

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

Setiap organisasi akan menggerakkan sumber daya manusianya demi memperoleh tujuan yang sudah ditentukan bersama dan tertuang dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Efektifitas pelaksanaan program yang sudah direncanakan tidak luput dari berbagai faktor kepribadian/*personality* dan perilaku organisasi termasuk juga budaya organisasi. Kepribadian/*personality* adalah nilai dan perspektif diri yang kompleks dan dinamis dalam diri seseorang tentang bagaimana seseorang menentukan cara berpikir, bertindak dan beradaptasi dengan lingkungannya sehingga akan timbul tingkah lakunya yang berdasarkan nilai dan perspektif diri.³⁰ Makna penting lainnya kepribadian adalah faktor yang berpengaruh atas diri orang lain, kelompok maupun keorganisasian, serta menganggap bahwa kepribadian sebagai pola dan proses kejiwaan yang akan mengelola perilaku dan respon terhadap lingkungan secara identik menurut asumsi pribadi.³¹ Sedangkan Colquitt mendefinisikan “*personality refers to the structures and propensities inside people that explain their characteristic patterns of thought, emotion, and behavior*”. Kepribadian mengacu pada struktur dan kecenderungan di dalam

³⁰ Sudaryono, *Budaya dan Perilaku Organisasi* (Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendikia, 2014), 174.

³¹ Bisyri Abdul Karim, “Teori Kepribadian dan Perbedaan Individu,” *El Jour; Education and Learning Journal* 1, no. 1 (2020): 46.

diri orang-orang yang menjelaskan pola karakteristik, cara berpikir, emosi, dan perilaku mereka.³²

Menurut Idi Warsah dan Muhamad Uyun kepribadian merupakan kualitas dari seluruh perilaku seseorang, baik aktivitas fisik maupun psikis dari sejak lahir maupun dari pengaruh interaksi dengan lingkungan.³³ Kepribadian sebagai yang mempengaruhi perilaku menurut Allport yang dikutip oleh Mokhammad Arif Saifullah et al, kepribadian merupakan suatu organisasi dinamis yang ada di dalam diri individu sebagai sistem psikofisik yang menentukan bagaimana seorang individu menyesuaikan perilaku secara khas dengan lingkungannya.³⁴ Pada dasarnya kepribadian atau *personality* adalah ciri perilaku seseorang sebagai individu untuk berinteraksi dengan lingkungan (eksternal maupun internal).³⁵ Berdasarkan beberapa definisi kepribadian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah pola struktur seseorang dalam memunculkan paradigma berdasarkan karakteristik, sifat, latar belakang, emosi, lingkungan dan pengalaman seseorang terhadap objek yang dapat dirasakan oleh panca indera dan perasaan kemudian terinterpretasi melalui perilaku.

³² Karnati Neti dan Ilham Fahmi, "Pengaruh Kepribadian dan Persepsi Kerja Guru terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMA Negeri Se Kabupaten Karawang," *Jurnal Pendidikan Pascasarjana Magister PAI* 1, no. 1 (November 2017): 118.

³³ Idi Warsah dan Muhamad Uyun, "Kepribadian Pendidik: Telaah Psikologi Islami," *Psikis : Jurnal Psikologi Islami* 5, no. 1 (2019): 65.

³⁴ Mokhammad Arif Saifullah, Medianta Tarigan, dan Gemala Nurendah, "Bagaimana Kepribadian Dan Pemberdayaan Psikologis Meningkatkan Perilaku Proaktif Karyawan Start-Up?," *Jurnal Psikologi Insight* 3, no. 1 (2019): 48.

³⁵ Maropen Simbolon, "Persepsi dan Kepribadian," *Ekonomis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2, no. 1 (2008): 62.

Al-Qur'an telah mengisyaratkan kepribadian Rasulullah SAW sebagai contoh bagi manusia, khususnya umat Islam dalam menjalani kehidupan. Hal tersebut sebagaimana yang ditegaskan dalam QS. Al-Ahzab (33): 21 :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا³⁶

Terjemahnya : Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah (33): 21.

Ayat tersebut merupakan pokok isyarat dalam mencontoh Rasulullah melalui berbagai perkataan, perbuatan dan perilakunya, melalui QS. Al-Ahzab (33): 21 juga Allah *Tabaaraka wa Ta'ala* memberikan contoh suri tauladan yang sangat baik melalui Rasulullah dalam keteguhan, kesabaran, perjuangan dan perbuatannya dalam menanti pertolongan Allah *Tabaaraka wa Ta'ala*.³⁶ Dalam ayat ini kita dapat menemui persesuaian sifat teladan Rasulullah melalui perspektif *self evaluation*. Hal serupa diungkapkan oleh Shofiah Nurul Huda dan Fira Afrina dalam penelitiannya bahwa Rasulullah adalah sosok pribadi yang tenang dan sabar dalam memikirkan masalah dan juga pribadi yang selalu melibatkan Allah dalam segala penyelesaian masalahnya, sehingga Rasulullah memiliki jiwa yang teguh, dan tidak gentar terhadap masalah yang dihadapi.³⁷

³⁶ Ibnu Katsiir, "Tafsir Ibnu Katsiir," in *Lubaabut tafsir min Ibnu Katsiir*, ed. oleh M. Abdul Ghoffar et al., 6 ed. (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2004), 461.

³⁷³⁷ Shofiah Nurul Huda dan Fira Afrina, "Rasulullaah Sebagai Role Model Bagi Pendidik (Kajian Terhadap Al-Qur'an Surah Al-Ahzab Ayat 21)," *Fitrah: Journal of Islamic Education* 1, no. 1 (2020): 76.

Dengan diisyaratkannya kepribadian Rasulullah melalui Al-Qur'an menurut Suwaid, keteladanan Rasulullah yang baik merupakan rangkaian proses seseorang untuk menumbuhkan perilaku yang kuat dan kokoh sebagai manusia yang berkepribadian baik dalam menghadapi tantangan dinamika permasalahan kehidupan yang lebih kompleks dan materialism yang begitu kuatnya.³⁸

Karakteristik individu yang terdiri dari kepribadian maupun sikap merupakan penyusun dan pembentuk perilaku seseorang dalam bekerja dan menjalankan tugas dalam organisasi.³⁹ Hubungan antara kepribadian dan perilaku kewargaan merupakan hal yang kompleks untuk dipelajari oleh atasan, serta kepribadian menjadi rujukan untuk mengidentifikasi serangkaian karakteristik dan perilaku yang relatif dinamis dan signifikan yang telah terbentuk oleh faktor genetik dan faktor lingkungan.⁴⁰ Karakteristik seseorang berdampak terhadap perilaku dipandang sebagai suatu totalitas terorganisir berdasarkan tendensi tingkah laku tertentu yang bersifat tetap dan tersusun sesuai psikis individual, sehingga dapat membedakan ciri perilaku yang umum dengan pribadi lainnya.⁴¹

³⁸ Zulhammi, "Kepribadian Rasulullah SAW Sebagai Guru Profesional," *Darul Ilmi* 2, no. 1 (2014): 65.

³⁹ Arie Ambarwati, *Perilaku dan Teori Organisasi*, 1 ed. (Malang: Meida Nusa Creative, 2018), 68.

⁴⁰ John M Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, ed.1 oleh Gania Gina, Wibi Hardani, dan Bimo Adi Yoso, 1 ed. (Jakarta: Erlangga, 2006), 92.

⁴¹ Nursyamsi, "Pengembangan Kepribadian Guru," *Jurnal Al-Ta'lim* 21, no. 1 (2014): 38.

Pola perilaku seseorang cenderung tampak berdasarkan berbagai faktor salah satunya adalah kepribadian, pernyataan tersebut diperkuat oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Taufiq Amir sebagaimana dalam bukunya:

“Adanya inovasi atau perubahan dalam objek sikap melibatkan diri pada asumsi dan pola perilaku tertentu, perasaan seseorang atas inovasi atau perubahan mendorong perilaku yang juga dipengaruhi oleh pengalaman, nilai diri, kepribadian dan norma-norma sosial dari perilaku berdasarkan sudut pandang seseorang”.⁴²

Beberapa faktor umum tentang kepribadian telah diidentifikasi oleh peneliti menggambarkan dimensi kepribadian yang terangkum dalam alat ukur indikator yang digunakan berdasarkan *The Big Five Model* yang dikembangkan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge adalah 1. *Extraversion*, 2. *Agreeableness*, 3. *Conscientiousness*, 4. *Emotional stability*, 5. *Openness to experience*.⁴³ Pertama, ekstrasensi (*extraversion*), sebuah dimensi pada kepribadian seseorang yang memprioritaskan hubungan kenyamanan seseorang dalam berperilaku maupun berinteraksi. Sifat/dimensi ekstrasensi memiliki dua kecenderungan karakteristik yakni, ekstrover dan introver, karakteristik ekstrover lebih mampu menunjukkan minatnya dalam mengekspresikan apa yang ada pada pikiran dan perasaannya, sebaliknya karakteristik introver cenderung memendam minat dalam mengekspresikan apa yang ada pada pikiran dan perasaannya. Kedua, keramahan (*Agreeableness*), sebuah dimensi sikap kepribadian yang menjelaskan seorang individu memiliki sikap yang baik, kooperatif dan mempercayai serta memiliki kecenderungan

⁴² Amir, *Perilaku Organisasi*, 31.

⁴³ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 84.

untuk menghindari konflik dengan orang lain. *Ketiga*, kehati-hatian (*conscientiousness*), dimensi sikap kehati-hatian menjelaskan karakteristik seseorang yang cenderung lebih berhati-hati dalam bertindak, merencanakan tujuan maupun perilakunya agar dapat terlaksana berdasarkan apa yang direncanakannya. Karakteristik dari dimensi ini mengindikasikan seseorang lebih bertanggung jawab, dapat diandalkan, berorientasi pada pencapaian dan disiplin. *Keempat*, stabilitas emosional (*emotional stability*) sebuah dimensi yang menunjukkan dua karakteristik emosi yang positif dan negatif, emosi yang positif cenderung berperilaku baik, menciptakan kenyamanan terhadap sekitar, mampu mengendalikan stres dan memiliki sikap yang optimis, sedangkan emosi negatif merupakan kebalikannya, emosi negatif cenderung depresi, arogan, dan pesimis serta sangat berpeluang dibenci atau dijauhi oleh orang lain. *Kelima*, keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*) dimensi ini cenderung tertarik tentang minat dan inovasi maupun perubahan dalam hidupnya menuju ke arah yang lebih baik, orientasi tersebut berdasarkan pengetahuannya atas pengalaman pribadi maupun pengalaman orang lain. Kemudian dimensi *openness to experience* ini mengidentifikasi dua sikap dalam menghadapi perubahan, orang yang terbuka lebih sensitif terhadap perubahan atau memberikan kritik atas perubahan tertentu atau sebaliknya, orang yang tertutup lebih cenderung tidak peduli terhadap berbagai perubahan dan lebih merasa nyaman dengan situasi yang dikenali.

Organ telah memberikan konsep dan definisi dari *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dikutip oleh Muhammad Ali et al, OCB

sebagai perilaku individu yang sukarela, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal organisasi dan yang secara tidak langsung berperan dalam fungsi organisasi yang efektif.⁴⁴ Perilaku seseorang menyebabkan sikap sedia yang mendorong untuk melakukan perilaku positif dapat dianggap sebagai tindakan OCB. Pernyataan senada juga dikemukakan oleh Naway, *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bagian dari perilaku sukarela yang dilakukan seseorang serta turut andil secara langsung atau tidak langsung terhadap fungsi organisasi.⁴⁵ Kesamaan pernyataan tersebut diperkuat oleh Bernard Tewel et al, yakni *organizational citizenship behavior* atau yang bisa disebut perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku positif yang menjadi pilihan seseorang dan bukan menjadi tanggung jawab atau keharusan perilaku anggotanya, maka organisasi yang lebih maju membentuk anggotanya bisa melakukan perilaku sukarela secara positif.⁴⁶

Asumsi mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi merupakan bagian dari model perilaku pada tingkatan organisasi. Perilaku kewargaan organisasi menjadi bagian dari perilaku yang dilakukan individu secara positif dan merupakan bagian dari proses kemajuan pada tingkat organisasi. Perilaku kewargaan organisasi sering kali disebut sebagai istilah dalam menilai dan memaknai perilaku seseorang,

⁴⁴ Muhammad Ali et al., "Tinjauan Internasional Menilai Peran Mediasi Work Engagement Antara Hubungan Corporate Social Responsibility dengan Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior," *International Review of Management and Marketing* 10, no. 4 (2020): 2.

⁴⁵ Fory Armin Naway, *Organizational Citizenship Behavior* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2014), 13.

⁴⁶ Tewel et al., *Perilaku Organisasi*, 44.

sehingga istilah tersebut dapat disebut sebagai anggota yang menyelaraskan nilai-nilai kepribadian yang positif.⁴⁷ Parameter individu menemukan bahwa kepribadian memiliki dampak terhadap perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*).⁴⁸ OCB merupakan dampak yang dapat ditimbulkan dari faktor internal kepribadian dan suasana hati secara individual maupun kelompok.⁴⁹ Berdasarkan beberapa teori, asumsi dan penelitian, bahwa kepribadian memiliki hubungan, dampak maupun pengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dimensi *organizational citizenship behavior* menurut Organ et al yang dikutip oleh Ezzah Nahrishah dan Sarah Imelda terdapat lima dimensi diantaranya adalah *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*.⁵⁰ Pertama, *altruism* (altruisme) merupakan sikap mementingkan kepentingan orang lain diluar tugasnya sebagai anggota organisasi, perilaku ini mendorong seseorang sebagai upaya meringkankan pekerjaan rekannya ketika situasi sulit dalam organisasi maupun masalah pribadi. Kedua *conscientiousness* (kesadaran/kehati-hatian), perilaku seseorang yang

⁴⁷ Imam Gunawan, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kras Kabupaten Kediri," *Premiere Educandum : Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran* 5, no. 01 (2016): 63–64.

⁴⁸ Noviana Tursanurohmad, "Pengaruh Kepribadian dan Dukungan Organisasi Terhadap Profesionalisme, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja," *Jurnal Litbang Polri* 22, no. 4 (2019): 8.

⁴⁹ Desi Nur Haryati, "Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship* 9, no. 1 (2019): 31,.

⁵⁰ Ezzah Nahrishah Dan Sarah Imelda, "Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Kinerja Organisasi," *Ilmiah Kohesi* 3, no. 3 (2019): 40–51.

ditunjukkan berdasarkan apa yang diharapkan atau melebihi tugas-tugas organisasi dan dilakukan secara sukarela atau penuh kesadaran diri. Pada dimensi ini seorang anggota organisasi dapat melakukan tugasnya melebihi apa yang ditugaskan kepadanya. *Ketiga sportmanship* (sportivitas), suatu perilaku yang dapat menilai adil terhadap keadaan yang kurang ideal atau kondisi perbedaan pendapat dalam organisasi tanpa menunjukkan rasa keberatannya. Seseorang yang bersikap *spotmanship* yang tinggi dapat memberikan keadaan yang adil berdasarkan kesesuaian proporsi kinerja atau kontribusi seseorang secara positif diantara orang lain. *Keempat courtesy* (kesopanan), merupakan perilaku yang mengarah pada pengelolaan hubungan baik dengan orang lain dengan tujuan terhindar dari masalah-masalah *interpersonal*/urusan pribadi. Seseorang yang memiliki sikap sopan akan lebih menghargai, menghormati dan memperhatikan perasaan orang lain. *Kelima Civic Virtue* (mengutamakan kebajikan), perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab serta keaktifannya sebagai anggota organisasi dalam menunjang pengaruh positif atau baik dalam berorganisasi maupun berinteraksi dengan orang lain. Dimensi ini mengarah pada perilaku yang ikut andil dan memiliki tanggung jawab sebagai anggota atau warga organisasi demi meningkatkan kualitas pada bidang pekerjaan atau tugas yang ditekuni maupun pengaruh baik yang ada pada organisasi.

Budaya secara harfiah berasal dari bahasa latin, yakni *colere* yang memiliki makna mengelola tanah. Sedangkan makna berdasarkan bahasa Sansekerta, yaitu *buddhayah* yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi

atau akal) dapat diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi atau akal manusia.⁵¹ Moh. Pabundu Tika mengemukakan definisi budaya secara umum menurut Edghar H. Sehein, budaya sebagai hasil dari suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, serta dikembangkan oleh sekelompok orang tertentu sebagai cara untuk mengatasi dan menghadapi masalah adaptasi eksternal dan intergasi internal yang diakui oleh kelompok lain serta memiliki penerapan dengan baik pada status kewargaannya, maka seiring berkembangnya pola asumsi pada kelompok tertentu budaya akan diwariskan kepada anggota-anggota yang baru sebagai cara untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tertentu.⁵²

Menurut Pahlawansjah Harahap budaya adalah pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami kondisi lingkungan dan pengalaman yang dapat dijadikan pedoman atau jalan hidup dan tingkah lakunya, serta dapat diturunkan kepada generasi selanjutnya.⁵³ Pemahaman terhadap budaya sangat erat kaitannya dengan asumsi masyarakat dan merupakan suatu hal kompleks yang didalamnya terdapat pengetahuan, kepercayaan, kesenian, pola perilaku, moral, hukum, adat istiadat dan kemampuan-kemampuan seseorang yang diperoleh sebagai anggota masyarakat.⁵⁴ Maka dapat disimpulkan makna budaya secara umum adalah pola interaksi, perilaku dan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang

⁵¹ Muhammad Syukri Albani Nasution et al., *Ilmu Dasar Sosial Budaya* (Jakarta: Rajawali Press, 2015), 15–16.

⁵² Moh Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, 1 ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 5-6.

⁵³ Harahap, *Budaya Organisasi*, 1.

⁵⁴ Nasution et al., *Ilmu Dasar Sosial Budaya*, 15.

diperoleh melalui pengetahuan, pengalaman dan kesepakatan bersama dan dapat dijadikan sebagai pedoman yang akan diturunkan kepada generasi selanjutnya.

