

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
PADA LAZISMU KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Perbankan Syariah*

Oleh :

**MUHAMMAD FIKRI ARMANDA
NPM. 1601270127**



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PADA LAZISMU KOTA MEDAN**

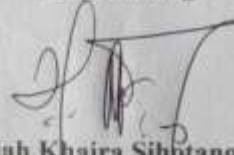
Oleh :

MUHAMMAD FIKRI ARMANDA
NPM. 1601270127

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga
naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, September 2023

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
PADA LAZISMU KOTA MEDAN**

SKRIPSI

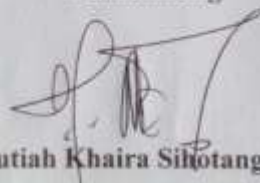
*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat
– Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah
Program Studi Perbankan Syariah*

Oleh :

MUHAMMAD FIKRI ARMANDA
NPM. 1601270127

Program Studi Perbankan Syariah

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2023

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, September 2023

**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa an. **Muhammad Fikri Armanda** yang berjudul : **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Lazismu Kota Medan**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat di terima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Perbankan Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, MA

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Muhammad Fikri Armanda**

NPM : 1601270127

Jenjang Pendidikan : S1 (strata satu)

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Lazismu Kota Medan**". Merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, September 2023

Yang Menyatakan



Muhammad Fikri Armanda
1601270127

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Muhammad Fikri Armanda

NPM : 1601270127

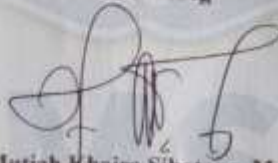
PROGRAM STUDI : Perbankan Syariah

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Lazismu Kota Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

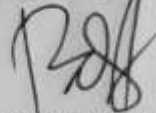
Medan, September 2023

Pembimbing



Mutiah Khaira Sihotang, MA

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI



Dr. Rahmayati, S.E.I., M.E.I

Dekan:



Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :


NAMA MAHASISWA : **Muhammad Fikri Armanda**
NPM : **1601270127**
PROGRAM STUDI : **Perbankan Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Lazismu Kota Medan**

Medan, September 2023


Pembimbing


Mutiah Khaira Sihotang, MA

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI


Dr. Rahmayati, S.E.I., M.E.I

Dekan,


Dr. Muhammad Qorib, MA





UMSU
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 81/SK/AN/P/TK/PT/TH/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Buzri No. 7 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsunedan](https://www.facebook.com/umsunedan) [umsunedan](https://www.instagram.com/umsunedan) [umsunedan](https://www.youtube.com/umsunedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati, SE.I, M.E.I
Dosen Pembimbing : Mutia Khaira Sihotang, MA
Nama Mahasiswa : Muhammad Fikri Armanda
NPM : 1601270127
Semester : XIV (Empat Belas)
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada LAZISMU Kota Medan)

| Tanggal | Materi Bimbingan | Paraf | Keterangan |
|------------|--|-------|------------|
| 25/7/2022 | - Perbaiki Rumusan Masalah | f | |
| 2/8/2022 | - Sesuaikan Tujuan Penelitian dgn Rumusan masalah yg jelas yg sesuai dgn judul skripsi | f | |
| 12/8/2022 | - Tambahkan sitasi Pusan, min 3. | f | |
| 15/11/2022 | - Penulisan kutipan menggunakan Mendoty. | f | |
| 1/12/2022 | - Sesuaikan isi kajian pustaka dgn variabel | f | |
| | - Tambahkan ayat al-quran yg mendukung penelitian pada kajian pustaka. | f | |
| | - Perbaiki Kerangka Berpikir dan Hipotesis yg ada per BAB II | f | |

Medan, Agustus 2023

Diketahui/Disetujui
Dekan



Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Dr. Rahmayati, SE.I, M.E.I

Pembimbing

Mutia Khaira Sihotang, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syari'ah
Jenjang : S1 (Strata 1)

Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati, SE.I., M.E.I
Dosen Pembimbing : Mutiah Khaira Sihotang, MA

Nama Mahasiswa : Muhammad Fikri Armanda
NPM : 1601270127
Semester : XI (Sebelas)
Program Studi : Perbankan Syari'ah
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Lazismu Kota Medan

| Tanggal | Materi Bimbingan | Paraf | Keterangan |
|-----------|---|--------------------|------------|
| 7/8-2023 | Perbaiki Questioner sesuai dgn indikator | <i>[Signature]</i> | |
| 10/8-2023 | Jelaskan cara pengambilan keputusan pd uji t & uji f | <i>[Signature]</i> | |
| 16/8-2023 | Perbaiki persamaan regresi berganda pd penelitian & sesuaikan dgn hasil uji t | <i>[Signature]</i> | |
| 21/8-2023 | Interpretasikan hasil penelitian (uji t, uji f & R-square) | <i>[Signature]</i> | |
| 24/8-2023 | Gambarkan Diagram yg baik pd pembahasan | <i>[Signature]</i> | |
| 30/8-2023 | Buat kesimpulan, sesuaikan dgn Rumusan Masalah | <i>[Signature]</i> | |
| 1/9-2023 | Ace Mega Hijau / Jidag | <i>[Signature]</i> | |

