = **Kurang Setuju**
4. **TS** = **Tidak Setuju**
5. **STS** = **Sangat Tidak Setuju**

- Isilah pertanyaan berikut ini dengan memberi tanda ceklist ( ) pada pertanyaan yang tersedia:

-

<i>Emotional Stability</i>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
a.	Saya memiliki kontrol diri dalam melakukan pekerjaan					
b.	Saya memiliki kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan					

**Variabel Kepribadian (X1)**

**Variabel Kepribadian (X1)**

<i>Extraversion</i>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
a.	Saya mudah bersosialisasi dengan pegawai lainnya					
b.	Saya nyaman bekerja dalam tim					

**Variabel Kepribadian (X1)**

<i>Openness to Experience</i>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
a.	Saya terbuka terhadap hal-hal baru					
b.	Saya orang yang kreatif dalam bekerja					

**Variabel Kepribadian (X1)**

<i>Agreeableness</i>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
a.	Saya bersikap kooperatif terhadap pekerjaan					
b.	Saya memiliki rasa simpatik					

**Variabel Kepribadian (X1)**

<i>Conscientiousness</i>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
a.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
b.	Saya berhati-hati dalam melakukan pekerjaan					

**Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

<i>Affective Commitment</i>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
a.	Saya terlibat langsung dalam Fakultas					
b.	Saya memiliki loyalitas terhadap Fakultas					

**Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

<i>Normative Commitment</i>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
a.	Saya memiliki kesetiaan terhadap Fakultas					
b.	Saya memiliki kewajiban terhadap Fakultas					

***Organizational Citizenship Behavior (Y)***

<b><i>Altruism</i></b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
a.	Saya dapat membantu pegawai lain dalam melakukan pekerjaan					
b.	Saya melakukan pekerjaan di luar Tupoksi					

***Organizational Citizenship Behavior (Y)***

<b><i>Conscientiousness</i></b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
a.	Saya datang bekerja tepat waktu					
b.	Saya mematuhi peraturan di dalam Fakultas					

***Organizational Citizenship Behavior (Y)***

<b><i>Civic Virtue</i></b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
a.	Saya dapat mengikuti perubahan Fakultas					
b.	Saya aktif dalam mengikuti rapat Fakultas					

***Organizational Citizenship Behavior (Y)***

<b><i>Courtesy</i></b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
a.	Saya berlaku sopan dalam melakukan pekerjaan					
b.	Saya tidak memperbesar masalah di dalam pekerjaan					

***Organizational Citizenship Behavior (Y)***

<b><i>Sportmanship</i></b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
a.	Saya memiliki sifat sportif dalam melakukan pekerjaan					
b.	Saya berpikiran positif dalam melakukan pekerjaan					

## Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### Hasil Uji Validitas Kepribadian (X1)

#### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.436**	.482**	.395**	.441**	.370**	.511**	.337**	.396**	.349**	.736**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.001	.000
X1.1 N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.2 Pearson Correlation	.436**	1	.380**	.109	.332**	.175	.240*	.083	-.001	.386**	.483**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.332	.002	.117	.031	.464	.992	.000	.000
X1.2 N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.3 Pearson Correlation	.482**	.380**	1	.088	.098	.251*	.295**	.129	.282*	.375**	.517**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.435	.386	.024	.008	.252	.011	.001	.000
X1.3 N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.4 Pearson Correlation	.395**	.109	.088	1	.535**	.281*	.105	.795**	.195	.245*	.634**
X1.4 Sig. (2-tailed)	.000	.332	.435		.000	.011	.353	.000	.081	.027	.000
X1.4 N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.5 Pearson Correlation	.441**	.332**	.098	.535**	1	.535**	.280*	.335**	.295**	.514**	.748**
X1.5 Sig. (2-tailed)	.000	.002	.386	.000		.000	.011	.002	.007	.000	.000
X1.5 N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.6 Pearson Correlation	.370**	.175	.251*	.281*	.535**	1	.518**	.408**	.310**	.406**	.696**
X1.6 Sig. (2-tailed)	.001	.117	.024	.011	.000		.000	.000	.005	.000	.000
X1.6 N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.7 Pearson Correlation	.511**	.240*	.295**	.105	.280*	.518**	1	.119	.353**	.454**	.586**
X1.7 Sig. (2-tailed)	.000	.031	.008	.353	.011	.000		.290	.001	.000	.000
X1.7 N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.8 Pearson Correlation	.337**	.083	.129	.795**	.335**	.408**	.119	1	.210	.103	.580**