Tipologi organisasi dapat dilihat pada kepentingan manusia yang sedang dihadapi, sedangkan organisasi sosial pendidikan lebih mengarah pada perubahan (*changing*) perilaku manusia.⁵⁵ Organisasi menurut Saeful Sagala adalah suatu instansi atau wadah sebagai unit terkoordinasi yang terdiri dari beberapa orang yang memiliki fungsi untuk mencapai satu sasaran atau lebih. Melalui organisasi, masyarakat memungkinkan meraih apa yang belum bisa tercapai oleh satuan individu.⁵⁶ Pernyataan serupa disampaikan oleh Arie Ambarwati, organisasi pada dasarnya adalah tempat atau tempat berkumpulnya orang-orang, bekerja sama secara rasional dan sistematis, serta memiliki manajemen atau sistem manajemen sendiri, yang tujuannya adalah untuk memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan dan manusia), artinya, infrastruktur, data, dan lainnya, dapat digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.⁵⁷

Budaya organisasi merupakan konsep penting untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi, akan tetapi budaya organisasi bukan satu satunya cara seseorang dalam mengambil perspektif

⁵⁵ Santoso T Raharjo, "Manajemen Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial," *Jurnal Sosiohumaniora* 4, no. 3 (2002): 6.

⁵⁶ Syaeful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan*, 1 ed. (Jakarta: KENCANA, 2016), 18.

⁵⁷ Ambarwati, *Perilaku dan Teori Organisasi*, 1.

secara utuh suatu organisasi.⁵⁸ Budaya yang terdapat dalam sebuah organisasi dengan karakteristik kepribadian anggotanya merupakan artibut dalam kehidupan sosial dan humanistik disebuah organisasi yang berjangka waktu relatif singkat tidak mengalami perubahan terhadap pemahamannya, apabila memahami manusia/anggota secara kelompok, maka rujukannya adalah budaya, sedangkan untuk memahami individu maka rujukannya adalah kepribadian.⁵⁹ Budaya organisasi menjadi sebuah karakteristik kunci atau pedoman yang dianut oleh para anggotanya kemudian menciptakan pola perilaku tertentu sehingga dapat membedakan pola organisasi dengan yang lainnya. Pola dasar budaya merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas organisasi dan menyediakan konteks khusus untuk sekelompok orang.⁶⁰

Budaya organisasi yang ditanamkan dalam suatu sistem organisasi dapat diyakini oleh setiap anggota organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasinya yang kemudian berpengaruh pada keberlangsungan organisasi.⁶¹ Pernyataan serupa juga dikemukakan oleh Ainur Rofiq bahwa budaya organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok di dalam suatu organisasi, sehingga perilaku yang timbul akan berpengaruh pula pada pencapaian prestasi tersebut dan sekaligus

⁵⁸ Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*.

⁵⁹ Harahap, *Budaya Organisasi*, 4.

⁶⁰ Siti Nur Hidayah, "Manajemen Kinerja di Institusi Pendidikan Tinggi: Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi," *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2016): 28–30.

⁶¹ Djunawir Syafar, "Birokrasi, Perilaku dan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan Islam Roudlotul Athfal UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta," *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2017): 279.

berpengaruh pada efektifitas tujuan organisasi.⁶² Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat dikatakan secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh pada efektifitas organisasi. Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku seseorang menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge yang menyatakan bahwa :

“Tinjauan budaya dalam sebuah organisasi dapat mendorong komitmen organisasional dan meningkatkan konsistensi perilaku pekerja atau seseorang, serta dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Budaya organisasi yang positif juga dipandang sebagai sesuatu yang berharga oleh para anggota, karena menguraikan bagaimana perilaku, sikap dan interaksi dilakukan dan sebagai pandangan dalam menentukan perilaku”.⁶³

Penentuan perilaku seseorang melalui budaya organisasi juga dikemukakan oleh Mohanty dan Rath dalam penelitian yang dilakukan oleh Nina Ariani Wijaya dan Ahyar Yuniawan, peran budaya organisasi adalah sebagai hal penting dalam sebuah organisasi yang akan menentukan bagaimana seseorang berperilaku di dalamnya dan tinjauan seberapa besar keberhasilan pembentukan perilaku individu yang positif dalam kelompok adalah cerminan berhasilnya penerapan budaya organisasi yang baik, hal tersebut akan mempengaruhi perilaku *in-role* ataupun perilaku *extra-role*.⁶⁴ Berdasarkan uraian diatas, maka budaya organisasi dapat memberikan dampak terhadap kepribadian maupun OCB. Seseorang dengan kepribadian tertentu dapat

⁶² Ainur Rofiq, “Birokrasi, Perilaku, dan Budaya Organisasi dalam Pendidikan Islam,” *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2019): 112.

⁶³ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 363.

⁶⁴ Nina Ariani Wijaya dan Ahyar Yuniawan, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan bagian antaran PT . Pos Indonesia Processing Center Semarang),” *Diponegoro Journal of Management* 6, no. 4 (2017): 3.

dikontrol oleh budaya organisasi serta dapat mengidentifikasi bagaimana konsistensi atau parameter perilaku seseorang dalam melakukan interaksi pada suatu organisasi.

Pola karakteristik budaya organisasi yang dikembangkan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge yaitu : 1. *Innovation and Risk Taking*, 2. *Attention To Detail*, 3. *Outcome Orientation*, 4. *People Orientation*, 5. *Team Orientation* 6. *Aggressiveness*, 7. *Stability*.⁶⁵ Pertama, *innovation and risk taking* atau inovasi dan mengambil resiko, pola ini menunjukkan seberapa besar suatu organisasi dalam mengarahkan para anggotanya untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko dalam menentukan sikapnya. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh anggotanya serta dapat membangkitkan ide anggota. Kedua, *attention to detail* atau memperhatikan terhadap hal-hal kecil, pola karakteristik ini mengarahkan anggotanya untuk memperhatikan pada sebuah presisi perkembangan atau proses organisasional. Ketiga, *outcome orientation* atau berorientasi pada hasil, dimensi ini mengarahkan sejauh mana para manajer memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut seperti menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas. Keempat, *people orientation* atau orientasi kepada manusia, dimensi ini cenderung memperhatikan sejauh mana keputusan organisasional pada hasil anggotanya, seperti memberikan penghargaan kepada anggotanya yang senantiasa memberikan kontribusi/partisipasi.

⁶⁵ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 364–366.

Kelima, team orientation berorientasi pada tim atau kerjasama organisasional, dimensi ini mengarahkan supaya anggota organisasi bekerjasama dengan anggota organisasi lainnya maupun berupaya mendukung sistem organisasi yang telah disepakati bersama. *Keenam, aggressiveness* atau keagresifan, pola budaya ini dapat mengarahkan anggota organisasi untuk agresif dan kompetitif dalam melaksanakan tugas organisasi sebaik-baiknya. *Ketujuh, stability* atau kestabilan, pola budaya ini menunjukkan sejauh mana kebijakan organisasi memberikan kestabilan ideologi organisasi berdasarkan kondisi tertentu dengan mengesampingkan perubahan ideologi tersebut, seperti kebijakan manajemen yang mempertahankan *status quo* maupun identitas organisasi, evaluasi penghargaan dan kinerja oleh manajer ditekankan pada upaya-upaya kestabilan individual.

B. Kerangka Pikir

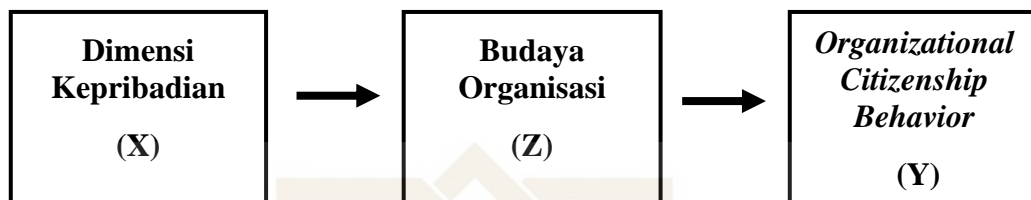
Kerangka berfikir pada penelitian ini berawal dari kecenderungan literatur terdahulu yang lebih banyak berorientasi pada sistem organisasional profit/laba dan masih sedikit literatur yang mengkaji OCB dalam lingkup organisasi pendidikan pesantren, melalui budaya yang ada dan berorientasi pada sumber daya manusia. Penting bagi organisasi dalam memiliki anggotanya yang berperilaku sesuai dengan aturan, nilai, dan norma yang berlaku pada organisasi. Kepribadian seseorang menjadi urgensi dalam manajemen organisasi serta memiliki hubungan langsung dengan tujuan organisasi. Orientasi tujuan organisasi dengan melibatkan anggotanya dapat

ditinjau dari aspek perilaku positif diluar wewenang dan tanggung jawab anggotanya.

Peranan kepribadian positif akan meningkatkan optimalisasi bagi keberlangsungan organisasi, sehingga peran organisasi sangat diperlukan dalam memberdayakan pelayanan maksimal organisasi terhadap anggota serta masyarakat. Dengan adanya peran OCB di dalam organisasi, akan menjadi suatu kemajuan organisasi tersebut. Selain peranan OCB yang ada pada organisasi, budaya organisasi menjadi dasar positif lainnya dalam membentuk kepribadian anggotanya. Budaya menjadi pertimbangan bagi organisasi untuk dapat dirasakan manfaatnya dalam struktur organisasional serta berdampak pada masyarakat sekitar.

Dalam penelitian ini, kemajuan organisasi ditinjau dari tiga aspek yaitu *pertama*, kepribadian seseorang dengan dimensi 1. *Extraversion* (ekstraversi), 2. *Agreeableness* (keramahan), 3. *Conscientiousness* (Kehati-hatian), 4. *Emotional stability* (emosi yang stabil), 5. *Openness to experience* (keterbukaan terhadap pengalaman). *Kedua*, *organizational citizenship behavior*, yang terdiri dari dimensi 1. *Altruism*, 2. *Conscientiousness*, 3. *Sportmanship*, 4. *Courtesy* dan 5. *Civic Virtue*. Sedangkan *ketiga*, budaya organisasi yang terdiri dari dimensi 1. *Innovation and Risk Taking*, 2. *Attention To Detail*, 3. *Outcome Orientation*, 4. *People Orientation*, 5. *Team Orientation* 6. *Aggressiveness*, 7. *Stability*.

Kerangka berfikir tersebut secara sederhana dapat diskemakan sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Skema Pengaruh Dimensi Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Dikontrol oleh Budaya Organisasi

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ini digunakan untuk menguji teori yang dijadikan landasan dalam penelitian ini. Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang diajukan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. H_{a1}: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dimensi kepribadian dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) di Pesantren Al-Madani Cikalong.

H_{a2}: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dimensi kepribadian dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) di Pesantren Al-Madani Cikalong ketika dikontrol variabel budaya organisasi.

2. H₀₁: Tidak Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dimensi kepribadian dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) di Pesantren Al-Madani Cikalong.

H₀₂: Tidak Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dimensi kepribadian dengan *organizational citizenship behavior* (OCB)

ketika dikontrol variabel budaya organisasi di Pesantren Al-Madani Cicalong.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuantitatif melalui instrumen penelitian berupa kuisisioner. Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada kenyataan, gejala dan fenomena dapat diklasifikasikan, relatif tetap, spesifik, dapat diamati, diukur, dan ada hubungan sebab akibat antara gejala, digunakan untuk mempelajari sekelompok orang atau Sampel tertentu, data dikumpulkan menggunakan studi instrumental, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dan tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁶⁶ Berdasarkan tujuannya, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian terapan, penelitian terapan (*applied research*) adalah penelitian yang memiliki alasan praktis, penilaian, serta mengetahui hubungan antar variabel dengan maksud untuk memperbaiki berdasarkan data yang diperoleh. Penelitian tentang pengaruh dimensi kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kontrol variabel budaya organisasi menekankan pada manfaat praktis dalam identifikasi masalah dan pengembangan ilmu pengetahuan, dan berkaitan untuk menganalisis hubungan dan besaran pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan melalui kontrol variabel budaya organisasi.

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 19 ed. (Bandung: Alfabeta, 2013), 8.

Penelitian dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif bertujuan untuk memperoleh data berdasarkan jumlah dan diolah untuk mengetahui besaran atau nilai pengaruh antara variabel dimensi kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan ketika dikontrol oleh variabel budaya organisasi. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei (*survey research*), penelitian ini dilakukan pada suatu populasi, namun data yang digunakan atau diolah berasal dari sampel pada populasi tertentu.⁶⁷ Olah data pada penelitian dibantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Data diambil melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden/sampel. Penentuan sampel menggunakan teknik *probability sampling* berdasarkan *stratified random sampling* yang artinya pengambilan sampling digunakan berdasarkan populasi mempunyai anggota atau unsur yang homogen dan berstrata secara proporsional.⁶⁸ Selanjutnya setelah kuesioner disebarakan dan diambil kembali, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui keabsahan dan konsistensi dari pernyataan yang ada.

Uji validitas menggunakan teknik korelasi bivariat, sedangkan uji reliabilitas menggunakan teknik *cronchbach alpha's*. Setelah data terkumpul, akan diolah melalui analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif akan menginterpretasikan dan mendeskripsikan data melalui teknik kombinasi sampel, distribusi frekuensi, dan *crosstabs* (tabulasi silang). Sementara itu,

⁶⁷ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ed. oleh Abdau Qurani Habib, 1 ed. (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (FITK) UIN Sunan Kalijaga, 2017), 15.

⁶⁸ Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, ed. oleh Rusyidi Ananda (Bandung: Citapustaka Media, 2007), 115–116.

dalam analisis inferensial akan digunakan uji korelasi dan uji regresi untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara kedua variabel. Uji korelasi berfungsi untuk mengukur besar hubungan antar variabel. Analisis korelasi yang pertama akan menggunakan teknik analisa *bivariate correlation* melalui *pearson product moment correlation* (korelasi produk moment). Kemudian akan digunakan analisis korelasi *partial* (parsial) untuk melihat pola hubungan antara variabel X (dimensi kepribadian) dengan variabel Y (*organizational citizenship behavior*) signifikan apabila dikontrol oleh variabel Z (budaya organisasi). Setelah dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan melalui uji korelasi, pengolahan data dilanjutkan dengan uji regresi. Jenis regresi yang dilakukan adalah regresi linier sederhana dan regresi linear berganda, dari hasil uji regresi akan diperoleh nilai koefisien regresi dan besar pengaruh yang terjadi. Uji Regresi dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh variabel dimensi kepribadian dan budaya organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

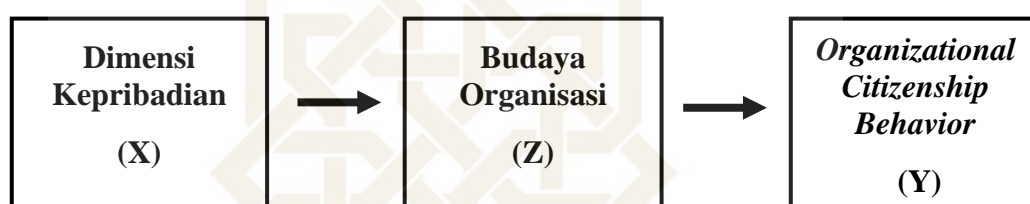
B. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu jumlah yang terukur serta bervariasi kemudian menyebabkan hubungan terhadap nilai tertentu. Variabel penelitian adalah suatu atribut/sifat/nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai tolak ukur yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan berdasarkan hubungannya.⁶⁹ Penelitian ini menggunakan satu *independent*

⁶⁹ Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif*, 4 ed. (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2011), 7.

variable yang dinyatakan dengan X, satu *dependent variable* yang dinyatakan dengan Y serta terdapat variabel kontrol berupa budaya organisasi yang dinyatakan dengan Z.

Skema hubungan antar variabel X, Y, dan Z dapat digambarkan seperti berikut:



Gambar 3.1 : Skema Hubungan antar variabel X, Y, dan Z

C. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan penelitian, terdapat tiga variabel yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Dimensi Kepribadian

Kepribadian adalah pola struktur seseorang dalam memunculkan paradigma berdasarkan karakteristik, sifat, latar belakang, emosi, lingkungan dan pengalaman seseorang terhadap objek yang dapat dirasakan oleh panca indera dan perasaan kemudian terinterpretasi melalui perilaku. Dimensi kepribadian juga merupakan faktor penting atas terjadinya pola perilaku seseorang. Beberapa konsep tentang kepribadian menjadi pedoman dalam menyusun penelitian, seperti Kepribadian Kognitif, *Personality Trait*, *Psychoanalytic Theory of Personality*, *Self-Concept*, *Myers-Birggs Type Indicator (MBTI)*, dan *Dark*

Triad telah banyak digunakan oleh para peneliti lainnya. *The Big Five Personality* menjadi konsep dimensi kepribadian yang telah banyak dilakukan juga oleh para peneliti, konsep ini relatif stabil untuk mengukur model kepribadian seseorang berdasarkan karakteristiknya hingga dewasa.⁷⁰ Adapun dimensi kepribadian berdasarkan model *The Big Five Personality* adalah sebagai berikut : *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Emotional stability*, dan *Openness to experience*.

Tabel 3.1: Indikator dan Deskripsi Variabel Dimensi kepribadian

Variabel	Indikator Dimensi Kepribadian	Deskripsi
Dimensi Kepribadian	Ekstravensi (<i>extraversion</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Ekspresif terhadap interaksi lingkungan dan perubahan kebijakan organisasi • Mampu bersosialisasi dengan baik • Kurang tertarik dengan interaksi sosial • Cenderung nyaman dengan kebijakan organisasi yang sudah diterapkan
	Keramahan (<i>Agreeableness</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Relatif bersikap baik terhadap orang lain • Bersikap kooperatif ketika bekerja sama • Mudah untuk mempercayai orang lain
	Kehati-hatian (<i>conscientiousness</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan orang lain atau atasan • Disiplin dalam menjalani berbagai kegiatan yang diadakan oleh organisasi
	Stabilitas emosional	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat meredakan amarah diri maupun orang lain

⁷⁰ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 86.

Variabel	Indikator Dimensi Kepribadian	Deskripsi
	(<i>emotional-stability</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu memberikan kenyamanan terhadap sekitar melalui emosi positif • Berperilaku arogan terhadap keputusan atau kebijakan orang lain • Cenderung depresi dengan keadaan organisasi
	Keterbukaan pada pengalaman (<i>openness to experience</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Tertarik dengan kebijakan baru atau perubahan hidup • Memberikan pendapat atau kritik terhadap perubahan organisasional • Cenderung lebih tidak peduli terhadap perubahan organisasi

Pada variabel dimensi kepribadian, sebagai data primer yang dikumpulkan bersumber dari angket atau kuesioner yang berisi 15 item pernyataan menggunakan skala likert. Kemudian semua jawaban responden dikoding dalam bentuk angka dan diolah menggunakan aplikasi SPSS. Pengolahan data tersebut disertai pemberian skor “1” untuk kategori kurang baik, skor “2” untuk kategori baik, dan skor “3” untuk kategori sangat baik.