Medan, 01 September 2023

Diketahui/Disetujui
Dekan



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

[Signature]

Dr. Rahmayati, M.E.I

Pembimbing Skripsi

[Signature]

Mutiah Khaira Sihotang, MA



UMSU
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 09/SK/AN/PJ/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhar Bazri No. 3 Medan 20238 Telp: (061) 66224567 - 6031003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsamedan](https://www.facebook.com/umsamedan) [umsamedan](https://www.instagram.com/umsamedan) [umsamedan](https://www.youtube.com/umsamedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Ketua Program Studi : Dr. Rahmayati, SE.I, M.E.I
Dosen Pembimbing : Mutia Khaira Sihotang, MA
Nama Mahasiswa : Muhammad Fikri Armanda
NPM : 1601270127
Semester : XIV (Empat Belas)
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada LAZISMU Kota Medan)

| Tanggal | Materi Bimbingan | Paraf | Keterangan |
|-----------|--|-------|------------|
| 5/4/2023 | Tentukan jumlah populasi pada Penelitian ini - Setelah populasi, tentukan sample. | | |
| 13/7/2023 | - Tuliskan definisi operasional setiap variabel - Indikator setiap variabel kesuatuannya - dan apa yang akan jadi indikator. | | |
| 3/8/2023 | Acc seminar | | |

Medan, Agustus 2023



Ditandatangani/Disetujui
Dekan

Ketua Program Studi

Pembimbing

Dr. Rahmayati, SE.I, M.E.I

Mutia Khaira Sihotang, MA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------------------|-------------|--------------------|----------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | Be |
| ت | Ta | T | Te |
| ث | Sa | Ṣ | es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | Ha | Ḥ | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | Kh | Ka dan ha |
| د | Dal | D | De |

| | | | |
|---|------|----|-----------------------------|
| | | | |
| ذ | Zal | Ẓ | zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syim | Sy | esdan ye |
| ص | Sad | Ṣ | es (dengan titik di bawah) |
| ض | Ḍad | Ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | Ta | Ṭ | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Za | Ẓ | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | Ain | ‘ | Komater balik di atas |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Qi |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |

| | | | |
|---|--------|---|----------|
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Waw | W | We |
| ه | Ha | H | Ha |
| ء | Hamzah | ? | Apostrof |
| ي | Ya | Y | Ye |

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

a. Vokal tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

| Tanda | | Huruf Latin | Nama |
|----------------|--|-------------|------|
| — ^ˆ | | A | A |
| — _ˆ | | I | I |
| و — | | U | U |

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

| Tanda dan Huruf | Nama | Gabungan Huruf | Nama |
|-----------------|----------------|----------------|---------|
| ى / — | fathah dan ya | Ai | a dan i |
| و / — | fathah dan waw | Au | a dan u |

Contoh:

- kataba : كتب
- fa'ala : فعل
- kaifa : كيف

c. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

| Harakat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|-------------------|-------------------------|-----------------|---------------------|
| ا / ا | fathah dan alif atau ya | Ā | a dan garis di atas |
| ى / — | Kasrah dan ya | Ī | i dan garis di atas |
| و — | ḍammah dan wau | Ū | u dan garis di atas |

Contoh:

- qāla : قال
- māra : مار
- qīla : قيل

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

- 1) Ta marbūtah hidup ta marbūtah yang hidup atau mendapat ḥarkat fathah, kasrah dan «ammah, transliterasinya (t).
- 2) Ta marbūtah mati, Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- raḍāḥ al-aṭfāl - raḍāṭul aṭfāl: روضة الاطفال
- al-Madīnah al-munawwarah: المدينة المنورة
- ṭalḥah: طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- rabbanā: ربنا
- nazzala: نزل
- al-birr: البر
- al-hajj: الحج
- nu'ima: نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ا, ل, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- ta'khuzuna: تَأْخُذُونَ
- an-nau': أَنْوَاءُ
- syai'un : شَيْءٌ
- inna : إِنَّ
- umirtu : أَمْرَةٌ
- akala : أَكَلٌ

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang

penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz³unzilafihi al-Qur'anu
- SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA LAZISMU KOTA MEDAN

Oleh:

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Lazismu Kota Medan, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda dengan teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai LAZISMU Kota Medan. Sehingga Budaya Organisasi yang baik, maka *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkat. sebaliknya apabila Budaya Organisasi rendah maka *Organizational Citizenship Behavior* akan menurun. Kompetensi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai LAZISMU Kota Medan sehingga apabila kompetensi kerja tinggi atau meningkat, maka *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkat. sebaliknya apabila kompetensi rendah maka *Organizational Citizenship Behavior* akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai LAZISMU Kota Medan. Sehingga apabila Budaya Organisasi dan Kompetensi baik, maka *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkat. Sebaliknya apabila, Budaya Organisasi, dan Kompetensi rendah atau menurun maka *Organizational Citizenship Behavior* akan menurun.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, *Organizational Citizenship Behavior*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPETENCIES ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE LAZISMU OF MEDAN CITY

By:

The purpose of this research is to determine the influence of organizational culture and competency on organizational citizenship behavior in Lazismu, Medan City, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with multiple linear analysis techniques with multiple linear analysis techniques. The results of the study show that organizational culture influences Organizational Citizenship Behavior in LAZISMU Medan City employees. So that a good Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior can increase. conversely if the Organizational Culture is low then the Organizational Citizenship Behavior will decrease. Competence influences Organizational Citizenship Behavior in LAZISMU Medan City employees so that if work competency is high or increases, Organizational Citizenship Behavior can increase. conversely, if competence is low, Organizational Citizenship Behavior will decrease. There is a significant influence between Organizational Culture and Competence on Organizational Citizenship Behavior in LAZISMU Employees in Medan City. So that if the Organizational Culture and Competence are good, Organizational Citizenship Behavior can increase. Conversely, if Organizational Culture and Competence are low or decreasing, then Organizational Citizenship Behavior will decrease.

Keywords: Organizational Culture, Competence, Organizational Citizenship Behavior

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pertama tama penulis mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas semua rahmat dan karunia-Nya, hidayah serta inayah-Nya, sholawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa penulis penuh dengan ilmu pengetahuan yang berlimpah kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Analisis Pengembangan Produk Bank Syariah (Studi Kasus Bsi Kc Tapaktuan)**”

Penulisan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) program studi Perbankan Syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena masih banyak kekurangan dalam hal penulisan, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis menerima masukan baik saran maupun kritik yang bersifat membangun terselesainya laporan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dengan segala keikhlasan dan kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih berkat ridho Allah SWT dan dukungan dari semua pihak, skripsi ini dapat penulis selesaikan. Maka dengan ini sangat besar rasa terima kasih penulis terucapkan kepada :

1. Orang tua tercinta, Ayahanda Alm. Yuliyus Mahmudin dan Ibunda Jumainah yang selalu mendoakan, agar mampu mencapai tujuan yakni menyelesaikan pendidikan strata-1 (S1). Doa, motivasi, nasehat, dan dukungan adalah modal utama penulis hari ini sampai selanjutnya dimana untuk mencapai sebuah tujuan atau keinginan yang diharapkan.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc Prof. Muhammad Qorib, M.A., selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zailani, S.Pd.I., MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, M.A., selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Dr. Rahmayati, S.E.I., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah yang banyak membantu dalam penyelesaian tugas skripsi ini.
7. Bapak Riyan Pradesyah, S.E., Sy.,M.E.I , selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Mutiah Khaira Sihotang, MA, selaku dosen pembimbing Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Teman-teman seperjuangan Kelas Perbankan Syariah A2 Sore .

Dengan demikian, segala kekurangan yang ada, karya ilmiah ini setidaknya diharapkan dapat memberikan wawasan kepada penulis khususnya dan

para pembaca pada umumnya. Mudah-mudahan karya ilmiah yang sederhana ini bisa bermanfaat dan menjadi salah satu amal shaleh dalam mencari keridhaan-Nya.

Medan, September 2023

Penulis

MUHAMMAD FIKRI ARMANDA
NPM. 1601270127

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 6 |
| C. Rumusan Masalah | 6 |
| D. Tujuan penelitian | 7 |
| E. Manfaat Penelitian | 7 |
| F. Sistematika Penulisan | 8 |
| BAB II LANDASAN TEORITIS | 9 |
| A. Deskripsi Teori..... | 9 |
| 1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 9 |
| a. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 9 |
| b. Aspek-aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 10 |
| c. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 13 |
| d. Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 17 |
| 2. Budaya Organisasi | 17 |
| a. Pengertian Budaya Organisasi | 17 |
| b. Manfaat Budaya Organisasi..... | 18 |
| c. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi | 18 |
| d. Indikator Budaya Organisasi..... | 19 |
| 3. Kompetensi | 21 |
| a. Pengertian Kompetensi | 21 |
| b. Tujuan Dan Manfaat Kompetensi | 22 |
| c. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi..... | 22 |
| d. Indikator Kompetensi..... | 24 |