	Sig. (2-tailed)	.002	.464	.252	.000	.002	.000	.290		.060	.359	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.9	Pearson Correlation	.396**	-.001	.282*	.195	.295**	.310**	.353**	.210	1	.685**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000	.992	.011	.081	.007	.005	.001	.060		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.10	Pearson Correlation	.349**	.386**	.375**	.245*	.514**	.406**	.454**	.103	.685**	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.027	.000	.000	.000	.359	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Total_X1	Pearson Correlation	.736**	.483**	.517**	.634**	.748**	.696**	.586**	.580**	.559**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.620**	.402**	.234*	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.035	.000
	N	81	81	81	81	81
X2.2	Pearson Correlation	.620**	1	.521**	.311**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.000
	N	81	81	81	81	81
X2.3	Pearson Correlation	.402**	.521**	1	.687**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81
X2.4	Pearson Correlation	.234*	.311**	.687**	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.035	.005	.000		.000
	N	81	81	81	81	81

Total_ X2	Pearson Correlation	.789**	.788**	.820**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Hasil Uji Validitas OCB (Y)

### Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y	
Y.1	Pearson Correlation	1	.725**	-.041	.246*	.344**	.547**	-.002	.160	.043	.294**	.632**
	Sig. (2-tailed)		.000	.716	.027	.002	.000	.987	.153	.701	.008	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.2	Pearson Correlation	.725**	1	-.119	.183	.270*	.369**	-.070	.123	-.022	.152	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000		.291	.102	.015	.001	.534	.273	.847	.175	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.3	Pearson Correlation	-.041	-.119	1	.700**	.324**	-.090	-.080	.360**	.315**	.245*	.419**
	Sig. (2-tailed)	.716	.291		.000	.003	.425	.478	.001	.004	.028	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.4	Pearson Correlation	.246*	.183	.700**	1	.782**	.284*	.048	.647**	.572**	.588**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.027	.102	.000		.000	.010	.670	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.5	Pearson Correlation	.344**	.270*	.324**	.782**	1	.482**	.062	.592**	.514**	.523**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.002	.015	.003	.000		.000	.584	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.6	Pearson Correlation	.547**	.369**	-.090	.284*	.482**	1	-.017	.287**	.307**	.381**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.425	.010	.000		.881	.009	.005	.000	.000

	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.7	Pearson Correlation	-.002	-.070	-.080	.048	.062	-.017	1	.591**	.525**	.441**	.279*
	Sig. (2-tailed)	.987	.534	.478	.670	.584	.881		.000	.000	.000	.012
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.8	Pearson Correlation	.160	.123	.360**	.647**	.592**	.287**	.591**	1	.818**	.722**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.153	.273	.001	.000	.000	.009	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.9	Pearson Correlation	.043	-.022	.315**	.572**	.514**	.307**	.525**	.818**	1	.822**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.701	.847	.004	.000	.000	.005	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.10	Pearson Correlation	.294**	.152	.245*	.588**	.523**	.381**	.441**	.722**	.822**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.008	.175	.028	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Total_Y	Pearson Correlation	.632**	.538**	.419**	.799**	.774**	.596**	.279*	.757**	.670**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	10

## Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	4

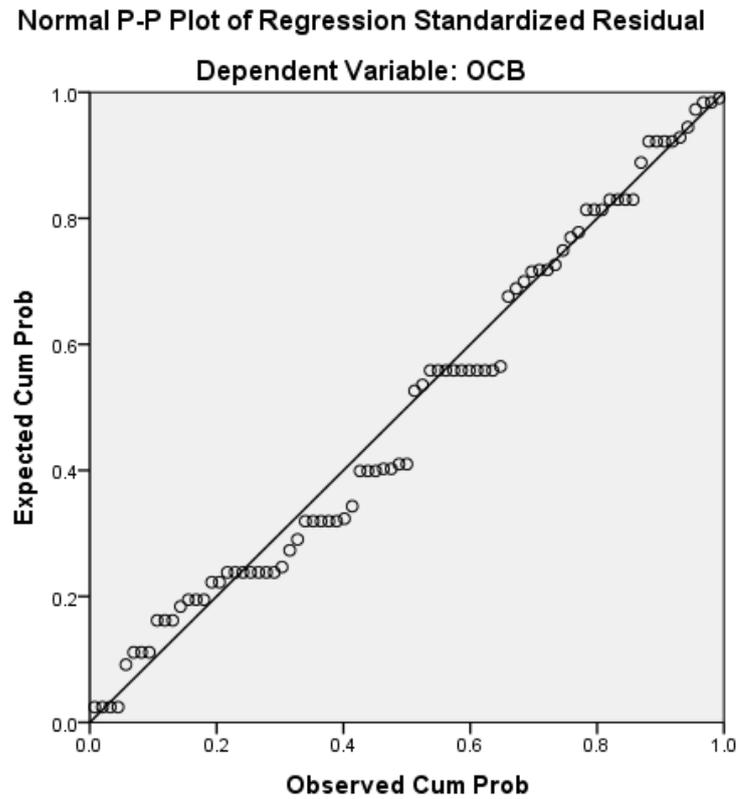
## Hasil Uji Reliabilitas OCB (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	10