Pengelompokan kategori dari variabel ini menggunakan rumus *mean* dan standar deviasi :

- $X < M - 1 SD$ = Kurang baik
- $M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$ = Baik
- $M + 1 SD \leq X$ = Sangat baik

Keterangan :

X = Nilai pertanyaan responden tentang Dimensi kepribadian

M = Rata-rata

SD = Standar Deviasi

Tabel 3.2: Kategori Variabel X

Interval	Skor	Kategori
$X < 49$	1	Kurang baik
$49 \leq X < 63$	2	Baik
$63 \geq X$	3	Sangat baik

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif seseorang yang dilakukan diluar tugas dan tanggung jawab seseorang sebagai anggota organisasi. OCB juga memiliki potensi dalam meningkatkan kualitas organisasi, anggota organisasi yang memiliki nilai OCB akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya⁷¹. Dalam variabel *Organizational Citizenship Behavior* terdapat setidaknya lima dimensi sikap, antara lain : *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy* dan *Civic Virtue*.

⁷¹ Dody Leyno Amperawan, Susi Hendriani, dan Marzolina Marzolina, "Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behavior Pada Dosen UIN Suska Riau," *Jurnal Psikologi* 12, no. 2 (2017): 78.

Tabel 3.3: Indikator dan Deskripsi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel	Dimensi OCB	Deskripsi
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	<i>Altruism</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Memberi bantuan yang bukan menjadi tanggung jawabnya • Menjadi sukarelawan dalam menangani bencana
	<i>Conscientiousness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin dalam menghadiri program organisasi/lembaga • Patuh terhadap aturan organisasi/lembaga
	<i>Sportmanship</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Toleransi terhadap perbedaan pendapat dengan orang lain/kelompok lain • Berperilaku sopan terhadap anggota lainnya dan masyarakat sekitar • Bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan • Sportifitas terhadap organisasi tanpa mengeluh.
	<i>Courtesy</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Menjaga hubungan baik dengan sesama anggota maupun masyarakat • Perilaku meringankan masalah yang berkaitan dengan tugas yang dihadapi anggota lain
	<i>Civic Virtue</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Menyetujui, mendukung dan membela keputusan positif organisasi.

Pada variabel *organizational citizenship behavior*, sebagai data primer yang dikumpulkan bersumber dari angket atau kuesioner yang berisi 14 item pernyataan menggunakan skala likert. Kemudian semua jawaban responden dikoding dalam bentuk angka dan diolah menggunakan SPSS. Pengolahan data tersebut disertai pemberian skor “1” untuk kategori rendah, skor “2” untuk kategori sedang, dan skor “3” untuk kategori tinggi.

Pengelompokan kategori dari variabel ini menggunakan rumus *mean* dan standar deviasi :

- $X < M - 1 SD$ = Rendah
- $M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$ = Sedang
- $M + 1 SD \leq X$ = Tinggi

Keterangan :

X = Nilai pertanyaan responden tentang *Organizational Citizenship Behavior*

M = Rata-rata

SD = Standar Deviasi

Tabel 3.4: Kategori Variabel Y

Interval	Skor	Kategori
$X < 47$	1	Rendah
$47 \leq X < 61$	2	Sedang
$61 \geq X$	3	Tinggi

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi diciptakan oleh sekelompok orang atau masyarakat untuk dijadikan pedoman dalam berperilaku, berkomunikasi maupun berpendapat dalam suatu organisasi. Berbagai konsep budaya organisasi memiliki dampak yang berbeda dengan organisasi yang lainnya. Tolak ukur budaya organisasi dalam dimensi penelitian ini menggunakan tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu : *Inovation and Risk Taking*/berinovasi dan berani mengambil keputusan, *Attention to*

Detail/memperhatikan pada detail, *Outcome Orientation*/berorientasi pada hasil, *People Orientation*/orientasi kepada manusia, *Team Orientation*/berorientasi pada tim atau kerjasama organisasional, *Aggressiveness*/keagresifan, *Stability*/kestabilan.

Tabel 3.5: Indikator dan Deskripsi Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi Budaya Organisasi	Deskripsi
Budaya Organisasi	1. <i>Inovation and Risk Taking</i> Berinovasi dan berani mengambil keputusan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengarahkan anggota dalam merangsang inovatif dan mengambil resiko keputusan • Memberikan arahan terhadap anggota agar tidak merasa terkekang oleh budaya organisasi
	2. <i>Attention to Detail</i> Memperhatikan pada detail	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan arahan anggota untuk berkomitmen terhadap kebijakan organisasi yang diharapkan • Memberikan arahan anggota perihal visi, misi dan tujuan organisasi
	3. <i>Outcome Orientation</i> Berorientasi Pada Hasil	<ul style="list-style-type: none"> • Penekanan terhadap anggota untuk berorientasi pada tujuan • Memberikan arahan anggota dalam mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang diharapkan • Adanya penghargaan perihal hasil yang telah dicapai
	4. <i>People Orientation</i> Orientasi Kepada Manusia	<ul style="list-style-type: none"> • Seorang atasan organisasi cenderung memberikan arahan dan perintah terhadap anggotanya • Memberikan pelayanan organisasional kepada anggota • Menuntut anggota untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi

Variabel	Dimensi Budaya Organisasi	Deskripsi
	5. <i>Team Orientation</i> Berorientasi Pada Tim atau Kerjasama Organisasional	<ul style="list-style-type: none"> • Mengarahkan anggota untuk menjalin kerjasama dengan anggota lain • Mengarahkan anggota untuk saling menolong dengan anggota lain • Mengarahkan anggota untuk saling percaya dengan anggota lain
	6. <i>Aggressiveness</i> Keagresifan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengarahkan anggota untuk saling berkompetensi dalam kebaikan • Mengarahkan anggota untuk mematuhi aturan tanpa pengawasan • Adanya perilaku berlebih positif dalam menyelesaikan tugas
	7. <i>Stability</i> Kestabilan	<ul style="list-style-type: none"> • Merangsang anggota organisasi untuk senantiasa loyal terhadap kebijakan organisasi • Anggota organisasi merasa dihargai • Anggota organisasi nyaman dengan kondisi organisasional

Pada variabel budaya organisasi, sebagai data primer yang dikumpulkan bersumber dari angket atau kuesioner yang berisi 20 item pernyataan menggunakan skala likert. Kemudian semua jawaban responden dikoding dalam bentuk angka dan diolah menggunakan SPSS. Pengolahan data tersebut disertai pemberian skor “1” untuk kategori rendah, skor “2” untuk kategori sedang, dan skor “3” untuk kategori tinggi.

Pengelompokan kategori dari variabel ini menggunakan rumus *mean* dan standar deviasi :

- $X < M - 1 SD$ = Rendah
- $M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$ = Sedang
- $M + 1 SD \leq X$ = Tinggi

Keterangan :

X = Nilai pertanyaan responden tentang Budaya Organisasi

M = Rata-rata

SD = Standar Deviasi

Tabel 3.6: Kategori Variabel Z

Interval	Skor	Kategori
$X < 68$	1	Rendah
$68 \leq X < 86$	2	Sedang
$86 \geq X$	3	Tinggi

D. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Madani Majalengka. Adapun lokasi tersebut berada di Jl. Raya Sukahaji-Maja Blok Cikalong Girang, Kecamatan Sukahaji, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat. Waktu penelitian akan dilakukan dari tanggal 29 Agustus 2022 sampai 14 September 2022.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang berkaitan dengan masalah penelitian pada wilayah generalisasi penelitian yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu.⁷² Pada penelitian ini, populasi yang teridentifikasi berjumlah 320 orang dan merupakan santri Pesanten Al-Madani Cikalong Majalengka.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang bersifat representatif terhadap desain penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *probability sampling* yang meliputi teknik *stratified random sampling*, dimana anggota populasi terdapat unsur homogen dan berstrata secara proporsional untuk menjadi responden yang terlibat dalam penelitian.

Besaran sampel yang dibutuhkan secara keseluruhan berdasarkan rumus Slovin, yaitu⁷³ :

$$\frac{N}{1 + N e^2}$$

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 215.

⁷³ Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ed. oleh Teddy Chandra (Sidoarjo: Zifatama, 2016), 120,

Keterangan

n = besaran sampel

N = besaran populasi

e = batas toleransi kesalahan (asumsi tingkat kesalahan 5%)

$$n = \frac{320}{1 + 320 \times (0,025)}$$

$n = 177,77$ di bulatkan menjadi 178

Sampel yang diambil dari 320 santri sebesar 178 responden atau sama dengan 55,62% dari populasi. Penetapan jumlah santri sebagai sampel ditetapkan menggunakan teknik *stratified random sampling*, yaitu setiap kelas akan menjadi sampel dengan persentase yang sama, sehingga sampel dapat merepresentasikan populasi. Sebanyak 55,62% dari jumlah santri di setiap kelas akan menjadi sampel penelitian.

Tabel 3.7: Persebaran Sampel Penelitian

No	Kelas	Populasi	Presentase	Sampel
1	1 B KMI Putra	22	55,62%	12
2	1 C KMI Putra	22	55,62%	12
3	1 D KMI Putra	20	55,62%	11
4	1 B KMI Putri	22	55,62%	12
5	1 C KMI Putri	22	55,62%	12
6	2 B KMI Putra	21	55,62%	12
7	2 C KMI Putra	16	55,62%	9
8	2 KMI Putri	25	55,62%	14
9	3 KMI Putra	20	55,62%	11
10	3 KMI Putri	21	55,62%	12
11	4 KMI Putra	18	55,62%	10
12	4 KMI Putri	20	55,62%	11
13	5 KMI	16	55,62%	9
13	6 KMI	12	55,62%	7

No	Kelas	Populasi	Presentase	Sampel
14	1 Intensif	16	55,62%	9
15	3 Intensif	18	55,62%	10
16	5 Intensif	9	55,62%	5
	Total	320	55,62%	178

F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner serta dokumentasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang mencakup lima alternatif jawaban. Dari kelima alternatif responden diperkenankan memilih salah satu jawaban tertentu. Analisis responden yang dilakukan berupa analisis data berdasarkan karakteristik-karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan kelas. Pernyataan yang terdapat pada kuisisioner ini ada dua sifat, yaitu bersifat positif dan negatif yang dibagi menjadi lima jawaban dan masing-masing diberi skor.

Pada pernyataan positif skor 5 diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS), skor 4 untuk jawaban Setuju (S), skor 3 untuk jawaban Netral (N), skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan pemberian skor dalam pernyataan negatif yaitu skor 5 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), skor 4 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), skor 3 untuk jawaban Netral (N), skor 2 untuk jawaban Setuju (S), dan skor 1 untuk jawaban Sangat Setuju (SS).

Tabel 3.8: Koding Jawaban Responden

Jawaban Positif	Jawaban Negatif
<ul style="list-style-type: none"> • Sangat Setuju (5) • Setuju (4) • Netral (3) • Tidak Setuju (2) • Sangat Tidak Setuju (1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sangat Tidak Setuju (1) • Tidak Setuju (2) • Netral (3) • Setuju (4) • Sangat Setuju (5)

Tabel 3.9: Kisi-kisi Kuisiomer dan Skala Ukur Variabel Dimensi kepribadian

Variabel	Literatur Kuisiomer	Indikator	Skala Ukur	Pertanyaan	
				+	-
Dimensi kepribadian	Nur Aini AB, "Pengaruh Kepribadian <i>Big Five</i> dan Persepsi Keadilan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Mahasiswa Psikologi UIN Jakarta" (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2019), 71	1. Ekstraversi (<i>extraversion</i>)	Likert	1,2,3	4
		2. Keramahan (<i>Agreeableness</i>)	Likert	6,7,8	
		3. Kehati-hatian (<i>conscientiousness</i>)	Likert	8,9,10	
		4. Stabilitas emosional (<i>emotional-stability</i>)	Likert	11,12	
		5. Keterbukaan pada pengalaman (<i>openness to experience</i>)	Likert	13,14,15	

Tabel 3.10: Kisi-kisi Kuisiomer dan Skala Ukur Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel	Literatur Kuisiomer	Indikator	Skala Ukur	Pertanyaan	
				+	-
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Rizka Atikah, "Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), Job Relevant Information(JRI),	1. <i>Altruism</i>	Likert	1,2,3	
		2. <i>Conscientiousness</i>	Likert	4,5,6	
		3. <i>Sportmanship</i>	Likert	7,8	

Variabel	Literatur Kuisiонер	Indikator	Skala Ukur	Pertanyaan	
				+	-
	Pengendalian Internal dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I di Medan” (Skripsi, Universitas Sumatera Utara, Sumatera Utara, 2020), 101-102			9,10	
		4. <i>Courtesy</i>	Likert	11,12	
		5. <i>Civic Virtue</i>	Likert	13,14	

Tabel 3.11: Kisi-kisi Kuisiонер dan Skala Ukur Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Literatur Kuisiонер	Indikator	Skala Ukur	Pertanyaan	
				+	-
Budaya Organisasi	Muhamad Akbar S, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju” (Skripsi, Universitas Sumatera Utara, Sumatera Utara, 2020), 152-155	1. <i>Inovation and Risk Taking</i> Berinovasi dan berani mengambil keputusan	Likert	1,2,3	
		2. <i>Attention to Detail</i> Memperhatikan pada detail	Likert	4,5,6	
		3. <i>Outcome Orientation</i> Berorientasi Pada Hasil	Likert	7,8,9,10	
		4. <i>People Orientation</i> Orierentasi Kepada Manusia	Likert	11,12	
		5. <i>Team Orientation</i> Berorientasi Pada Tim atau Kerjasama Organisasional	Likert	13,14 15,16	
		6. <i>Aggressiveness</i> Keagresifan	Likert	17,18	
		7. <i>Stability</i> Kestabilan	Likert	19,20	

G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas merupakan sebuah ukuran yang menunjukkan kebenaran untuk suatu alat ukur. Uji validitas instrumen menggunakan metode *correlate bivariate (pearson product moment)*, yaitu dengan mengkorelasikan pernyataan setiap item dengan total item setiap variabel dan perlu diperhatikan bentuk skalanya.⁷⁴ Tahapan uji validitas dengan mengkorelasikan pernyataan setiap item terhadap total item setiap variabel juga menggunakan skala yang dipakai. Uji validitas dilakukan kepada 30 responden yang memiliki karakteristik sama dengan populasi penelitian. Hasil pengumpulan data jawaban responden melalui kuesioner kemudian diinput kedalam SPSS. Dari hasil uji validitas, akan diketahui nilai signifikansi, kemudian dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ dan *pearson correlation* dibandingkan dengan nilai R tabel, yang dihitung dengan $N - 2 = 30 - 2 = 28$ ($r_{hitung} > 0,361$) yang mana N adalah jumlah sampel dan 2 adalah dua arah. Kaidah keputusannya sebagai berikut⁷⁵:

- Valid : Jika angka signifikansi lebih kecil atau sama dengan $\alpha = 0,05$ ($Sig \leq 0,05$)
- Tidak valid : Jika angka signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($Sig > 0,05$).

⁷⁴ Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 70,

⁷⁵ Imam Machali, *Statistik Itu Mudah*, ed. oleh Abdau Qurani Habib, 2 ed. (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), 182.

Berdasarkan uji validitas item-item soal variabel dimensi kepribadian (X), variabel *organizational citizenship behavior* (Y) dan variabel budaya organisasi (Z) sebagai berikut :

Tabel 3.12: Uji Validitas Variabel Dimensi Kepribadian

Uji Validitas Variabel Dimensi kepribadian (X)				
No	Kode Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1	X1	0,712	0,000	VALID
2	X2	0,691	0,000	VALID
3	X3	0,651	0,000	VALID
4	X4	0,710	0,000	VALID
5	X5	0,372	0,043	VALID
6	X6	0,578	0,001	VALID
7	X7	0,685	0,000	VALID
8	X8	0,459	0,011	VALID
9	X9	0,728	0,000	VALID
10	X10	0,728	0,000	VALID
11	X11	0,632	0,000	VALID
12	X12	0,469	0,009	VALID
13	X13	0,479	0,009	VALID
14	X14	0,637	0,000	VALID
15	X15	0,546	0,002	VALID

Hasil uji validitas pada item pertanyaan untuk variabel dimensi kepribadian, hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai $\text{Sig.} < \alpha = 0,05$ dan *pearson correlation* $> 0,361$. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan pada variabel dimensi kepribadian dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Sementara itu hasil uji validitas item pertanyaan variabel *organizational citizenship behavior* akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.13: Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)				
No	Kode Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1	Y1	0,791	0,000	VALID
2	Y2	0,661	0,000	VALID
3	Y3	0,395	0,031	VALID
4	Y4	0,713	0,000	VALID
5	Y5	0,763	0,000	VALID
6	Y6	0,725	0,000	VALID
7	Y7	0,638	0,000	VALID
8	Y8	0,661	0,000	VALID
9	Y9	0,710	0,000	VALID
10	Y10	0,715	0,000	VALID
11	Y11	0,708	0,000	VALID
12	Y12	0,707	0,000	VALID
13	Y13	0,705	0,000	VALID
14	Y14	0,473	0,008	VALID

Hasil uji validitas pada item pertanyaan untuk variabel *organizational citizenship behavior*, hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai Sig. $< \alpha = 0,05$ dan *pearson correlation* $> 0,361$. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan pada variabel *organizational citizenship behavior* dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Sementara itu hasil uji validitas item pertanyaan variabel budaya organisasi akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.14: Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (Z)				
No	Kode Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Keterangan
1	Z1	0,590	0,001	VALID
2	Z2	0,469	0,009	VALID
3	Z3	0,562	0,001	VALID

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (Z)				
4	Z4	0,625	0,000	VALID
5	Z5	0,688	0,000	VALID
6	Z6	0,656	0,000	VALID
7	Z7	0,526	0,003	VALID
8	Z8	0,610	0,000	VALID
9	Z9	0,711	0,000	VALID
10	Z10	0,800	0,000	VALID
11	Z11	0,532	0,002	VALID
12	Z12	0,806	0,000	VALID
13	Z13	0,759	0,000	VALID
14	Z14	0,784	0,000	VALID
15	Z15	0,446	0,013	VALID
16	Z16	0,871	0,000	VALID
17	Z17	0,765	0,000	VALID
18	Z18	0,592	0,001	VALID
19	Z19	0,593	0,001	VALID
20	Z20	0,616	0,000	VALID

Hasil uji validitas pada item pertanyaan untuk variabel budaya organisasi, hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai Sig. $< \alpha = 0,05$ dan *pearson correlation* $> 0,361$. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan pada variabel dimensi kepribadian dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Artinya, seluruh item pertanyaan pada variabel dimensi kepribadian budaya organisasi dinyatakan valid dan bisa digunakan sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian seluruh item pertanyaan pada variabel variabel dimensi kepribadian, *organizational citizenship behavior*, dan budaya organisasi yang berjumlah 49 akan digunakan penulis sebagai instrumen pertanyaan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen selanjutnya setelah pengujian validitas dilakukan. Suatu instrumen penelitian memiliki nilai reliabilitas tinggi apabila instrument yang dibuat dan diujikan memiliki hasil konsistensi yang tinggi terhadap sesuatu yang akan diukur.⁷⁶

Berdasarkan tabel diatas, pengujian nilai instrumen berdasarkan teknik *cronbach's alpha* oleh Darren George dan Paul Mallery dalam Imam Machali sebagai berikut⁷⁷:

- Reliabel : Jika *cronbach's alpha* nilai $\geq 0,7$.
- Kurang Reliabel : Jika *cronbach's alpha* nilai $< 0,7$.