| | |
|--|-----------|
| B. Penelitian yang Relevan..... | 25 |
| C. Kerangka Berpikir..... | 28 |
| D. Hipotesis | 29 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 31 |
| A. Metode Penelitian | 31 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 31 |
| C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel..... | 31 |
| D. Variabel Penelitian..... | 32 |
| E. Definisi Operasional | 32 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 34 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 35 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 39 |
| A. Deskripsi Penelitian | 39 |
| B. Temuan Hasil Penelitian | 54 |
| C. Pembahasan..... | 71 |
| BAB V PENUTUP..... | 76 |
| A. Kesimpulan | 77 |
| B. Saran | 77 |
| DAFTAR PUSTAKA | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan..... | 25 |
| Tabel 3.1 Jadwal Penelitian | 31 |
| Tabel 3.2 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 33 |
| Tabel 3.3 Indikator Budaya Organisasi | 33 |
| Tabel 3.4 Indikator Kompetensi | 34 |
| Tabel 3.5 Skala Pengukuran Likert..... | 34 |
| Tabel. 4.1. Skala Likert..... | 54 |
| Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin | 55 |
| Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia..... | 55 |
| Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pendidikan . | 56 |
| Tabel. 4.5 Skor Angket untuk Variabel Budaya Organisasi (X1) | 56 |
| Tabel. 4.6 Skor Angket untuk Kompetensi (X2) | 58 |
| Tabel. 4.7 Skor Angket untuk Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) | 60 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Budyya Organisasi (X ₁) | 62 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X ₂)..... | 62 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)..... | 63 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y | 63 |
| Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda | 64 |
| Tabel 4.13 Multikolinearitas | 67 |
| Tabel 4.14 Uji t | 68 |
| Tabel 4.15 Uji F | 70 |
| Tabel 4.16 Uji Determinasi | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Perpikir | 29 |
| Gambar 3.1 Kriteria Pengujian X terhadap Y | 37 |
| Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F | 38 |
| Gambar 4.1 Logo Perusahaan | 48 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi | 49 |
| Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot) | 66 |
| Gambar 4.2 Normalitas (Histogram) | 66 |
| Gambar.4.3 Multikolinearitas | 68 |
| Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 69 |
| Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi terhadap | 70 |
| Gambar 4.6 Gambar Uji F | 71 |

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang berhasil mewujudkan perubahan memiliki ciri-ciri mampu bergerak lebih cepat, sadar tentang pentingnya komitmen pada peningkatan mutu produk, peningkatan keterlibatan para anggota organisasi, orientasi pada pelanggan, serta organisasi yang strukturnya menjurus pada bentuk yang semakin datar dan bukan piramidal. Organisasi membutuhkan perencanaan strategis yang tepat, agar keberhasilan tersebut dapat tercapai. (Nashori, 2015)

Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi. Tiap orang memiliki tugas dan tanggung jawab yang ditujukan untuk mencapai sasaran-sasaran pelaksanaan fungsi-fungsi dalam organisasi. Tiap orang dalam organisasi dituntut untuk memiliki komitmen agar fungsi-fungsi organisasi berjalan sebagaimana yang diharapkan agar sasaran-sasaran yang direncanakan dapat dicapai. Perilaku-perilaku pekerja secara konseptual dibedakan sebagai in-role (task dependent behavior) dan extra-role (perilaku individu yang melebihi standar perilaku yang diharapkan). Perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. (Sumiyarsih, 2016)

Perilaku tambahan diluar diskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu aturan tidak resmi yang bersifat sukarela. Dengan adanya OCB diharapkan karyawan pada organisasi dapat lebih menyatu dengan Kompetensinya. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang meningkatkan keefektifan organisasi, tetapi bukan merupakan tanggung jawab formal orang tersebut. OCB Seringkali disebut juga dengan kinerja kontekstual, OCB dapat berupa perilaku datang lebih awal, pulang lebih akhir dan membantu kolega mengerjakan tugas.

Sedangkan Hilmi menyatakan bahwa setiap sistem sosial yang hanya mengandalkan diri pada rancangan baku suatu bentuk perilaku tertentu akan

menjadi sangat rentan dan menyarankan perlunya suatu perilaku ekstra untuk menjamin kemampuan bertahan dan keberhasilan sistem sosial tersebut (Hilmi, 2013). Dengan demikian, bukan hanya organisasi bisnis, seluruh sistem sosial akan mendapat manfaat yang sangat tinggi dari usaha-usaha ekstra yang diberikan oleh individu-individu dalam suatu sistem sosial. Kepatuhan dan partisipasi karyawan terhadap organisasi atau instansi dapat menentukan tinggi rendahnya OCB pada karyawan.

Perlunya OCB dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan atasan, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.(Sofyandi, 2013).

Perilaku OCB dapat berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan sejawat yang pekerjaannya overload, membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim atau lalu lintas, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting (Sofyandi, 2013).

Faktor faktor yang mempengaruhi OCB satu diantaranya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi lain. Menurut Nawawi “Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasikan kegiatan organisasi” (Nawawi, 2011). Sedangkan Waworuntu Budaya organisasi adalah suatu sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan di dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku anggotanya.(Waworuntu, 2016).