### Lampiran 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



#### Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.532	3.478		.728	.469		
Kepribadian	.573	.080	.541	7.190	.000	.910	1.099
Komitmen Organisasi	.823	.150	.414	5.497	.000	.910	1.099

a. Dependent Variable: OCB

## Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.773 <sup>a</sup>	.598	.588	2.664	1.776

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

b. Dependent Variable: OCB

## Lampiran 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

### Persamaan Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.532	3.478		.728	.469		
Kepribadian	.573	.080	.541	7.190	.000	.910	1.099
Komitmen Organisasi	.823	.150	.414	5.497	.000	.910	1.099

a. Dependent Variable: OCB

### Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.773 <sup>a</sup>	.598	.588	2.664	1.776

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

b. Dependent Variable: OCB

## Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis

### Uji F (Simultan)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	824.396	2	412.198	58.077	.000 <sup>b</sup>
Residual	553.604	78	7.097		
Total	1378.000	80			

a. Dependent Variable: OCB

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

### Hasil Uji T (Parsial)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.532	3.478		.728	.469
Kepribadian	.573	.080	.541	7.190	.000
Komitmen Organisasi	.823	.150	.414	5.497	.000

a. Dependent Variable: OCB

### Hasil Uji Dominan

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.532	3.478	
Kepribadian	.573	.080	.541
Komitmen Organisasi	.823	.150	.414

a. Dependent Variable: OCB

Lampiran 6 Tabel Tabulasi Data

NU RESP	Kepribadian (X1)										TOTAL	Komitmen Urgansasi (X2)				TOTAL X	UCB (Y)										TOTAL Y			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10				
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	4	5	19	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	
5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44	4	4	4	4	16	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	39	
6	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	44	2	3	4	5	14	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	
9	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	39	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42	4	4	4	4	16	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	46	
11	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	42	3	3	5	5	16	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43	
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	5	5	18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
13	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	42	3	5	5	5	18	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43	
14	3	4	3	4	3	2	4	3	4	5	5	35	3	3	4	4	14	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4	38		
15	3	3	2	4	3	2	3	4	5	4	4	33	2	3	3	3	11	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	32		
16	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44	3	3	3	3	12	5	2	4	4	4	2	5	4	4	5	39		
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	3	4	3	3	13	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	39		
18	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	35	2	3	2	4	11	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	29		
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42	4	4	4	4	16	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	44		
21	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
22	4	3	5	3	2	4	5	4	5	4	5	39	1	4	4	4	13	1	1	5	4	4	2	5	5	5	4	36		
23	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	44	3	3	4	4	14	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
24	4	4	5	2	1	3	5	2	4	4	4	34	3	3	3	3	12	2	1	4	4	3	3	5	5	5	5	37		
25	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	45	3	3	4	4	14	3	1	4	4	4	4	5	5	5	5	40		
26	5	5	5	1	4	4	4	3	5	5	5	41	4	4	5	5	18	2	1	5	5	4	4	4	5	5	5	39		
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
29	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
30	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
31	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40	5	4	4	5	18	4	4	1	2	3	4	5	4	4	4	4	35	
32	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	45	3	4	5	5	17	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48	
33	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46	3	4	4	4	15	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	45	
34	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	46	3	5	5	5	18	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45	
35	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	44	2	3	4	5	14	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
39	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44	4	4	4	4	16	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	39	
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	5	5	18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	5	5	18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	3	4	3	3	13	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	39	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	3	4	3	3	13	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	39	
44	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44	4	4	4	4	16	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	39	
45	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40	5	4	4	5	18	4	4	1	2	3	4	5	4	4	4	4	35	
46	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	35	2	3	2	4	11	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	29		
47	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46	3	4	4	4	15	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	45	
48	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	44	2	3	4	5	14	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	
49	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	35	2	3	2	4	11	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	29		
50	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40	5	4	4	5	18	4	4	1	2	3	4	5	4	4	4	4	35	
51	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46	3	4	4	4	15	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	45	



## Lampiran 7 Dokumentasi Foto