Tabel 3.15: Kriteria Uji Reliabilitas Instrumen berdasarkan *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kategori
0,900-1	<i>Excellence</i> (sempurna)
0,800 - 0,899	<i>Good</i> (baik)
0,700 - 0,799	<i>Acceptable</i> (diterima)
0,600 - 0,699	<i>Questionable</i> (dipertanyakan)
0,500 - 0,599	<i>Poor</i> (lemah)
< 0,500	<i>Unacceptable</i> (tidak diterima)

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas pada item pertanyaan variabel kepribadian :

Tabel 3.16: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dimensi kepribadian

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,861	14

⁷⁶ Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 80,

⁷⁷ Machali, 80,

Hasil uji reliabilitas item pertanyaan variabel dimensi kepribadian menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,861 atau lebih dari 0,800, artinya variabel dimensi kepribadian dinyatakan reliabel dengan kategori *good* (baik). Sementara itu uji reliabilitas pada variabel *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.17: Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,901	15

Hasil uji reliabilitas item pertanyaan variabel *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,901 atau lebih dari 0,900, artinya variabel *organizational citizenship behavior* dinyatakan reliabel dengan kategori *excellent* (sempurna). Sementara itu uji reliabilitas pada variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.18: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,929	20

Hasil uji reliabilitas item pertanyaan variabel budaya organisasi menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,925 atau lebih dari 0,900, artinya variabel budaya organisasi dinyatakan reliabel dengan kategori *excellent* (sempurna).

H. Teknik Analisa Data

Langkah selanjutnya setelah melakukan metode olah data adalah tahap analisis data. Pada tahap ini, data akan dianalisa untuk mengetahui deskripsi data sehingga dapat menjawab rumusan masalah yang telah diturunkan kedalam hipotesis penelitian. Terdapat dua jenis statistik untuk menganalisa data dalam penelitian ini, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

1. Analisis Deskriptif

Terdapat tiga analisis dalam bagian ini, yaitu komposisi sampel, distribusi frekuensi data, dan *crosstabs*. Komposisi sampel akan menggambarkan dan memaparkan objek berdasarkan jenis kelamin, usia, dan kelas. Distribusi frekuensi data mencakup ketiga variabel dimensi kepribadian, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan budaya organisasi. Data yang diperoleh dari lapangan disajikan dalam bentuk tabel dan disertai persentase untuk memudahkan dalam membaca data. Sedangkan *crosstabs* (data silang) akan menggambarkan hubungan pola hubungan antara variabel dimensi kepribadian, variabel OCB serta variabel budaya organisasi dengan jenis kelamin, usia, dan kelas.

2. Analisis Inferensial

Hasil dari analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis, apakah hipotesis akan diterima atau ditolak. Analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik *bivariate correlation* (korelasi *bivariate*) melalui model *Pearson Product Moment Correlation*. Analisis korelasi ini bertujuan untuk menguji hipotesis dengan mengetahui hubungan antara

variabel independen (dimensi kepribadian) dengan variabel dependen (OCB) yang menggunakan skala ordinal.

Setelah melakukan pengujian tersebut perlu diketahui nilai korelasi signifikan atau tidak dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut⁷⁸ :

- Signifikan : Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$ (angka kepercayaan 95%).
- Tidak signifikan : Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ (angka kepercayaan 95%).

Sementara itu, besaran nilai koefisien korelasi dapat diketahui tingkat hubungan yang diklasifikasikan sebagai berikut⁷⁹ :

Tabel 3.19: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat rendah atau sangat lemah
2	0,200-0,399	Rendah atau lemah
3	0,400-0,599	Sedang atau cukup
4	0,600-0,799	Tinggi atau kuat
5	0,800-1	Sangat tinggi atau sangat kuat

Selanjutnya akan digunakan analisis korelasi parsial untuk melihat pola hubungan antara variabel X (dimensi kepribadian) dengan variabel Y

⁷⁸ Machali, *Statistik Itu Mudah*, 188.

⁷⁹ Imam Machali, *Statistik Manajemen Pendidikan*, ed. oleh Sri Sumarni, 1 ed. (Yogyakarta: PPMPI, 2018), 392.

organizational citizenship behavior (OCB) signifikan melalui kontrol variabel Z (budaya organisasi). Adapun kaidah dalam pengambilan keputusan ini antara lain :

- Signifikan : Jika nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$ (angka kepercayaan 95%) maka terdapat hubungan yang signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Tidak signifikan : Jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ (angka kepercayaan 95%) maka tidak terdapat hubungan yang signifikan, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

Peran variabel Z (budaya organisasi) sebagai variabel kontrol dalam penelitian ini dengan maksud membuat prediksi antara variabel X (dimensi kepribadian) terhadap variabel Y (OCB). Adapun keputusan analisis korelasi yang berlaku antara lain ⁸⁰:

- Apabila nilai $r_{yx} =$ nilai $r_{yx.z}$, maka variabel independen (X) benar-benar berpengaruh secara linier terhadap variabel dependen (Y) atau hubungan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah murni.
- Apabila nilai $r_{yx} >$ nilai $r_{yx.z}$, maka variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) karena dimediasi atau diintervensi oleh variabel kontrol (Z) atau variabel kontrol (Z)

⁸⁰ Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 142–143.

memperkuat hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

- Apabila nilai $r_{yx} < r_{yx.z}$, maka variabel independen (X) dan variabel kontrol (Z) masing-masing mempunyai pengaruh secara linier terhadap variabel dependen (Y) atau variabel kontrol (Z) memperlemah hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Pesantren Al-Madani Cikalong

1. Sejarah dan Perkembangan Pondok Pesantren Al-Madani Cikalong

a) Pendirian Yayasan

Tepatnya tanggal 28 Februari 2013 berdiri Yayasan Al-Madani Cikalong dengan akta notaris: Nono Subarno, S.H no: 35, alamat Yayasan: Blok Demang, RW/RT 001/001, Desa Weragati, Kecamatan Palasah, Kabupaten Majalengka. Pendiri Yayasan H. Endi Ma'arif M.A dan Ny. Ambarworo Sari S.Pd.I. Kegiatan Yayasan difokuskan pada pematangan konsep pesantren, mengadakan kegiatan belajar mengajar di Majelis, memperkuat hubungan dan memperluas jaringan terutama dalam menyokong dana administrasi Yayasan.

b) Mendirikan Majelis Al-Mukhtar

Berdirinya majelis Al-Mukhtar merupakan langkah awal Yayasan Al-Madani dalam mengimplementasikan kegiatan kepesantrenan. Pembangunan Majelis dimulai tanggal 1-24 Desember 2013.

Adapun kegiatan Yayasan setelah adanya Majelis Al-Mukhtar adalah sebagai berikut :

a. Memaksimalkan peran dan fungsi Majelis, yaitu :

- Pengajian anak-anak yang dinamai *Tarbiyatul Atfal* dengan jadwal rutin setiap hari sebelum shalat maghrib.
- Pengajian santri *muqim*, mengaji kitab-kitab *turats/kuning* setiap ba'da maghrib dan *tahfidzul Qur'an* setiap ba'da shubuh.
- Pengajian jama'ah ibu-ibu sekitar 80 orang.
- Konsultasi keluarga dan masyarakat (penanganan *problem solving*).

b. Memperluas jaringan

Kegiatan memperluas jaringan ini dilakukan dengan langkah awal pembuatan tabungan wakaf pesantren dan membuat brosur perencanaan pendirian Pondok Pesantren Al-Madani.

c. Menerima wakaf tanah untuk pengembangan pesantren Al-Madani Cikalong

Hasil tabungan dan shodaqoh dapat terkumpul untuk pertama kalinya, sehingga Yayasan Al-Madani bisa membeli tanah seluas 2.230 m², yang beralamat di Desa Cikalong, Sukahaji, Majalengka, Jawa Barat. Selanjutnya kegiatan Yayasan terus dilakukan dalam rangka mewujudkan pengembangan pesantren Al-Madani, yaitu :

- Mematangkan konsep Pesantren Al-Madani.
- Mematangkan sistem pembelajaran yang mengarah pada kurikulum *Kulliyatul-I-Mu'alimin Al-Islamiyyah* (KMI).
- Memperjelas struktur organisasi.

Pendirian Pesantren Al-Madani Cikalong yang beralamat di blok Cikalong Girang, Desa Cikalong, Kecamatan Sukahaji, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat 45471, di mulai dengan mendirikan bangunan-bangunan yang merupakan hasil wakaf di salurkan terhadap pembangunan masjid, kantor yayasan, asrama, kelas, dapur dan unit usaha kemandirian pesantren. Semula pendirian Pesantren diprakasai oleh K.H.Dr Endi MA dan Nyai. Ambarworo Sari, S.Pd.I, selanjutnya ada beberapa pihak yang turut membantu dalam proses pendirian Pesantren Al-Madani.

Pesantren Al-Madani Cikalong menuju pesantren Mu'adalah melalui kurikulum mandiri *Kulliyatu-l-Mu'alimin Al-Islamiyyah* (KMI). Pesantren Mu'adalah merupakan pesantren yang menggunakan kurikulum sendiri namun disetarakan dengan SMA/MA. Walaupun tidak mengikuti kurikulum Kemendikbud (SD,SMP,SMA) atau kurikulum Kemenag (MI,MTS,MA), akan tetapi alumnus pesantren tersebut dapat di akui atau diterima di perguruan tinggi luar negeri, seperti Al-Azhar Mesir, Canal Suez University Mesir, Inbu Tufail University, dan sebagainya. Dengan sistem Mu'adalah (disetarakan), di dalam negeri (Indonesia), santri lulusan tersebut dapat melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi (kuliah di

perguruan tinggi negeri/swasta) selain itu juga, apabila santri berhenti dari pesantren maka masih bisa di lanjutkan di pendidikan formal yang menggunakan kurikulum Kemendikbud maupun Kemenag.

Pesantren Al-Madani menyelenggarakan pendidikan formal dengan menggunakan kurikulum mandiri yaitu, *Kulliyatu-l-Mu'alimin Al-Islamiyyah* (KMI), yang berafiliasi dengan Pondok Pesantren Modern Darussalam Gontor. Sistem KMI/TMI sebagai salah satu sistem pendidikan alternatif yang mendapat pengakuan resmi dari Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana yang diatur dalam Pasal 93 Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Sistem *Kulliyatu-l-Mu'alimin Al-Islamiyyah* (KMI), merupakan hasil *ijtihad* para pendiri pondok pesantren modern Gontor, yakni : K.H Ahmad sahal, K.H. Zainuddin Fannani, dan K.H. Imam Zarkasyi, yang telah dilakukan sejak tahun 1926 M, dalam rangka melakukan “modernisasi” terhadap sistem pendidikan pesantren yang “*indigenius culture*” (budaya asli) bangsa Indonesia. .

2. Visi, Misi, Tujuan dan Motto Pesantren Al-Madani

a) Visi

Sebagai lembaga pendidikan Islam yang mencetak kader-kader pemimpin umat, menjadi tempat ibadah, serta menjadi sumber ilmu pengetahuan Islam, bahasa Arab, Al-Qur'an dan ilmu pengetahuan umum dengan tetap berjiwa pesantren.

b) Misi

- (1) Mempersiapkan generasi yang unggul dan berkualitas menuju terbentuknya khaira ummah (umat terbaik).
- (2) Mendidik dan mengembangkan generasi mukmin muslim yang berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas, dan berpikir bebas dan berkhidmat kepada masyarakat.
- (3) Mengajarkan ilmu pengetahuan agama dan umum secara seimbang menuju terbentuknya ulama yang intelek.
- (4) Mempersiapkan jiwa nasionalis yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT.

c) Tujuan

- (1) Terwujudnya generasi yang unggul menuju terbentuknya khaira ummah (umat terbaik)
- (2) Terbentuknya generasi mukmin muslim yang berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas, dan berpikir bebas dan berkhidmat kepada masyarakat
- (3) Lahirnya ulama intelek yang memiliki keseimbangan zikir dan fikir
- (4) Terwujudnya kepribadian nasionalis yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT.

d) Motto

- (1) Berbudi luhur

Berbudi luhur atau yang lazim disebut Al-Akhlak Al-Karimah adalah landasan yang paling prinsipil yang ditanamkan

Pesantren Al-Madani kepada seluruh santri dan semua elemen pesantren.

(2) Berbadan sehat

“Al-Aqlus Salim fil jismis Saliim” Akal yang sehat terdapat pada tubuh yang sehat, tubuh yang sehat adalah sisi lain yang cukup penting dalam pendidikan di pesantren Al-Madani. Dengan tubuh yang sehat para santri dan elemen pesantren dapat menjalani aktivitas dan beribadah sebaik-baiknya.

(3) Berpengetahuan luas

Para santri di Pesantren Al-Madani akan dididik melalui proses yang telah dirancang secara sistematis untuk dapat memperluas wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Seluruh santri tidak hanya diajari pengetahuan di dalam kelas, tetapi lebih dari itu juga diajarkan tujuan dari cara belajar dan untuk apa dia belajar.

(4) Berpikir bebas

Berpikir bebas itu tidak berarti berpikir tanpa batas, kebebasan berpikir tidak boleh sampai menghilangkan jati diri seorang muslim. Bebas disini maksudnya adalah santri bebas menentukan tujuan hidupnya, termasuk bebas menentukan keyakinan madzhab, selama kebebasan itu di benarkan oleh syariat Islam. Karenanya, kebebasan berpikir itu adalah kematangan dan kedewasaan dari apa yang telah diperoleh.

3. Struktur Organisasi di Pesantren Al-Madani Cikalong

Pelaksanaan program-program pendidikan dan pembinaan Pesantren Al-Madani Cikalong membentuk beberapa struktur organisasi sebagai berikut:

1. Yayasan Pemeliharaan dan Perluasan Waqaf Pesantren Al-Madani Cikalong

Struktur ini bergerak berkenaan dengan pemeliharaan pesantren, pengembangan dan perluasan.

2. Kependidikan

Kependidikan adalah bagian dari struktur organisasi Pesantren Al-Madani yang menangani jalannya proses belajar mengajar di Pesantren Al-Madani Cikalong, yang terdiri dari santri, staff pengajar dan Kiayi (pimpinan pesantren).

3. Pengasuhan Santri

Pengasuhan dantri berperan dalam struktur organisasi sebagai pendidik dan pembina secara langsung terhadap para santri, baik ketika kegiatan belajar mengajar formal maupun kegiatan keseharian. Struktur ini secara langsung membawahi dua organisasi santri lainnya yaitu:

1. Organisasi Santri Pesantren Al-Madani (OSPM), yaitu organisasi santri yang membantu berjalannya sistem pendidikan, dan kegiatan di pesantren.
2. Organisasi Kepramukaan santri Al-Madani, yaitu organisasi ekstra-kurikuler sebagai wadah dalam melaksanakan pendidikan berdasarkan kurikulum.
4. Lembaga Usaha Milik Pesantren Al-Madani Cikalong
Usaha dalam menompang kemandirian pesantren adalah dibentuknya lembaga usaha yang berkaitan dengan pertanian, perdagangan, kesehatan dan usaha lainnya.