Menurut Robbins dalam Sutrisno, budaya organisasi berfungsi sebagai suatu pembeda bagi satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, sehingga mudah untuk dikenali oleh berbagai kalangan, baik bagi para pekerja itu sendiri sebagai identitas diri, konsumen atau pemangku kepentingan lainnya kemudian dapat memberikan simbol kepada organisasi tersebut, serta menciptakan berbagai komitmen kerja antar karyawan yang dapat membantu pengembangan Sumber Daya Manusia yang unggul dan memenuhi segala kewajibannya dalam bekerja tanpa diperintah secara paksa, sehingga akan memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai kesuksesan dan menunjang terciptanya efektivitas dalam perusahaan.

Selain budaya organisasi, kompetensi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, Kompetensi merupakan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervise, manajemen kerja, dan program pengembangan sumber daya manusia. Kompetensi bukan sekedar pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks. Apabila kompetensi, sikap, dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat di prediksikan bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada LAZISMU Kota Medan. Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqah Muhammadiyah atau LAZISMU merupakan salah satu lembaga zakat tingkat nasional yang dinaungi dibawah pimpinan organisasi islam, yaitu Muhammadiyah. Pembentukan lembaga ini tentunya atas izin dari pemerintah pusat melalui Kementerian Agama Republik Indonesia, yang bertujuan mulia yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya.

Berdasarkan survey awal pada LAZISMU ditemukan terdapat kecenderungan penurunan Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*) kurangnya kerja sama tim ditandai dengan terjadinya

ketersaingan pekerjaan yang dilakukan pegawai untuk mendapatkan haknya, kemudian haknya sebagian kecil pegawai yang mau mengerjakan tugas rekan kerja ketika sakit dan ketika tugasnya overload.

Sedangkan berdasarkan survey awal pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Utara tentang komitmen organisasional ditemukan terdapat kecenderungan penurunan komitmen organisasi pada pegawai, hal ini dapat dilihat kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya sehingga masih rendah keinginan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga pegawai cenderung telat dalam melaporkan hasil kerja kepada pimpinannya.

Faktor-faktor yang membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan teori Organ yaitu terdiri dari perbedaan individu, sikap pada pekerjaan dan variabel kontekstual (Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, 2020). Sedangkan menurut Wirawan faktor yang membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu faktor pertama adalah kepribadian pegawai yang melakukan OCB (Wirawan, 2014). Perilaku ini banyak dilakukan oleh pegawai tertentu yang memang senang membantu orang lain. Kepribadian ini juga sering dikaitkan dengan pegawai yang berumur, sudah lama bekerja dengan pengalaman yang cukup untuk membantu teman sekerjanya. Pegawai muda umumnya sibuk memahami dan melaksanakan target pekerjaannya dengan melaksanakan uraian tugasnya. Sedangkan faktor yang membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditempat penelitian yaitu kepribadian dan budaya organisasi.

Berdasarkan fenomena *Organizational Citizenship Behavior* di LAZISMU Kota Medan adalah perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memberikan kinerja lebih (*extra job-role*) atau yang kita sebut OCB. OCB telah dicatat sebagai pemberi kontribusi terhadap hasil kinerja organisasi seperti kualitas pelayanan, *organizational commitment*, keterlibatan kerja, dan *leader-member exchange*. Perilaku OCB di dalam tim kerja dapat menciptakan suasana yang kondusif, saling menguatkan, saling menopang, dan saling mengisi, sehingga stabilitas perusahaan terjaga dan kinerja akan semakin membaik. Namun kenyataannya

terkadang karyawan lebih memilih pulang lebih awal ketika banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.

Fenomena budaya organisasi di Lazismu Kota Medan adalah ditunjukkan dengan jelas melalui bagaimana suatu kerja dalam Lazismu Kota Medan itu harus dilaksanakan dan dinilai, melibatkan jalinan hubungan sesama karyawan, diperusahaan ini setiap pagi harus melakukan absensi dengan menggunakan kartu yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan pada perusahaan tersebut, setiap karyawan apabila dalam lingkungan perusahaan dan ketika melakukan survey karyawan tersebut harus menggunakan name page dan pin pada perusahaan tersebut sebagai tanda pengenal, dan setiap satu bulan sekali seluruh karyawan baik bagian marketing, penagihan, adm dan umum melakukan meeting tentang evaluasi kerja pada perusahaan tersebut.