Berikut adalah struktur kepengurusan organisasi

Pesantren Al-Madani Cikalong :

a. Badan Waqaf : Ade Suherman, S.Pd

K.H. Endi Suhendi, M.A

Irfan Fauzan, Lc, Al-Hafidz

Ny. Ambarworo Sari, S.Pd.I

Ucu Fajar Hayati, S.Pd

K.H. Tajuddin

b. Pendiri, Pimpinan Pesantren : K.H. Endi Suhendi, M.A

c. Sekertaris : Rasya Pramesta Tuegeh

d. Bendahara : Abdurahim, S.Pd

e. Yayasan : Ny. Ambarworo Sari, S.Pd.I

Ucu Fajar Hayati, S.Pd

Ooh Sariah

f. Pengasuh Tahfidz : Syauqi Ali Attar, Lc, Al-Hafidz

g. LUMPM : Toto Yanto, S.Pd

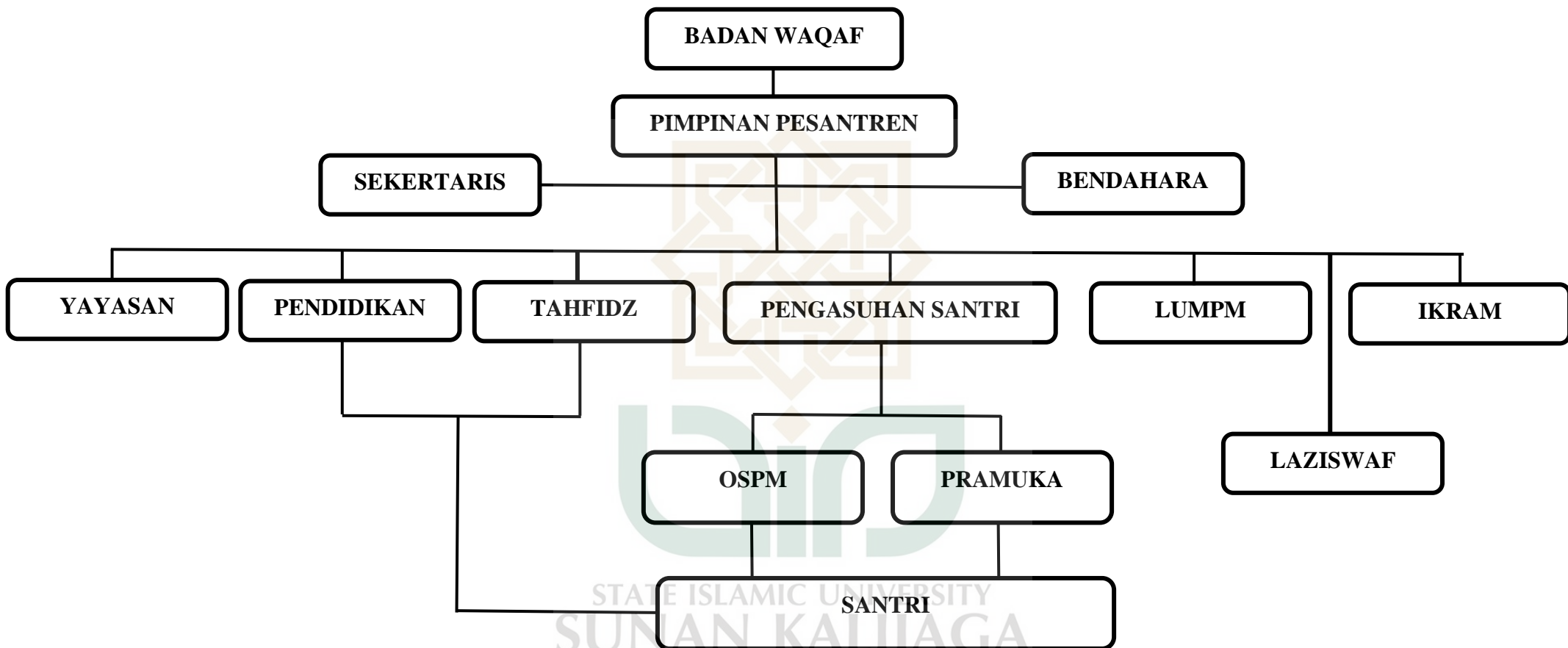
Upay Supardi, S.E

h. LAZISWAF : Dede Setiadi A, S.Pd.I

i. IKRAM : Angga, S.H



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Pesantren Al-Madani Cikalong Majalengka

B. Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Sampel

a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1: Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	96	53,9	53,9	53,9
	Perempuan	82	46,1	46,1	100,0
	Total	178	100,0	100,0	

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa total responden dalam penelitian di Pesantren Al-Madani Cikalong sebanyak 178 santri, yang terdiri dari 96 laki-laki atau sebesar 53,9% dan 82 perempuan atau sebesar 46,1%. Jumlah responden laki-laki 14 lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden perempuan. Dengan demikian, responden laki-laki mendominasi populasi responden penelitian.

b. Komposisi Sampel Berdasarkan Usia

Tabel 4.2: Deskripsi Data Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11-13	88	49,4	49,4	49,4
	14-16	74	41,6	41,6	91,0
	17-19	16	9,0	9,0	100,0
	Total	178	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui mayoritas responden berusia 11 sampai 13 tahun sebanyak 88 orang (49,4%), usia 14 sampai 16 tahun

sebanyak 74 orang (41,6%), dan usia 17 sampai 19 tahun sebanyak 16 orang (9%) dengan keseluruhan responden adalah 178 orang.

c. Komposisi Sampel Berdasarkan Kelas

Tabel 4.3: Deskripsi Data Berdasarkan Kelas

		Kelas			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 B KMI Putra	12	6,7	6,7	6,7
	1 C KMI Putra	12	6,7	6,7	13,5
	1 D KMI Putra	11	6,2	6,2	19,7
	1 B KMI Putri	12	6,7	6,7	26,4
	1 C KMI Putri	12	6,7	6,7	33,1
	2 B KMI Putra	12	6,7	6,7	39,9
	2 C KMI Putra	9	5,1	5,1	44,9
	2 KMI Putri	14	7,9	7,9	52,8
	3 KMI Putra	11	6,2	6,2	59,0
	3 KMI Putri	12	6,7	6,7	65,7
	4 KMI Putra	10	5,6	5,6	71,3
	4 KMI Putri	11	6,2	6,2	77,5
	5 KMI	9	5,1	5,1	82,6
	6 KMI	7	3,9	3,9	86,5
	1 Intensif	9	5,1	5,1	91,6
	3 Intensif	10	5,6	5,6	97,2
	5 Intensif	5	2,8	2,8	100,0
Total	178	100,0	100,0		

Tabel 4.3 menjelaskan komposisi responden berdasarkan kelas sebagai berikut :

1. Responden terdiri dari kelas 1 B KMI Putra sebanyak 12 orang atau 6.7%.
2. Responden terdiri dari kelas 1 C KMI Putra sebanyak 12 orang atau 6.7%.
3. Responden terdiri dari kelas 1 D KMI Putra sebanyak 11 orang atau 6.2%.

4. Responden terdiri dari kelas 1 B KMI Putri sebanyak 12 orang atau 6.7%.
5. Responden terdiri dari kelas 1 C KMI Putri sebanyak 12 orang atau 6.7%
6. Responden terdiri dari kelas 2 B KMI Putra sebanyak 12 orang atau 6.7%
7. Responden terdiri dari kelas 2 C KMI Putra sebanyak 9 orang atau 5.1%
8. Responden terdiri dari kelas 2 KMI Putri sebanyak 14 orang atau 7.9%.
9. Responden terdiri dari kelas 3 KMI Putra sebanyak 11 orang atau 6.2%.
10. Responden terdiri dari kelas 3 KMI Putri sebanyak 12 orang atau 6.7%.
11. Responden terdiri dari kelas 4 KMI Putra sebanyak 10 orang atau 5.6%.
12. Responden terdiri dari kelas 4 KMI Putri sebanyak 11 orang atau 6.2%
13. Responden terdiri dari kelas 5 KMI sebanyak 9 orang atau 5.1%.
14. Responden terdiri dari kelas 6 KMI sebanyak 7 orang atau 3.9%.

15. Responden terdiri dari kelas 1 Intensif sebanyak 9 orang atau 5.1%
16. Responden terdiri dari kelas 3 Intensif sebanyak 10 orang atau 5.6%
17. Responden terdiri dari kelas 5 Intensif sebanyak 5 orang atau 2.8%

2. Distribusi Frekuensi Data

a. Tingkat Dimensi Kepribadian

Tabel 4.4: Distribusi Frekuensi Data Tingkat Dimensi Kepribadian

Dimensi Kepribadian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang baik	24	13,5	13,5	13,5
	Baik	127	71,3	71,3	84,8
	Sangat baik	27	15,2	15,2	100,0
	Total	178	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.4 kondisi tingkat pernyataan jawaban dibagi menjadi tiga kategori, yaitu kurang baik, baik, dan sangat baik. Jumlah seluruh responden sebanyak 178 responden dengan mayoritas menyatakan jawaban dengan kategori baik, yaitu sebanyak 127 responden atau sebesar 71,3%, kemudian nilai jawaban responden dengan kategori kurang baik sebanyak 24 atau sebesar 13,5%, sementara nilai jawaban sangat baik sebanyak 27 responden atau sebesar 15,2%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden

menyatakan jawaban dimensi kepribadian di Pesanteren Al-Madani Cikalong berada pada kategori baik.

b. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel 4.5: Distribusi Frekuensi Data Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	19	10,7	10,7	10,7
	Sedang	138	77,5	77,5	88,2
	Tinggi	21	11,8	11,8	100,0
	Total	178	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.5 kondisi tingkat pernyataan jawaban dibagi menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Jumlah seluruh responden sebanyak 178 responden dengan mayoritas menyatakan jawaban dengan kategori sedang, yaitu sebanyak 138 responden atau sebesar 77,5%, kemudian nilai jawaban responden dengan kategori rendah sebanyak 19 atau sebesar 10,7%, sementara nilai jawaban tinggi sebanyak 21 responden atau sebesar 11,8%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden menyatakan jawaban *organizational citizenship behavior* di Pesanteren Al-Madani Cikalong berada pada kategori sedang.

c. Tingkat Budaya Organisasi

Tabel 4.6: Distribusi Frekuensi Data Tingkat Budaya Organisasi

Budaya Organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	26	14,6	14,6	14,6
	Sedang	125	70,2	70,2	84,8
	Tinggi	27	15,2	15,2	100,0
	Total	178	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.6 kondisi tingkat pernyataan jawaban dibagi menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Jumlah seluruh responden sebanyak 178 responden dengan mayoritas menyatakan jawaban dengan kategori sedang, yaitu sebanyak 125 responden atau sebesar 70,2%, kemudian nilai jawaban responden dengan kategori rendah sebanyak 26 atau sebesar 14,6%, sementara nilai jawaban tinggi sebanyak 27 responden atau sebesar 15,2%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden menyatakan jawaban budaya organisasi di Pesanteren Al-Madani Cikalong berada pada kategori sedang.

3. Analisis Tabel Silang (*Crosstabs*)

a. Hubungan Tingkat Dimensi Kepribadian

Tabel 4.7: Hubungan Jenis Kelamin dan Tingkat Dimensi Kepribadian

Jenis Kelamin * Dimensi Kepribadian Crosstabulation						
			Dimensi Kepribadian			Total
			Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	13	66	17	96
		% within Jenis Kelamin	13,5%	68,8%	7,7%	100,0%
		% of Total	7,3%	37,1%	9,6%	53,9%
	Perempuan	Count	11	61	10	82
		% within Jenis Kelamin	13,4%	74,4%	12,2%	100,0%
		% of Total	6,2%	34,3%	5,6%	46,1%
Total		Count	24	127	27	178
		% within Jenis Kelamin	13,5%	71,3%	15,2%	100,0%
		% of Total	13,5%	71,3%	15,2%	100,0%

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui informasi terkait pemetaan tingkat dimensi kepribadian responden berdasarkan jenis kelamin. Keseluruhan total responden adalah 178 orang dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 96 responden dan jenis kelamin perempuan sebanyak 82 responden. Pada jenis kelamin laki-laki, mayoritas memiliki sikap dimensi kepribadian pada kategori baik, yaitu sebanyak 66 responden atau 68,8%. Responden laki-laki yang memiliki sikap kepribadian pada kategori kurang baik sebanyak 13 responden atau 7,3% dan sebanyak 17 responden laki-laki atau 12,2% memiliki sikap kepribadian pada kategori sangat baik.

Responden perempuan, mayoritas memiliki sikap kepribadian baik, sebanyak 61 responden atau 74,4%. Kemudian sebanyak 11 responden atau 13,4% memiliki sikap kepribadian pada kategori kurang baik dan sebanyak 10 responden atau 12,2% memiliki sikap kepribadian pada kategori sangat baik.

Tabel 4.8: Chi-Square Tests

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,084 ^a	2	,582
Likelihood Ratio	1,097	2	,578
Linear-by-Linear Association	,446	1	,504
N of Valid Cases	178		
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,06.			

Tabel 4.8 memberikan informasi nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square* sebesar $0,582 > \alpha = 0,05$ atau probabilitas lebih besar dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa hubungan jenis kelamin dengan dimensi kepribadian tidak terbukti signifikan karena nilai signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$. Artinya, tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan dimensi kepribadian.

Tabel 4.9: Hubungan Usia dan Tingkat Dimensi Kepribadian

Usia * Dimensi Kepribadian Crosstabulation						
		Dimensi Kepribadian			Total	
		Kurang baik	Baik	Sangat baik		
Usia	12-14	Count	16	75	12	103
		% within Usia	15,5%	72,8%	11,7%	100,0%
		% of Total	9,0%	42,1%	6,7%	57,9%
	15-17	Count	8	48	13	69
		% within Usia	11,6%	69,6%	18,8%	100,0%
		% of Total	4,5%	27,0%	7,3%	38,8%
	18-20	Count	0	4	2	6
		% within Usia	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
		% of Total	0,0%	2,2%	1,1%	3,4%
Total		Count	24	127	27	178
		% within Usia	13,5%	71,3%	15,2%	100,0%
		% of Total	13,5%	71,3%	15,2%	100,0%

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui informasi terkait pemetaan tingkat pernyataan kepribadian berdasarkan usia responden. Keseluruhan total responden adalah 178 orang dengan usia 12-14 tahun mayoritas sebanyak 75 responden atau 72,8% menyatakan jawaban kepribadian pada kategori baik, 16 responden atau 15,5% menyatakan jawaban kepribadian pada kategori kurang baik, sedangkan 12 atau 11,7% responden menyatakan jawaban pada kategori sangat tinggi. Usia 15-17 tahun mayoritas sebanyak 48 responden atau 69,6% menyatakan jawaban dimensi kepribadian pada kategori baik, 6 responden atau 11,6% menyatakan jawaban dimensi kepribadian pada kategori kurang baik, sedangkan 13 responden atau 18,8% responden menyatakan jawaban pada kategori sangat baik. Usia 18-20 tahun mayoritas sebanyak 4 responden atau 66,7% menyatakan jawaban

dimensi kepribadian pada kategori baik, sedangkan 2 responden atau 33,3% responden menyatakan jawaban pada kategori sangat baik.

Tabel 4.10: Chi-Square Tests

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,152 ^a	4	,386
Likelihood Ratio	4,649	4	,325
Linear-by-Linear Association	3,607	1	,058
N of Valid Cases	178		
a. 3 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,81.			

Tabel 4.10 memberikan informasi nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square* sebesar $0,386 > \alpha = 0,05$ atau probabilitas lebih besar dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa hubungan usia dengan dimensi kepribadian tidak terbukti signifikan karena nilai signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$. Dengan demikian tidak terdapat hubungan antara usia dengan dimensi kepribadian.

Tabel 4. 11: Hubungan Kelas dan Tingkat Dimensi Kepribadian

Kelas * Dimensi kepribadian Crosstabulation						
		Dimensi Kepribadian			Total	
		Kurang Baik	Baik	Sangat Baik		
Kelas	1 B KMI Putra	Count	3	9	0	12
		% within Kelas	25,0%	75,0%	0,0%	100,0%
	1 C KMI Putra	Count	3	5	4	12
		% within Kelas	25,0%	41,7%	33,3%	100,0%
	1 D KMI Putra	Count	1	6	4	11
		% within Kelas	9,1%	54,5%	36,4%	100,0%
	1 B KMI Putri	Count	0	12	0	12
		% within Kelas	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	1 C KMI Putri	Count	1	10	1	12
		% within Kelas	8,3%	83,3%	8,3%	100,0%

Kelas * Dimensi kepribadian Crosstabulation						
		% within Kelas	8,3%	83,3%	8,3%	100,0%
		Count	1	10	1	12
2 B KMI Putra		% within Kelas	8,3%	83,3%	8,3%	100,0%
		Count	1	6	2	9
2 C KMI Putra		% within Kelas	11,1%	66,7%	22,2%	100,0%
		Count	2	12	0	14
2 KMI Putri		% within Kelas	14,3%	85,7%	0,0%	100,0%
		Count	1	8	2	11
3 KMI Putra		% within Kelas	9,1%	72,7%	18,2%	100,0%
		Count	2	9	1	12
3 KMI Putri		% within Kelas	16,7%	75,0%	8,3%	100,0%
		Count	0	7	3	10
4 KMI Putra		% within Kelas	0,0%	70,0%	30,0%	100,0%
		Count	2	8	1	11
4 KMI Putri		% within Kelas	18,2%	72,7%	9,1%	100,0%
		Count	0	7	2	9
5 KMI		% within Kelas	0,0%	77,8%	22,2%	100,0%
		Count	0	6	1	7
6 KMI		% within Kelas	0,0%	85,7%	14,3%	100,0%
		Count	6	3	0	9
1 Intensif		% within Kelas	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
		Count	1	6	3	10
3 Intensif		% within Kelas	10,0%	60,0%	30,0%	100,0%
		Count	0	3	2	5
5 Intensif		% within Kelas	0,0%	60,0%	40,0%	100,0%
		Count	24	127	27	178
Total		% within Kelas	13,5%	71,3%	15,2%	100,0%

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui informasi terkait pemetaan kategori pernyataan dimensi kepribadian berdasarkan kelas responden sebagai berikut :

1. Kelas 1 B KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori kurang baik sebanyak 3 responden atau 25%, kategori baik sebanyak 9 responden atau 75%, sedangkan pada kategori sangat baik tidak ada.
2. Kelas 1 C KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori kurang baik sebanyak 3 responden atau 25%, kategori baik sebanyak 5 responden atau 41,7%, sedangkan pada kategori sangat baik sebanyak 4 responden atau 36,4%.

3. Kelas 1 D KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori kurang baik sebanyak 1 responden atau 9,1%, kategori pernyataan baik sebanyak 6 responden atau 54,5%, sedangkan pada kategori sangat baik sebanyak 4 responden atau 36,4%.
4. Kelas 1 B KMI Putri menyatakan keseluruhan jawaban pada kategori baik sebanyak 12 responden atau 100%.
5. Kelas 1 C KMI Putri menyatakan jawaban pada kategori kurang baik sebanyak 1 responden atau 8,3%, kategori baik sebanyak 10 responden atau 83,3%, sedangkan pada kategori sangat baik sebanyak 1 responden atau 8,3%.
6. Kelas 2 B KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori kurang baik sebanyak 1 responden atau 8,3%, kategori pernyataan baik sebanyak 10 responden atau 83,3%, sedangkan pada kategori sangat baik sebanyak 1 responden atau 8,3%.
7. Kelas 2 C KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori kurang baik sebanyak 1 responden atau 11,1%, kategori pernyataan baik sebanyak 6 responden atau 66,7%, sedangkan pada kategori sangat baik sebanyak 2 responden atau 22,2%.
8. Kelas 2 KMI Putri menyatakan jawaban pada kategori kurang baik sebanyak 2 responden atau 14,3%, kategori baik sebanyak 12 responden atau 85,7%, sedangkan pada kategori sangat baik tidak ada.