Selain itu masalah yang terlihat oleh penulis pada Lazismu Kota Medan yaitu: (1) Adanya sebagian karyawan yang kurang saling menghargai, dimana apabila karyawan bagian administrasi atau adm sedang melakukan pekerjaannya untuk memindahkan data konsumen kekomputer. Namun karyawan lain sibuk berbincang-bincang tentang hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, sehingga akan mengganggu konsentrasi karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya dan tidak akan fokus dalam melakukan pekerjaan. (2) Terdapat juga masalah sebagian karyawan terutama dalam bidang marketing kurang saling berkomunikasi dalam bekerja sama untuk mencapai target penjualan perusahaan. (3) Adanya sebagian karyawan yang tidak tepat waktu masuk kantor baik itu pada waktu masuk pagi maupun jam istirahat sudah usai. Sehingga budaya perusahaan pada Lazismu Kota Medan kurang baik dan akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan.

Permasalahan mengenai kompetensi kerja di Lazismu Kota Medan mengenai menurunnya kompetensi kerja karyawan di Lazismu Kota Medan, di lihat dari fenomena-fenomena mengenai komitmen kerja yang rendah, dapat di lihat dari ketidakhadiran karyawan yang meningkat, penggunaan jam kerja yang kurang efektif, kurangnya kemampuan pemahaman pegawai terhadap tugas, ketidakseimbangan pekerjaan terlihat dari jam kerja dimana satu pihak ada yang sibuk dengan pekerjaannya.

Berasarkan judul di atas maka penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada LAZISMU Kota Medan”

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan sesuatu yang sangat perlu dalam membuat suatu penelitian. Identifikasi masalah ini di antaranya:

1. Karyawan cenderung kurang giat memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan
2. Adanya sebagian karyawan yang kurang saling menghargai, dimana apabila karyawan bagian administrasi atau adm sedang melakukan pekerjaannya untuk memindahkan data konsumen kekomputer
3. Terdapat juga masalah sebagian karyawan terutama dalam bidang marketing kurang saling berkomunikasi dalam bekerja sama untuk mencapai target penjualan perusahaan
4. Adanya sebagian karyawan yang tidak tepat waktu masuk kantor baik itu pada waktu masuk pagi maupun jam istirahat sudah usai. Sehingga budaya perusahaan pada Lazismu Kota Medan kurang baik dan akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan
5. Komitmen kerja yang rendah, dapat di lihat dari ketidakhadiran karyawan yang meningkat, penggunaan jam kerja yang kurang efektif, kurangnya kemampuan pemahaman pegawai terhadap tugas, ketidakseimbangan pekerjaan terlihat dari jam kerja dimana satu pihak ada yang sibuk dengan pekerjaannya.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada LAZISMU Kota Medan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada LAZISMU Kota Medan?

3. Apakah budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada LAZISMU Kota Medan?

D. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada LAZISMU Kota Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada LAZISMU Kota Medan
3. Untuk mengetahui budaya organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada LAZISMU Kota Medan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian adalah:

1. Bagi peneliti
Sebagai suatu bentuk sumbangan pemikiran kepada peneliti lain yang berusaha membahas judul yang sama dengan penelitian ini tetapi memiliki permasalahan yang berbeda.
2. Bagi perusahaan
Peneliti ini dapat menjadi sumbangan pemikiran mengenai pemecahan masalah sebagai masukan dan sumbangan pemikiran mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
3. Bagi Universitas
Secara akademis, penelitian di harapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini berisi gambaran untuk memberikan wawasan tentang arah penelitian yang dilakukan, yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teoritis

Bab ini menjelaskan teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yaitu deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan cara yang memuat uraian tentang metode dan langkah-langkah penelitian secara operasional yaitu metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik penarikan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAHAN

Bab ini memuat hasil penelitian yang penulis teliti dan pembahsan dari rumusan masalah yang berisi tentang deskripsi institusi, deskripsi karakteristik responden, penyajian data dan interpretasi hasil analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang telah penulis teliti, saran dari penelitian yang penulis teliti serta rekomendasi dari penelitian yang penulis teliti.

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Deskripsi Teori

1. *Organizational Citizenship Behavior*

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Peran perilaku yang dituntut dari seorang karyawan meliputi *in role* dan *ekstra role* (Soegandhi, 2013) menyatakan bahwa perilaku *extra role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya. Perilaku *extra role* ini disebut juga dengan perilaku kewarganegaraan atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (Ahdiyana, 2011) juga menyatakan OCB sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra-role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan.

Pada tahun 1977 untuk pertama kalinya istilah *Organizational Citizenship Behavior* diperkenalkan oleh Organ (Fitrianasari, 2013). OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit di akui dalam sistem pemberian penghargaan dan secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi.

Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan pada deskripsi jabatan tertentu melainkan perilaku yang berdasarkan pilihan pribadi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk di dalam deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan oleh karyawan tidak akan mendapatkan hukuman.