9. Kelas 3 KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori kurang baik sebanyak 1 responden atau 9,1%, kategori baik sebanyak 8 responden atau 72,7%, sedangkan pada kategori sangat baik sebanyak 2 responden atau 18,2%.
10. Kelas 3 KMI Putri menyatakan jawaban pada tingkat kurang baik sebanyak 2 responden atau 16,7%, tingkat baik sebanyak 9 responden atau 75%, sedangkan pada kategori sangat baik sebanyak 1 responden atau 8,3%.
11. Kelas 4 KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori baik sebanyak 7 responden atau 70%, kategori sangat baik sebanyak 3 responden atau 30%, sedangkan pada kategori kurang baik tidak ada.
12. Kelas 4 KMI Putri menyatakan jawaban pada tingkat kurang baik sebanyak 2 responden atau 18,2%, kategori baik sebanyak 8 responden atau 72,7%, sedangkan pada kategori sangat baik sebanyak 1 responden atau 9,1%.
13. Kelas 5 KMI menyatakan jawaban pada kategori baik sebanyak 7 responden atau 77,8%, kategori sangat baik sebanyak 2 responden atau 22,2%, sedangkan pada kategori kurang baik tidak ada.
14. Kelas 6 KMI menyatakan jawaban pada kategori baik sebanyak 6 responden atau 85,7%, kategori sangat baik

sebanyak 1 responden atau 14,3%, sedangkan pada kategori kurang baik tidak ada.

15. Kelas 1 Intensif menyatakan jawaban pada kategori kurang baik sebanyak 6 responden atau 66,7%, kategori baik sebanyak 3 responden atau 33,3%, sedangkan pada kategori sangat baik tidak ada.
16. Kelas 3 Intensif menyatakan jawaban pada kategori kurang baik sebanyak 1 atau 10%, kategori baik sebanyak 6 responden atau 60%, sedangkan pada kategori sangat baik sebanyak 3 responden atau 30%.
17. Kelas 5 Intensif menyatakan jawaban pada kategori baik sebanyak 3 responden atau 60%, pada kategori sangat baik sebanyak 4 responden atau 40%, sedangkan pada kategori kurang baik tidak ada.

Tabel 4.12: Chi-Square Tests

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	54,812 ^a	32	,007
Likelihood Ratio	55,943	32	,006
Linear-by-Linear Association	,090	1	,765
N of Valid Cases	178		
a. 36 cells (70,6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,67.			

Tabel 4.12 memberikan informasi nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square* sebesar $0,007 < \alpha = 0,05$ atau probabilitas

lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa hubungan tingkat kelas responden dengan dimensi kepribadian terbukti signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kelas responden dengan dimensi kepribadian.

b. Hubungan Tingkat *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 4.13: Hubungan Jenis Kelamin dan Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Crosstab						
			OCB			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	Count	12	72	12	96
		% within Jenis Kelamin	12,5%	75,0%	12,5%	100,0%
	Perempuan	Count	7	61	14	82
		% within Jenis Kelamin	8,5%	74,4%	17,1%	100,0%
Total		Count	19	133	26	178
		% within Jenis Kelamin	10,7%	74,7%	14,6%	100,0%

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui informasi terkait pemetaan tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) responden berdasarkan jenis kelamin. Keseluruhan total responden adalah 178 orang dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 96 responden dan jenis kelamin perempuan sebanyak 82 responden. Pada jenis kelamin laki-laki, mayoritas menyatakan jawaban OCB pada kategori sedang, yaitu sebanyak 72 responden atau 75%, responden laki-laki menyatakan jawaban OCB pada kategori rendah sebanyak 12 responden atau 12,5% dan sebanyak 12 responden laki-laki atau 12,5% menyatakan jawaban OCB pada kategori tinggi. Sedangkan pada responden jenis kelamin

perempuan, mayoritas menyatakan jawaban OCB pada kategori sedang, yaitu sebanyak 61 responden atau 74,4%, responden perempuan menyatakan jawaban OCB pada kategori rendah sebanyak 7 responden atau 8,5% dan sebanyak 14 responden perempuan atau 17,1% menyatakan jawaban OCB pada kategori tinggi.

Tabel 4.14: Chi-Square Tests

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,779 ^a	2	,151
Likelihood Ratio	3,888	2	,143
Linear-by-Linear Association	3,255	1	,071
N of Valid Cases	178		
a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,13.			

Tabel 4.14 memberikan informasi nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square* sebesar $0,151 > \alpha = 0,05$ atau probabilitas lebih besar dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa hubungan jenis kelamin dengan OCB tidak terbukti signifikan karena nilai signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$. Dengan demikian tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan OCB.

Tabel 4.15: Hubungan Usia dan Tingkat *Organizational Citizenship Behavior*

Crosstab						
			OCB			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Usia	12-14	Count	11	80	12	103
		% within Usia	10,7%	77,7%	11,7%	100,0%
	15-17	Count	8	48	13	69
		% within Usia	11,6%	69,6%	18,8%	100,0%
	18-20	Count	0	5	1	6
		% within Usia	0,0%	83,3%	16,7%	100,0%
Total		Count	19	133	26	178
		% within Usia	10,7%	74,7%	14,6%	100,0%

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui informasi terkait pemetaan tingkat pernyataan jawaban OCB berdasarkan usia responden. Tingkat OCB keseluruhan total responden adalah 178 orang dengan usia 12-14 tahun mayoritas sebanyak 80 responden atau 77,7% menyatakan jawaban OCB pada kategori sedang, 11 responden atau 10,7% menyatakan jawaban OCB pada kategori rendah, sedangkan 12 atau 11,7% responden menyatakan jawaban pada kategori tinggi. Usia 15-17 tahun mayoritas sebanyak 48 responden atau 69,6% menyatakan jawaban OCB pada kategori sedang, 8 responden atau 11,6% menyatakan jawaban OCB pada kategori rendah, sedangkan 13 responden atau 18,8% responden menyatakan jawaban OCB pada kategori tinggi. Usia 18-20 tahun mayoritas sebanyak 5 responden atau 85,3% menyatakan jawaban OCB pada kategori sedang, 1 responden atau 16,7% menyatakan jawaban pada kategori tinggi, sedangkan yang menyatakan jawaban pada kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.16: Chi-Square Tests

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,601 ^a	4	,627
Likelihood Ratio	3,216	4	,522
Linear-by-Linear Association	1,026	1	,311
N of Valid Cases	178		
a. 3 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,64.			

Tabel 4.16 memberikan informasi nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square* sebesar $0,627 > \alpha = 0,05$ atau probabilitas lebih besar dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa hubungan usia dengan OCB tidak terbukti signifikan karena nilai signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$. Dengan demikian tidak terdapat hubungan antara usia dengan OCB.

Tabel 4.17: Hubungan Kelas dan Tingkat *Organizational Citizenship Behavior*

		Crosstab				Total
		OCB				
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Kelas	1 B KMI Putra	Count	0	12	0	12
		% within Kelas	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	1 C KMI Putra	Count	3	6	3	12
		% within Kelas	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
	1 D KMI Putra	Count	2	6	3	11
		% within Kelas	18,2%	54,5%	27,3%	100,0%
	1 B KMI Putri	Count	0	9	3	12
		% within Kelas	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
	1 C KMI Putri	Count	0	11	1	12
		% within Kelas	0,0%	91,7%	8,3%	100,0%
	2 B KMI Putra	Count	1	11	0	12
		% within Kelas	8,3%	91,7%	0,0%	100,0%
	2 C KMI Putra	Count	2	5	2	9
		% within Kelas	22,2%	55,6%	22,2%	100,0%
2 KMI Putri	Count	2	12	0	14	
	% within Kelas	14,3%	85,7%	0,0%	100,0%	

Crosstab					
3 KMI Putra	Count	1	9	1	11
	% within Kelas	9,1%	81,8%	9,1%	100,0%
3 KMI Putri	Count	0	12	0	12
	% within Kelas	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
4 KMI Putra	Count	1	6	3	10
	% within Kelas	10,0%	60,0%	30,0%	100,0%
4 KMI Putri	Count	2	7	2	11
	% within Kelas	18,2%	63,6%	18,2%	100,0%
5 KMI	Count	0	8	1	9
	% within Kelas	0,0%	88,9%	11,1%	100,0%
6 KMI	Count	0	5	2	7
	% within Kelas	0,0%	71,4%	28,6%	100,0%
1 Intensif	Count	5	4	0	9
	% within Kelas	55,6%	44,4%	0,0%	100,0%
3 Intensif	Count	0	6	4	10
	% within Kelas	0,0%	60,0%	40,0%	100,0%
5 Intensif	Count	0	4	1	5
	% within Kelas	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%
Total	Count	19	133	26	178
	% within Kelas	10,7%	74,7%	14,6%	100,0%

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui informasi terkait pemetaan tingkat pernyataan OCB berdasarkan kelas responden sebagai berikut :

1. Kelas 1 B KMI Putra menyatakan keseluruhan jawaban pada kategori sedang sebanyak 12 responden atau 100%, sedangkan pada kategori tinggi dan rendah tidak ada.
2. Kelas 1 C KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 3 responden atau 25%, kategori sedang sebanyak 6 responden atau 50%, sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 3 responden atau 25%.
3. Kelas 1 D KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 2 responden atau 18,2%, kategori sedang sebanyak 6

responden atau 54,5%, sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 3 responden atau 27,3%.

4. Kelas 1 B KMI Putri menyatakan jawaban pada kategori sedang sebanyak 9 responden atau 75%, kategori tinggi sebanyak 3 responden atau 25% sedangkan pada kategori rendah tidak ada.
5. Kelas 1 C KMI Putri menyatakan jawaban pada kategori sedang sebanyak 11 responden atau 91,7%, pada kategori tinggi sebanyak 1 responden atau 8,3%, sedangkan pada kategori rendah tidak ada.
6. Kelas 2 B KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 1 responden atau 8,3%, tingkat kategori sedang sebanyak 11 responden atau 91,7%, sedangkan pada kategori tinggi tidak ada.
7. Kelas 2 C KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori pernyataan rendah sebanyak 2 responden atau 22,2%, kategori sedang sebanyak 5 responden atau 55,6%, sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 2 responden atau 22,2%.
8. Kelas 2 KMI Putri menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 2 responden atau 14,3%, kategori sedang sebanyak 12 responden atau 85,7%, sedangkan pada kategori tinggi tidak ada.
9. Kelas 3 KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 1 responden atau 9,1%, kategori sedang sebanyak 9

responden atau 81,8%, sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 1 responden atau 9,1%.

10. Kelas 3 KMI Putri menyatakan keseluruhan jawaban pada kategori sedang sebanyak 12 responden atau 100%, sedangkan pada kategori rendah dan tinggi tidak ada.

11. Kelas 4 KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 1 responden atau 10%, kategori sedang sebanyak 6 responden atau 60%, sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 3 responden atau 30%.

12. Kelas 4 KMI Putri menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 2 responden atau 18,2%, kategori sedang sebanyak 7 responden atau 63,6%, sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 2 responden atau 18,2%.

13. Kelas 5 KMI menyatakan jawaban pada kategori sedang sebanyak 8 responden atau 88,9%, kategori tinggi sebanyak 1 responden atau 28,6%, sedangkan pada kategori rendah tidak ada.

14. Kelas 6 KMI menyatakan jawaban pada kategori sedang sebanyak 5 responden atau 71,4%, kategori tinggi sebanyak 2 responden atau 28,6%, sedangkan pada kategori rendah tidak ada.

15. Kelas 1 Intensif menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 5 responden atau 55,6%, kategori sedang sebanyak 4

responden atau 44,4%, sedangkan pada kategori tinggi tidak ada.

16. Kelas 3 Intensif menyatakan jawaban pada kategori sedang sebanyak 6 responden atau 60%, kategori tinggi sebanyak 3 responden atau 40%, sedangkan pada kategori rendah tidak ada.

17. Kelas 5 Intensif menyatakan jawaban pada kategori sedang sebanyak 4 responden atau 80%, kategori tinggi sebanyak 1 responden atau 20%, sedangkan pada kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.18: Chi-Square Tests

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	57,460 ^a	32	,004
Likelihood Ratio	62,460	32	,001
Linear-by-Linear Association	,078	1	,780
N of Valid Cases	178		
a. 35 cells (68,6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,53.			

Tabel 4.18 memberikan informasi nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square* sebesar $0,004 < \alpha = 0,05$ atau probabilitas lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa hubungan kelas dengan OCB terbukti signifikan karena nilai signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kelas responden dengan OCB.

c. Hubungan tingkat budaya organisasi

Tabel 4.19: Hubungan Jenis Kelamin dan Tingkat Budaya Organisasi

<i>Crosstab</i>						
			Budaya Organisasi			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	Count	10	67	19	96
		% within Jenis Kelamin	10,4%	69,8%	19,8%	100,0%
	Perempuan	Count	12	62	8	82
		% within Jenis Kelamin	14,6%	75,6%	9,8%	100,0%
Total		Count	22	129	27	178
		% within Jenis Kelamin	12,4%	72,5%	15,2%	100,0%

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui informasi terkait pemetaan tingkat budaya organisasi responden berdasarkan jenis kelamin. Keseluruhan total responden adalah 178 orang dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 96 responden dan jenis kelamin perempuan sebanyak 82 responden. Pada jenis kelamin laki-laki, mayoritas menyatakan jawaban budaya organisasi pada kategori sedang, yaitu sebanyak 67 responden atau 69,8%, responden laki-laki menyatakan jawaban budaya organisasi pada kategori rendah sebanyak 10 responden atau 10,4% dan sebanyak 19 responden laki-laki atau 19,8% menyatakan jawaban budaya organisasi pada kategori tinggi. Sedangkan pada responden jenis kelamin perempuan, mayoritas menyatakan jawaban budaya organisasi pada kategori sedang, yaitu sebanyak 62 responden atau 75,6%, responden perempuan menyatakan jawaban budaya organisasi pada kategori rendah sebanyak 12

responden atau 14,6% dan sebanyak 8 responden perempuan atau 9,8% menyatakan jawaban budaya organisasi pada kategori tinggi.

Tabel 4.20: Chi-Square Tests

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,779 ^a	2	,151
Likelihood Ratio	3,888	2	,143
Linear-by-Linear Association	3,255	1	,071
N of Valid Cases	178		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,13.

Tabel 4.20 memberikan informasi nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square* sebesar $0,151 > \alpha = 0,05$ atau probabilitas lebih besar dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa hubungan jenis kelamin dengan budaya organisasi tidak terbukti signifikan karena nilai signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$. Dengan demikian tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan budaya organisasi.

Tabel 4.21: Hubungan Usia dan Tingkat Budaya Organisasi

Crosstab						
		Budaya Organisasi			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Usia	12-14	Count	15	77	11	103
		% within Usia	14,6%	74,8%	10,7%	100,0%
	15-17	Count	6	50	13	69
		% within Usia	8,7%	72,5%	18,8%	100,0%
	18-20	Count	1	2	3	6
		% within Usia	16,7%	33,3%	50,0%	100,0%
Total	Count	22	129	27	178	
	% within Usia	12,4%	72,5%	15,2%	100,0%	

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui informasi terkait pemetaan tingkat pernyataan jawaban budaya organisasi berdasarkan usia responden. Tingkat budaya organisasi keseluruhan total responden adalah 178 orang dengan usia 12-14 tahun mayoritas sebanyak 77 responden atau 74,8% menyatakan jawaban budaya organisasi pada kategori sedang, 15 responden atau 14,6% menyatakan jawaban budaya organisasi pada kategori rendah, sedangkan 11 atau 10,7% responden menyatakan jawaban pada kategori tinggi. Usia 15-17 tahun mayoritas sebanyak 50 responden atau 72,5% menyatakan jawaban budaya organisasi pada kategori sedang, 6 responden atau 8,7% menyatakan jawaban budaya organisasi pada kategori rendah, sedangkan 13 responden atau 18,8% responden menyatakan jawaban budaya organisasi pada kategori tinggi. Usia 18-20 tahun mayoritas sebanyak 2 responden atau 33,3% menyatakan jawaban budaya organisasi pada kategori sedang, 3 responden atau 50% menyatakan jawaban pada kategori tinggi, sedangkan 1 responden atau 16,7% menyatakan jawaban pada kategori rendah.

Tabel 4.22: Chi-Square Tests

<i>Chi-Square Tests</i>			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,367 ^a	4	,053
Likelihood Ratio	8,038	4	,090
Linear-by-Linear Association	4,912	1	,027
N of Valid Cases	178		
a. 3 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,74.			

Tabel 4.22 memberikan informasi nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square* sebesar $0,051 = \alpha = 0,05$ atau probabilitas sama dengan 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa hubungan usia dengan budaya organisasi signifikan karena nilai signifikansi sama dengan $\alpha=0,05$. Artinya, terdapat hubungan antara usia dengan budaya organisasi.

Tabel 4.23: Hubungan Kelas dan Tingkat Budaya Organisasi

Crosstab						
		Budaya Organisasi			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Kelas	1 B KMI Putra	Count	2	9	1	12
		% within Kelas	16,7%	75,0%	8,3%	100,0%
	1 C KMI Putra	Count	2	7	3	12
		% within Kelas	16,7%	58,3%	25,0%	100,0%
	1 D KMI Putra	Count	1	7	3	11
		% within Kelas	9,1%	63,6%	27,3%	100,0%
	1 B KMI Putri	Count	0	11	1	12
		% within Kelas	0,0%	91,7%	8,3%	100,0%
	1 C KMI Putri	Count	0	11	1	12
		% within Kelas	0,0%	91,7%	8,3%	100,0%
	2 B KMI Putra	Count	0	12	0	12
		% within Kelas	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
2 C KMI Putra	Count	1	6	2	9	
	% within Kelas	11,1%	66,7%	22,2%	100,0%	
2 KMI Putri	Count	5	9	0	14	
	% within Kelas	35,7%	64,3%	0,0%	100,0%	
3 KMI Putra	Count	1	8	2	11	

Crosstab					
	% within Kelas	9,1%	72,7%	18,2%	100,0%
3 KMI Putri	Count	2	10	0	12
	% within Kelas	16,7%	83,3%	0,0%	100,0%
4 KMI Putra	Count	0	6	4	10
	% within Kelas	0,0%	60,0%	40,0%	100,0%
4 KMI Putri	Count	1	10	0	11
	% within Kelas	9,1%	90,9%	0,0%	100,0%
5 KMI	Count	0	8	1	9
	% within Kelas	0,0%	88,9%	11,1%	100,0%
6 KMI	Count	1	3	3	7
	% within Kelas	14,3%	42,9%	42,9%	100,0%
1 Intensif	Count	6	3	0	9
	% within Kelas	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
3 Intensif	Count	0	7	3	10
	% within Kelas	0,0%	70,0%	30,0%	100,0%
5 Intensif	Count	0	2	3	5
	% within Kelas	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	Count	22	129	27	178
	% within Kelas	12,4%	72,5%	15,2%	100,0%

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui informasi terkait pemetaan tingkat pernyataan budaya organisasi berdasarkan kelas responden sebagai berikut:

1. Kelas 1 B KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 2 responden atau 16,7%, pada kategori sedang sebanyak 9 responden atau 75%, sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 1 responden atau 8,3%.
2. Kelas 1 C KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 2 responden atau 16,7%, kategori sedang sebanyak 7 responden atau 58,3%, sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 3 responden atau 25%.
3. Kelas 1 D KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 1 responden atau 9,1%, kategori sedang sebanyak 7

responden atau 63,6%, sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 3 responden atau 27,3%.

4. Kelas 1 B KMI Putri menyatakan jawaban pada kategori sedang sebanyak 11 responden atau 91,5%, kategori tinggi sebanyak 1 responden atau 8,3% sedangkan pada kategori rendah tidak ada.
5. Kelas 1 C KMI Putri menyatakan jawaban pada kategori sedang sebanyak 11 responden atau 91,5%, kategori tinggi sebanyak 1 responden atau 8,3% sedangkan pada kategori rendah tidak ada.
6. Kelas 2 B KMI Putra menyatakan keseluruhan jawaban pada kategori sedang sebanyak 12 responden atau 100%, sedangkan pada tingkat kategori rendah dan tinggi tidak ada.
7. Kelas 2 C KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori pernyataan rendah sebanyak 1 responden atau 11,1%, kategori sedang sebanyak 6 responden atau 66,7%, sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 2 responden atau 22,2%.
8. Kelas 2 KMI Putri menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 5 responden atau 35,7%, kategori sedang sebanyak 9 responden atau 64,3%, sedangkan pada kategori tinggi tidak ada.
9. Kelas 3 KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 1 responden atau 9,1%, kategori sedang sebanyak 8 responden atau 72,7%, sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 2 responden atau 18,2%.

10. Kelas 3 KMI Putri menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 2 responden atau 16,7%, kategori 10 responden atau 83,3%, sedangkan pada kategori tinggi tidak ada.
11. Kelas 4 KMI Putra menyatakan jawaban pada kategori sedang sebanyak 6 responden atau 60%, kategori tinggi sebanyak 4 responden atau 40%, sedangkan pada kategori rendah tidak ada.
12. Kelas 4 KMI Putri menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 1 responden atau 9,1%, kategori sedang sebanyak 10 responden atau 90,9%, sedangkan pada kategori tinggi tidak ada.
13. Kelas 5 KMI menyatakan jawaban pada kategori sedang sebanyak 8 responden atau 88,9%, kategori tinggi sebanyak 1 responden atau 28,6%, sedangkan pada kategori rendah tidak ada.
14. Kelas 6 KMI menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 1 responden atau 14,3%, kategori sedang sebanyak 3 responden atau 42,9%, sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 42,9%.
15. Kelas 1 Intensif menyatakan jawaban pada kategori rendah sebanyak 6 responden atau 66,7%, kategori sedang sebanyak 3 responden atau 33,3%, sedangkan pada kategori tinggi tidak ada.
16. Kelas 3 Intensif menyatakan jawaban pada kategori sedang sebanyak 7 responden atau 70%, kategori tinggi sebanyak 3 responden atau 30%, sedangkan pada kategori rendah tidak ada.

17. Kelas 5 Intensif menyatakan jawaban pada kategori sedang sebanyak 2 responden atau 40%, kategori tinggi sebanyak 3 responden atau 60%, sedangkan pada kategori rendah tidak ada.

Tabel 4.24: Chi-Square Tests

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	72,887 ^a	32	,000
Likelihood Ratio	71,915	32	,000
Linear-by-Linear Association	,143	1	,706
N of Valid Cases	178		
a. 35 cells (68,6%) have expected count less than 5, The minimum expected count is ,62.			

Tabel 4.24 memberikan informasi nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ atau probabilitas lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa hubungan kelas responden dengan budaya organisasi terbukti signifikan karena nilai signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara kelas responden dengan budaya organisasi.

d. Hubungan Tingkat Dimensi Kepribadian dan Tingkat *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 4.25: Hubungan Tingkat Dimensi Kepribadian dan Tingkat *Organizational Citizenship Behavior*

Dimensi Kepribadian * OCB Crosstabulation						
			OCB			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Dimensi Kepribadian	Kurang baik	Count	9	15	0	24
		% within Kepribadian	37,5%	62,5%	0,0%	100,0%
		% of Total	5,1%	8,4%	0,0%	13,5%
	Baik	Count	10	106	11	127
		% within Kepribadian	7,9%	83,5%	8,7%	100,0%
		% of Total	5,6%	59,6%	6,2%	71,3%
	Sangat baik	Count	0	12	15	27
		% within Kepribadian	0,0%	44,4%	55,6%	100,0%
		% of Total	0,0%	6,7%	8,4%	15,2%
Total	Count	19	133	26	178	
	% within Kepribadian	10,7%	74,7%	14,6%	100,0%	
	% of Total	10,7%	74,7%	14,6%	100,0%	

Tabel 4.25 menginformasikan data pemetaan dimensi kepribadian terhadap OCB santri pesantren Al-Madani Cikalong, Majalengka. Pada variabel dimensi kepribadian untuk variabel OCB, kategori kurang baik 24 responden, kategori baik 127 responden dan kategori sangat baik 27 responden. Dari kategori kurang baik pada variabel dimensi kepribadian terdiri dari 9 responden atau 37,5%, sedangkan kategori baik terdiri 15 responden atau 62,5%, untuk kategori OCB. Kemudian 127 responden yang terkategori baik pada variabel dimensi kepribadian, sebanyak 10 responden atau 7,9% pada kategori kurang baik untuk variabel OCB, 106 responden atau 83,5%

pada kategori baik untuk variabel OCB, dan 11 responden atau 8,7% pada kategori sangat baik untuk variabel OCB. Sedangkan responden pada kategori sangat baik pada variabel dimensi kepribadian sebanyak 12 responden atau 44,4% untuk kategori baik variabel OCB dan sebanyak 15 responden atau 56,6% kategori sangat baik untuk variabel OCB.

Tabel 4.26: Chi-Square Tests

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	62,661 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	50,752	4	,000
Linear-by-Linear Association	44,303	1	,000
N of Valid Cases	178		
a. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.56.			

Tabel 4.26 memberikan informasi nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ atau probabilitas lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa hubungan dimensi kepribadian dengan OCB terbukti signifikan karena nilai signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha=0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara dimensi kepribadian dengan OCB.

e. Hubungan Tingkat Budaya Organisasi dan Tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Tabel Tabel 4.27: Hubungan Tingkat Budaya Organisasi dan Tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Budaya Organisasi * OCB Crosstabulation						
			OCB			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Budaya Organisasi	Rendah	Count	10	12	0	22
		% within Budaya Organisasi	45,5%	54,5%	0,0%	100,0%
		% of Total	5,6%	6,7%	0,0%	12,4%
	Sedang	Count	9	109	11	129
		% within Budaya Organisasi	7,0%	84,5%	8,5%	100,0%
		% of Total	5,1%	61,2%	6,2%	72,5%
	Tinggi	Count	0	12	15	27
		% within Budaya Organisasi	0,0%	44,4%	55,6%	100,0%
		% of Total	0,0%	6,7%	8,4%	15,2%
Total	Count	19	133	26	178	
	% within Budaya Organisasi	10,7%	74,7%	14,6%	100,0%	
	% of Total	10,7%	74,7%	14,6%	100,0%	

Tabel 4.27 menginformasikan data pemetaan budaya organisasi terhadap OCB santri pesantren Al-Madani Cikalong, Majalengka. Responden penelitian yang berjumlah 178 orang pada hubungan tingkat budaya organisasi dan tingkat OCB terbagi dikategorikan menjadi tiga kategori (rendah, sedang, tinggi). Pada variabel budaya organisasi untuk variabel OCB, kategori rendah 22 responden, kategori sedang 129 responden dan kategori tinggi 27 responden. Dari kategori rendah pada variabel budaya organisasi terdiri dari 10 responden atau 45,5%,

sedangkan kategori sedang terdiri 12 responden atau 54,5%, untuk kategori OCB. Kemudian 129 responden yang terkategori sedang pada variabel budaya organisasi, sebanyak 9 responden atau 7% pada kategori rendah untuk variabel OCB, 109 responden atau 84,5% pada kategori sedang untuk variabel OCB, dan 11 responden atau 8,5% pada kategori tinggi untuk variabel OCB. Sedangkan 27 responden pada kategori rendah pada variabel budaya organisasi sebanyak 12 responden atau 44,4% untuk kategori sedang variabel OCB dan sebanyak 15 responden atau 56,6% untuk kategori tinggi variabel OCB.

Tabel 4.28: Chi-Square Tests

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	73,100 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	56,346	4	,000
Linear-by-Linear Association	49,831	1	,000
N of Valid Cases	178		
a. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.35.			

Tabel 4.28 memberikan informasi nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada *Pearson Chi-Square* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ atau probabilitas lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan OCB terbukti signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan OCB.

C. Analisis Inferensial

1. Analisis Korelasi

a) Analisis Korelasi *Bivariate* (r_{yx})

Analisis korelasi *bivariate* atau korelasi sederhana ini dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel dependen apakah signifikan atau tidak signifikan. Selain itu analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel dependen berada pada kategori hubungan sangat lemah, lemah, sedang, kuat dan sangat kuat. Analisis korelasi *bivariate* merupakan tahap awal untuk menguji kelienaran hubungan variabel independen dengan variabel dependen dan membandingkan nilai koefisien korelasi sebelum melakukan kontrol variabel dan sesudah melakukan kontrol variabel. Berikut hasil analisis korelasi *bivariate* (r_{yx}) variabel dimensi kepribadian (X) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) :

Tabel 4.29: Korelasi *Bivariate* Dimensi Kepribadian dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

<i>Correlations</i>			
		Dimensi Kepribadian	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Dimensi Kepribadian	<i>Pearson Correlation</i>	1	,681**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	178	178
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Pearson Correlation</i>	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	178	178

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

Dari tabel 4.29 *correlation* dapat diketahui bahwa hubungan variabel independen yakni dimensi kepribadian (X) terhadap variabel dependen yakni *organizational citizenship behavior* (Y) menunjukkan adanya hubungan pada kategori kuat pada angka kepercayaan 95% dengan nilai *pearson correlation* (r_{yx}) sebesar 0,681. Nilai yang positif menunjukkan korelasi yang bersifat searah dan positif antara dimensi kepribadian dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Karena angka *pearson correlation* (r_{yx}) bernilai positif, maka korelasi antara dimensi kepribadian dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) termasuk hubungan searah dan apabila ketika kepribadian semakin meningkat maka *organizational citizenship behavior* (OCB) juga akan semakin meningkat juga dan berlaku sebaliknya. Selanjutnya untuk menguji signifikansi antara dimensi kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan melihat nilai signifikansi (*sig. 2-tailed*) dan diperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya menunjukkan bahwa korelasinya sangat signifikan.

b) Analisis Korelasi Parsial ($r_{yx.z}$)

Korelasi parsial digunakan untuk menguji kelienaran suatu hubungan/pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan melibatkan variabel lain atau variabel kontrol.

Adapun pengambilan keputusannya sebagai berikut⁸¹ :

- Apabila nilai $r_{yx} = r_{yx.z}$, maka variabel independen (X) berpengaruh secara linear terhadap variabel dependen (Y) atau hubungan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah hubungan murni.
- Apabila nilai $r_{yx} > r_{yx.z}$, maka variabel independen (X) berpengaruh terhadap independen (Y) karena dimediasi atau diintervensi oleh variabel kontrol (Z), atau variabel kontrol (Z) memperkuat hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).
- Apabila nilai $r_{yx} < r_{yx.z}$, maka variabel independen (X) dan variabel kontrol (Z) masing-masing berpengaruh terhadap independen (Y), atau variabel kontrol (Z) memperlemah hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁸¹ Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif*.

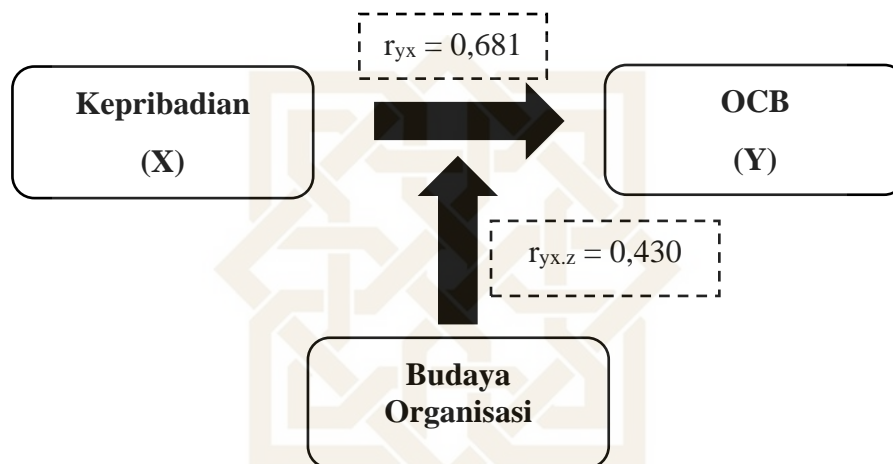
Berikut hasil analisis korelasi parsial ($r_{yx.z}$) variabel dimensi kepribadian (X) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) ketika dimediasi variabel kontrol budaya organisasi (Z) :

Tabel 4.30 : Korelasi Parsial Dimensi Kepribadian dan *Organizational Citizenship Behavior*

Correlations				
Control Variables			Dimensi Kepribadian	Organizational Citizenship Behavior
Budaya Organisasi	Dimensi Kepribadian	Correlation	1,000	,430
		Significance (2-tailed)	,	,000
		df	0	175
	Organizational Citizenship Behavior	Correlation	,430	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	,
		df	175	0

Berdasarkan tabel *correlations*, setelah dilakukan uji korelasi parsial antara dimensi kepribadian dan *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kontrol variabel budaya organisasi diperoleh nilai *correlations*, ($r_{yx.z}$) sebesar 0,430 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara dimensi kepribadian dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) ketika dilakukan kontrol variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan namun pada kategori sedang.

Untuk lebih jelasnya hasil perbandingan korelasi *bivariate* dan korelasi parsial variabel dimensi kepribadian (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dengan melibatkan variabel budaya organisasi (Z) dapat dilihat dalam skema berikut :



Gambar 4.2 : Skema Hasil Perbandingan r_{yx} dan $r_{yx.z}$

Dari hasil perbandingan skema diatas diperoleh nilai $r_{yx} = 0,681$ lebih besar dari nilai $r_{yx.z} = 0,430$ ($r_{yx} > r_{yx.z}$). Artinya, hubungan variabel dimensi kepribadian (X) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) tidak berhubungan secara linear, dan variabel dimensi kepribadian (X) berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y) karena dimediasi atau diintervensi oleh variabel kontrol budaya organisasi (Z), atau variabel kontrol budaya organisasi (Z) memperkuat hubungan variabel dimensi kepribadian (X) dengan variabel *organizational citizenship behavior* (Y). Pada kasus ini di lembaga Pesantren Al-Madani Cikalong Majalengka, seorang santri/siswa tidak cukup hanya memiliki kepribadian yang baik saja untuk memperoleh *organizational citizenship behavior* (OCB) yang

tinggi, akan tetapi harus ditunjang dengan budaya organisasi yang tinggi pula.

Tabel 4.31 : Hubungan Dimensi Kepribadian, Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dimensi Kepribadian * OCB * Budaya Organisasi Crosstabulation							
Budaya Organisasi				OCB			Total
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	Dimensi Kepribadian	Kurang Baik	Count	8	5		13
			% within Kepribadian	61.5%	38.5%		100.0%
	Baik	Count	2	7		9	
		% within Kepribadian	22.2%	77.8%		100.0%	
	Total		Count	10	12		22
			% within Kepribadian	45.5%	54.5%		100.0%
Sedang	Dimensi Kepribadian	Kurang Baik	Count	1	10	0	11
			% within Kepribadian	9.1%	90.9%	0.0%	100.0%
	Baik	Count	8	92	4	104	
		% within Kepribadian	7.7%	88.5%	3.8%	100.0%	
	Sangat Baik	Count	0	7	7	14	
		% within Kepribadian	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%	
Total		Count	9	109	11	129	
		% within Kepribadian	7.0%	84.5%	8.5%	100.0%	
Tinggi	Dimensi Kepribadian	Baik	Count		7	7	14
			% within Kepribadian		50.0%	50.0%	100.0%
	Sangat Baik	Count		5	8	13	
		% within Kepribadian		38.5%	61.5%	100.0%	
	Total		Count		12	15	27
			% within Kepribadian		44.4%	55.6%	100.0%

Dimensi Kepribadian * OCB * Budaya Organisasi Crosstabulation							
Total	Dimensi Kepribadian	Kurang Baik	Count	9	15	0	24
			% within Kepribadian	37.5%	62.5%	0.0%	100.0%
	Baik	Count	10	106	11	127	
		% within Kepribadian	7.9%	83.5%	8.7%	100.0%	
	Sangat Baik	Count	0	12	15	27	
		% within Kepribadian	0.0%	44.4%	55.6%	100.0%	
	Total	Count	19	133	26	178	
		% within Kepribadian	10.7%	74.7%	14.6%	100.0%	

Tabel 4.31 menginformasikan distribusi data variabel dimensi kepribadian terhadap variabel OCB dengan mengontrol variabel budaya organisasi. Berdasarkan distribusi tabel diatas dapat diketahui :

1. Pada tingkat budaya organisasi yang rendah terdapat 22 responden, diantaranya 8 responden berkepribadian kurang baik berada pada tingkat OCB rendah, 5 responden berkepribadian kurang baik berada pada tingkat OCB sedang, kemudian 2 responden berkepribadian baik berada pada tingkat OCB rendah dan 7 responden berkepribadian baik berada pada tingkat OCB sedang.
2. Pada tingkat budaya organisasi yang sedang terdapat 129 responden, diantaranya 1 responden berkepribadian kurang baik berada pada tingkat OCB rendah, 10 responden berkepribadian kurang baik berada pada tingkat OCB sedang, selanjutnya 8 responden berkepribadian baik berada pada tingkat OCB

rendah, 92 responden berkepribadian baik berada pada tingkat OCB sedang, 4 responden berkepribadian sangat baik berada pada tingkat OCB tinggi, dan 7 responden berkepribadian sangat baik berada pada tingkat OCB sedang, 7 responden berkepribadian sangat baik berada pada tingkat OCB tinggi.

3. Pada tingkat budaya organisasi yang tinggi terdapat 27 responden, diantaranya 7 responden berkepribadian baik berada pada tingkat OCB sedang, 7 responden berkepribadian sangat baik berada pada tingkat OCB tinggi, dan 5 responden berkepribadian sangat baik berada pada tingkat OCB sedang, 8 responden berkepribadian sangat baik berada pada tingkat OCB tinggi.

Untuk mengetahui signifikansi hubungan distribusi data antara variabel dimensi kepribadian dan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kategorisasi budaya organisasi dapat diketahui dengan melihat pada tabel *Chi-Square Tests* sebagai berikut :

Tabel 4.32 : Chi-Square Test

Chi-Square Tests						
Budaya Organisasi		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Rendah	Pearson Chi-Square	3.316 ^b	1	.069		
	Continuity Correction ^c	1.920	1	.166		
	Likelihood Ratio	3.458	1	.063		
	Fisher's Exact Test				.099	.082

Chi-Square Tests						
	Linear-by-Linear Association	3.165	1	.075		
	N of Valid Cases	22				
Sedang	Pearson Chi-Square	35.192 ^d	4	.000		
	Likelihood Ratio	23.041	4	.000		
	Linear-by-Linear Association	16.265	1	.000		
	N of Valid Cases	129				
Tinggi	Pearson Chi-Square	.363 ^e	1	.547		
	Continuity Correction ^c	.046	1	.830		
	Likelihood Ratio	.365	1	.546		
	Fisher's Exact Test				.704	.415
	Linear-by-Linear Association	.350	1	.554		
	N of Valid Cases	27				
Total	Pearson Chi-Square	62.661 ^a	4	.000		
	Likelihood Ratio	50.752	4	.000		
	Linear-by-Linear Association	44.303	1	.000		
	N of Valid Cases	178				
<p>a. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.56.</p> <p>b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.09.</p> <p>c. Computed only for a 2x2 table</p> <p>d. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .77.</p> <p>e. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.78.</p>						

Pada tabel *Chi-Square Tests*, uji korelasi distribusi data dilakukan dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada baris *Pearson Chi-Square* diperoleh nilai $0,069 > 0,05$ ketika budaya organisasi pada kategori rendah, artinya ketika budaya organisasi pada kategori rendah, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian responden terhadap OCB, selanjutnya nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada baris *Pearson Chi-Square* diperoleh nilai $0,000 < 0,05$

ketika budaya organisasi pada kategori sedang, artinya ketika budaya organisasi pada kategori sedang, terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian responden terhadap OCB, dan nilai *Asymp. Sig. (2-sided)* pada baris *Pearson Chi-Square* diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ ketika budaya organisasi pada kategori tinggi, artinya ketika budaya organisasi pada kategori tinggi, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian responden terhadap OCB. Maka dapat disimpulkan bahwa ketika budaya organisasi di Pesantren Al-Madani relatif sedang, terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian responden terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Analisis Regresi Linear

a) Analisis Regresi Linear Sederhana

1) Regresi Linear Dimensi Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel 4.33: Model Regresi Linear Dimensi Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	,464	,461	4,472

a. Predictors: (Constant), Dimensi Kepribadian

Tabel 4.33 *model summary* diatas menunjukkan besarnya hubungan dan variabilitas dimensi kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan informasi dari tabel diperoleh nilai R sebesar 0,681 yang artinya bahwa

kepribadian memiliki hubungan dalam kategori yang tinggi. Adapun nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,461 yang dapat diambil pengertian bahwa variabilitas *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu diterangkan oleh variabel dimensi kepribadian sebesar 46,1% dan sisanya sebesar 54,9% variabilitas *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu diterangkan oleh variabel lain.

Tabel 4. 34: Model ANOVA Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3045,984	1	3045,984	152,325	,000 ^b
	Residual	3519,393	176	19,997		
	Total	6565,376	177			
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior						
b. Predictors: (Constant), Dimensi Kepribadian						

Tabel 4.34 merupakan hasil uji model regresi dapat dilihat dari nilai F hitung serta nilai signifikansi pada tabel ANOVA. Pada *output* tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 152,325 dengan nilai signifikansi $< 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%, kesimpulan yang dapat diambil ialah H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabilitas variabel dimensi kepribadian adalah signifikan dalam memprediksi variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

Tabel 4.35: Koefisien Regresi Dimensi Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,001	3,009		5,650	,000
	Dimensi Kepribadian	,656	,053	,681	12,342	,000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Tabel 4.35 *coefficients* menunjukkan persamaan model regresi untuk memprediksi variabel dependen dan menguji apakah persamaan regresi tersebut dapat digunakan atau tidak. Perumusan persamaan regresi tersebut dengan melihat tabel *coefficients* pada kolom B. Diperoleh nilai *constant* (α) sebesar 17,001 dan nilai dimensi kepribadian (β) sebesar 0,656, kemudian dari hasil ini dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X \rightarrow Y = 17,001 + 0,656X$$

Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh yakni sebesar $0,000 < 0,05$, maka persamaan regresi diatas dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB). Adapun persamaan regresi dapat diterangkan bahwa ketika kepribadiannya tinggi, maka nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebesar 17,657⁸² atau mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,656 poin. Dan ketika kepribadiannya

⁸² $Y = 17,001 + 0,656(1) = 17,657$

sangat tinggi, maka nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) meningkat menjadi 18,313⁸³ atau meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) menjadi 1,312 poin.

2) Regresi Linear Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Tabel 4.36: Model Regresi Linear Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,469	,465	4,453
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Tabel 4.36 *model summary* diatas menunjukkan besarnya hubungan dan variabilitas budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan informasi dari tabel diperoleh nilai R sebesar 0,684 yang artinya bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dalam kategori yang tinggi. Adapun nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,469 yang dapat diambil pengertian bahwa variabilitas *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu diterangkan oleh variabel budaya organisasi sebesar 46,9% dan sisanya sebesar 54,1% variabilitas *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu diterangkan oleh variabel lain.

⁸³ $Y = 17,001 + 0,656(2) = 18,313$

Tabel 4.37: Model ANOVA Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3075,976	1	3075,976	155,148	,000 ^b
	Residual	3489,400	176	19,826		
	Total	6565,376	177			
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi						

Tabel 4.37 Merupakan hasil uji model regresi dapat dilihat dari nilai F hitung serta nilai signifikansi pada tabel ANOVA. Pada *output* tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 155,148 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%, kesimpulan yang dapat diambil ialah H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, yang artinya variabilitas variabel budaya organisasi adalah signifikan dalam memprediksi variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

Tabel 4.38 Koefisien Regresi Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,415	3,108		4,960	,000
	Budaya Organisasi	,497	,040	,684	12,456	,000
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior						

Tabel 4.38 *coefficients* menunjukkan persamaan model regresi untuk memprediksi variabel dependen dan menguji apakah

persamaan regresi tersebut dapat digunakan atau tidak. Perumusan persamaan regresi tersebut dengan melihat tabel *coefficients* pada kolom B. Diperoleh nilai *constant* (α) sebesar 15,415 dan nilai budaya organisasi (β) sebesar 0,497, kemudian dari hasil ini dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X \rightarrow Y = 15,415 + 0,497X$$

Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh yakni sebesar $0,000 < 0,05$, maka persamaan regresi diatas dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB). Adapun persamaan regresi dapat diterangkan bahwa ketika budaya organisasinya tinggi, maka nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebesar 15,912⁸⁴ atau hanya mampu menerangkan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebesar 0,497. Dan ketika budaya organisasi sangat tinggi, maka nilai *organizational citizenship behavior* (OCB) meningkat menjadi 16,409⁸⁵ atau meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) menjadi 0,994 poin.

⁸⁴ $Y = 15,415 + 0,497(1) = 15,912$

⁸⁵ $Y = 15,415 + 0,497(2) = 16,409$

b) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.39: Model Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,567	,562	4,032
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Dimensi Kepribadian				

Tabel 4.39 *model summary* menunjukkan besar variabilitas antara dimensi kepribadian dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) berdasarkan nilai R yakni 0,753 yang menunjukkan terjadi pengaruh yang kuat. Adapun variabilitas variabel X dan Z secara simultan terhadap variabel Y = $R^2 \times 100\% = (0,753)^2 \times 100\% = 56,7\%$. Maka dapat dipahami bahwa variabilitas *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu diterangkan oleh dimensi kepribadian dan budaya organisasi sebesar 56,7% dan sisanya sebesar 43,3% mampu diterangkan oleh faktor yang lain. Dengan demikian, *organizational citizenship behavior* (OCB) di pesantren Al-Madani Cikalong lebih banyak dipengaruhi atau diterangkan oleh faktor dimensi kepribadian dan budaya organisasinya, sementara itu sebesar 43,3% dipengaruhi atau diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Korelasi dimensi kepribadian dan budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) termasuk dalam kategori kuat dan arah hubungan dua variabel adalah searah atau positif.

Tabel 4.40: Model ANOVA Dimensi Kepribadian dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3720,650	2	1860,325	114,442	,000 ^b
	Residual	2844,726	175	16,256		
	Total	6565,376	177			
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Dimensi Kepribadian						

Tabel 4.40 menjelaskan apakah variasi nilai dua variabel dimensi kepribadian dan budaya organisasi dapat menerangkan variasi nilai variabel *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini dilakukan dengan menganalisis besarnya F hitung beserta nilai signifikansinya, berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 114,442 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ pada angka kepercayaan 95%, yang artinya H_{02} ditolak dan H_{a2} di terima. Maka kesimpulannya adalah variabilitas variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu diterangkan oleh variabel dimensi kepribadian dan budaya organisasi.

Tabel 4.41: Koefisien Regresi Linear Berganda Dimensi Kepribadian dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,077	3,046		2,652	,009
	Dimensi Kepribadian	,395	,063	,410	6,298	,000
	Budaya Organisasi	,305	,047	,420	6,442	,000
a. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>						

Selanjutnya, menentukan persamaan regresi linear ganda dari tabel *coefficient*, berdasarkan informasi tabel 4.41 pada kolom B, nilai *constant* (α) sebesar 8,077 dengan nilai probabilitas $0,009 < 0,05$ (signifikan), sedangkan nilai β dimensi kepribadian adalah 0,395 dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ (signifikan), dan nilai β budaya organisasi adalah 0,305 dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ (signifikan). Berdasarkan hasil uji signifikansi model persamaan regresi disimpulkan bahwa variabel dimensi kepribadian dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Oleh karena itu, model persamaan regresi linear ganda dipakai adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 8,077 + 0,395X_1 + 0,305X_2$$

Keterangan :

Y = Nilai OCB

α = Nilai konstan

β_1 = Nilai koefisien regresi dimensi kepribadian

X_1 = Dimensi kepribadian

β_2 = Nilai koefisien regresi budaya organisasi

X_2 = Budaya Organisasi

Nilai α merupakan nilai konstan yang bermakna bahwa besarnya nilai OCB ketika nilai X_1 , dan $X_2 = 0$. Nilai β merupakan

angka koefisien regresi yang mempunyai makna bahwa setiap kenaikan sebesar 1 poin untuk setiap variabel, maka akan berpengaruh pada kenaikan OCB. Dengan menggunakan persamaan regresi untuk variabel yang signifikan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Apabila nilai dimensi kepribadian dan budaya organisasi konstan atau $X = 0$ (nol), maka nilai OCB sebesar 8,077
 $\rightarrow [Y = 8,077 + 0,395(0) + 0,305(0) = 8,077]$.
2. Apabila nilai dimensi kepribadian dan budaya organisasi mengalami kenaikan 1 (satu) atau pada kategori rendah maka nilai OCB adalah sebesar 8,777 $\rightarrow [Y = 8,077 + 0,395(1) + 0,305(1) = 8,777]$.
3. Apabila nilai dimensi kepribadian dan budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) atau pada kategori sedang maka nilai OCB adalah sebesar 9,477 $\rightarrow [Y = 8,077 + 0,395(2) + 0,305(2) = 9,477]$.
4. Dan apabila nilai dimensi kepribadian dan budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) atau pada kategori tinggi maka nilai OCB adalah sebesar 10,177 $\rightarrow [Y = 8,077 + 0,395(3) + 0,305(3) = 10,177]$.

D. Pembahasan dan Temuan Lapangan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Pesantren Al-Madani Cikalong, Majalengka terhadap 178 responden diperoleh hasil analisis data seperti yang telah dibahas sebelumnya dalam statistik inferensial, setelah dilakukan analisis korelasi *bivariate*, diketahui hubungan antara dimensi kepribadian dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah positif dan signifikan, berada dalam kategori tinggi pada angka kepercayaan 95% dengan nilai *pearson correlation* (r_{yx}) sebesar 0,681. Namun, setelah dilakukan analisis korelasi parsial dengan melakukan kontrol variabel budaya organisasi diperoleh *pearson correlation* ($r_{yx,z}$) sebesar 0,430, yang berarti hubungannya berubah menjadi kategori sedang. Dengan demikian, hubungan dimensi kepribadian dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) terjadi karena dimediasi oleh variabel kontrol budaya organisasi.

Kemudian dari hasil analisis regresi linear sederhana, besarnya variabilitas *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu diterangkan oleh variabel dimensi kepribadian sebesar 46,4% pada angka kepercayaan 95% dan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi kepribadian cukup memiliki variabilitas yang positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Selanjutnya berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda setelah dimasukan variabel budaya organisasi diperoleh hasil variabilitas variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu diterangkan oleh variabel dimensi kepribadian dan budaya organisasi secara simultan sebesar 56,7%. Maka dapat dipahami bahwa variabilitas variabel

organizational citizenship behavior (OCB) mampu diterangkan oleh variabel dimensi kepribadian dan budaya organisasi secara simultan sebesar 56,7% dan sisanya sebesar 43,3% mampu diterangkan oleh variabel lainnya.

Abdul Karim menyatakan menyatakan bahwa dimensi kepribadian adalah faktor yang berpengaruh atas diri orang lain, kelompok maupun keorganisasian, serta menganggap bahwa kepribadian sebagai pola dan proses kejiwaan yang akan mengelola perilaku dan respon terhadap lingkungan secara identik menurut asumsi pribadi.⁸⁶ Pendapat Maropen Simbolon menyatakan hal yang senada yaitu, pada dasarnya dimensi kepribadian atau *personality trait* adalah ciri perilaku seseorang sebagai individu untuk berinteraksi dengan lingkungan (eksternal maupun internal).⁸⁷ Pola perilaku seseorang cenderung tampak berdasarkan berbagai faktor salah satunya adalah kepribadian, pernyataan tersebut diperkuat oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Taufiq Amir bahwa adanya inovasi atau perubahan dalam objek sikap melibatkan diri pada asumsi dan pola perilaku tertentu, perasaan seseorang atas inovasi atau perubahan mendorong perilaku yang juga dipengaruhi oleh pengalaman, konsep diri (nilai dan kepribadian) dan norma-norma sosial dari perilaku yang dianggap sesuai dan sejalan dengan sudut pandang seseorang.⁸⁸

Nur hidayah menyatakan budaya organisasi menjadi sebuah karakteristik kunci atau pedoman yang dianut oleh para anggotanya kemudian menciptakan

⁸⁶ Karim, "Teori Kepribadian dan Perbedaan Individu.".. hlm 46

⁸⁷ Simbolon, "Persepsi dan Kepribadian.".. hlm 62

⁸⁸ Amir, *Perilaku Organisasi*... hlm 31

pola perilaku tertentu sehingga dapat membedakan pola organisasi satu dengan lainnya. Pola dasar budaya merupakan faktor yang signifikan dalam menentukan efektivitas organisasi serta memberikan konteks yang spesifik untuk sekelompok orang.⁸⁹ Pernyataan serupa juga dikemukakan oleh Ainur Rofiq bahwa budaya organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok di dalam suatu organisasi, sehingga perilaku yang timbul akan berpengaruh pula pada pencapaian prestasi tersebut dan sekaligus berpengaruh pada efektifitas tujuan organisasi.⁹⁰ Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku seseorang menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge yang menyatakan bahwa tinjauan budaya dalam sebuah organisasi dapat mendorong komitmen organisasional dan meningkatkan konsistensi perilaku pekerja atau seseorang, serta dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Budaya organisasi yang positif juga dipandang sebagai sesuatu yang berharga oleh para anggota, karena menguraikan bagaimana perilaku, sikap dan interaksi dilakukan dan sebagai pandangan dalam menentukan perilaku.⁹¹

Berdasarkan hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ria Lestari, bahwa dimensi kepribadian the big five personality yang terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *emotional stability*, dan *openness to experience*. Variabel *openness to experience*,

⁸⁹ Hidayah, "Manajemen Kinerja di Institusi Pendidikan Tinggi: Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi.".. hlm 28-30

⁹⁰ Ainur Rofiq, "Birokrasi, Perilaku, dan Budaya Organisasi dalam Pendidikan Islam."... hlm 112

⁹¹ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*.... hlm 363

merupakan variabel yang memiliki kontribusi paling besar dalam penyusunan dimensi kepribadian. Dengan hasil ini apabila ingin terjadi peningkatan *organizational behavior citizenship* dapat dilakukan dengan meningkatkan kepribadian *the big five personality* khususnya peningkatan *openness to experience*. Kemudian pendapat ini pun didukung oleh Fadhil Alinurda Maghfironsyah dan Ahyar Yuniawan, menyatakan bahwa terdapat hubungan secara langsung antara dimensi kepribadian (*Big Five Personality*) dengan *Organizational Behavior Citizenship* (OCB).

Penelitian ini menganalisis seberapa besar hubungan antara variabel dimensi kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) serta seberapa besar hubungan yang terjadi apabila seseorang berperilaku berdasarkan budaya organisasi yang ada di pesantren Al-Madani. Hal ini didasarkan pada perbandingan antara koefisien korelasi bivariat (r_{yx}) dengan koefisien korelasi parsial ($r_{yx,z}$) dengan perolehan nilai sebesar $0,681 > 0,430$. Hasil perbandingan tersebut masuk ke dalam skenario kedua sehingga variabel X berkorelasi terhadap variabel Y karena dimediasi oleh variabel Z. Dimensi kepribadian seseorang menjadi karakteristik individu dalam menentukan pola perilakunya dalam berorganisasi, namun di sisi lain budaya organisasi yang ada di Pesantren Al-Madani mampu menjadi faktor yang signifikan dalam membentuk pola perilaku santri.