Menurut (Anggriani, 2014) berpendapat bahwa organisasi akan berfungsi lebih efektif jika karyawan memberikan kontribusi yang melebihi tugas-tugas formalnya. Karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai OCB yang lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja kurang baik. Sehingga ketika di dalam sebuah organisasi perusahaan seorang karyawan memiliki OCB yang tinggi yaitu mampu bekerja ekstra diluar deskripsi kerja dengan berdasarkan keinginan sendiri maka akan lebih mudah membantu perusahaan berfungsi secara efektif untuk mencapai tujuannya. OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Satwika & Himam, 2014). Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan membutuhkan fleksibilitas, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, mentaati peraturan, serta bertoleransi atas pembebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu- waktu (Robbins, 2014).

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku organisasi pada karyawan yang bekerja melebihi tuntutan peran (extra role) diluar deskripsi kerja yang bersifat sukarela dan merupakan pilihan pribadi, memiliki kepedulian untuk membantu rekan kerja, mematuhi peraturan perusahaan, memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal, menghindari konflik dengan rekan kerja, dan berperan aktif untuk memberikan kontribusi terhadap kepentingan-kepentingan perusahaan

b. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut (Fitrianasari, 2013) *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari lima aspek utama yaitu :

- 1) Altruism

Perilaku karyawan produksi yang membantu orang lain yang mengalami kesulitan baik mengenai tugas organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) *Conscientiousness*

Perilaku suka rela karyawan produksi yang ditunjukkan dengan melampaui persyaratan minimum peran organisasi dibidang kehadiran, mematuhi aturan dan peraturan mengambil istirahat. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3) *Sportmanship*

Perilaku karyawan produksi yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Dimensi ini mengarah pada kesediaan karyawan menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya.

4) *Courtesy*

Perilaku karyawan produksi yang merujuk pada usaha untuk mencegah masalah pekerjaan yang akan timbul terhadap pihak luar ataupun relasi kerja. Dimensi ini mengarah pada perilaku karyawan yang menghargai dan memperhatikan hak orang.

5) *Civic Virtue*

Perilaku karyawan produksi yang menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab berpartisipasi dalam, terlibat dalam, atau prihatin dengan kelangsungan hidup perusahaan. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Menurut (Podsakoff, 2014) menyatakan ada tujuh aspek *Organizational Citizenship Behavior* yaitu:

1) *Helping*

Merupakan bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan (*workrelated problem*).

2) *Sportmanship*

Kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan penentuan kerja tanpa komplain.

3) *Organizational loyalty*

Merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi seperti menampilkan image positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, dan mendukung serta membela tujuan organisasi.

4) *Organizational compliance*

Merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.

5) *Individual initiative*

Merupakan bentuk self-motivation individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar/ level yang ditetapkan.

6) *Civic virtue*

Merupakan bentuk komitmen kepada organisasi secara makro atau keseluruhan seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

7) *Self-Development*

Bentuk perilaku individu yang sukarela meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang ia kuasai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek OCB meliputi: *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, civic virtue, helping, sportmanship, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, civic virtue* dan *self-development*.

Sementara aspek yang akan dipilih oleh peneliti yaitu aspek yang dikemukakan oleh Organ et al. (2015) yang nantinya akan digunakan sebagai alat ukur OCB, karena menurut peneliti kelima aspek tersebut yaitu altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness lebih mudah dipahami dan di amati untuk melihat perilaku OCB pada karyawan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Di antara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap intraksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin (Novliandi, 2017).

1) Budaya dan iklim organisasi

Menurut (Fitrianasari, 2013) terdapat bukti-bukti kuat yang mengemukakan bahwa organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama yang memicu terjadinya OCB. (Colquitt, J.A., Lepine, J.A. dan Wesson, 2013) berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja karyawan apabila karyawan:

1. Merasa puas dengan pekerjaannya.
2. Menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari para pengawas.
3. Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya OCB dalam suatu organisasi. Organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika karyawan diperlakukan oleh para atasan dengan positif dan dengan penuh

kesadaran serta percaya bahwa karyawan diperlakukan secara baik oleh organisasinya.

Menurut (Konovsky, 2014) menggunakan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) untuk berpendapat bahwa ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, karyawan akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan memiliki (*sense of belonging*) yang kuat terhadap organisasi dan perilaku seperti *organizational citizenship*.

a. Kepribadian dan suasana hati

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. (George, 2012) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

b. Persepsi terhadap organisasioanal

Studi (Shore, L. M., & Wayne, 2013) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasioanal (*Perceived Organisasioanal Support /POS*) dapat menjadi faktor untuk memprediksi OCB. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feed back*) dan menurunkan ketidak seimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

c. Persepsi terhadap kualitas interaksi atas bawahan

Kualitas interaksi atas bawahan juga diyakini sebagai faktor untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior*. Minner (1988) mengemukakan bahwa interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*, produktivitas, dan kinerja karyawan. Menurut (Riggio, 2013) menyatakan bahwa

apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan “lebih dari” yang diharapkan oleh atasan karyawan.

d. Masa kerja

Menurut (Greenberg, J. & Baron, 2014) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin (*gender*) berpengaruh pada OCB. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommers et al. (2013). Masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel-variabel tersebut mewakili “pengukuran” terhadap “investasi” karyawan di organisasi.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masa kerja berkorelasi dengan OCB. Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki keterdekatan dan keikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Semakin lama karyawan bekerja di sebuah organisasi, semakin tinggi persepsi karyawan bahwa karyawan memiliki “investasi” di dalamnya.

e. Jenis kelamin

Perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi (*relational identities*) dari pada pria dan juga lebih menunjukkan perilaku menolong dan intraksi sosial ditempat karyawan bekerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang cukup menyolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial ditempat karyawan bekerja.

Perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB yang dimiliki, di mana perilaku menolong wanita lebih besar dari pada pria. Menurut (Morrison, 2015) juga membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, di mana wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku *in role* wanita dibanding pria. Bukti-bukti tersebut membuktikan bahwa wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan, dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan wanita.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atas bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Meninjau faktor-faktor OCB di atas, peneliti memilih faktor kepribadian. Menurut (A.Kusuma Wardani, 2012) menyatakan bahwa faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit untuk di ubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan pada OCB. Kepribadian dalam penelitian ini dilihat berdasarkan *Big Five Personality* yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae, yang terdiri dari dari dimensi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*.

Menurut (Feist, 2016) menyatakan bahwa *big five personality* adalah salah satu teori kepribadian yang dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku secara baik. *Big Five Personality* merupakan suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui sifat yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Sementara peneliti hanya berfokus pada dua dimensi dari beberapa dimensi yang ada, yaitu dimensi *extraversion* dan dimensi *conscientiousness* yang akan dilibatkan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini dan di

anggap mampu menjadi prediktor utama dibandingkan dengan dimensi lainnya terhadap OCB.

d. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Salah satu indikator yang paling sering digunakan untuk mengkonseptualisasi OCB adalah indikator yang dikembangkan oleh Organ (Saleem, 2013). Menurut (Saleem, 2013) OCB dibangun dari lima indikator yang masing-masing bersifat unik, yaitu:

- 1) Altruism yaitu membantu orang lain untuk melakukan pekerjaan mereka.
- 2) Conscientiousness yaitu berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum, misalnya tidak absen di hari kerja.
- 3) Civic virtue adalah perilaku berpartisipasi dan menunjukkan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi.
- 4) Sportmanship adalah menunjukkan kesediaan untuk mentolerir kondisi tidak menguntungkan tanpa mengeluh.
- 5) Courtesy yaitu perilaku bersifat sopan dan sesuai aturan sehingga mencegah timbulnya konflik interpersonal.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang panjang. Budaya organisasi dapat ditempatkan pada arah nilai (*values*) maupun norma (*behavioral norms*). Budaya organisasi sebagai nilai merujuk pada segala sesuatu dalam organisasi yang dipandang sangat bernilai (*highly valued*), sedangkan sebagai norma perilaku (*behavioral norms*) budaya organisasi mengacu pada bagaimana sebaiknya elemen-elemen (anggota) organisasi berperilaku.

Menurut (Fahmi, 2017) “Budaya organisasi dapat digambarkan sebagai nilai, norma dan artefak yang diterima oleh anggota organisasi sebagai iklim organisasi yang akan mempengaruhi dan dipengaruhi strategi organisasi, struktur dan sistem organisasi”.

Sedangkan Menurut (Waworuntu, 2016) “Budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya”. Selain itu, menurut (Arifin, 2017) “Budaya merupakan norma-norma dan nilai- nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang berkaitan dengan nilai dan norma yang diterima oleh semua orang sebagai acuan dalam mengarahkan perilaku setiap anggota serta memecahkan masalah yang ada di suatu organisasi.

b. Manfaat Budaya Organisasi

Menurut (Arifin, 2017) manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
- 2) Kerusakan akan dapat dikurangi
- 3) Absensi dapat diperkecil
- 4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil
- 5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
- 6) Ongkos per unit dapat diperkecil

c. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Wijono, 2017) “Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai.
- 2) Kepercayaan.
- 3) Perilaku yang dikehendaki.
- 4) Keadaan yang amat penting.
- 5) Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian.
- 6) Perilaku”.

Sedangkan menurut (Rivai & Darsono, 2015) “Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Pola-pola yang dipandu oleh norma.
- 2) Nilai-nilai.
- 3) Kepercayaan yang ada dalam diri individu”.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya faktor yang mempengaruhi budaya organisasi akan selalu meliputi nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, serta perilaku tiap individu tersebut.

d. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Hamali, 2018) “Ada beberapa indikator dalam budaya organisasi yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil risiko harus ada didalam organisasi.
- 2) Memperhatikan detil diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketentuan, analisis, dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal di sekitar.
- 3) Orientasi pada hasil diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi individu diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
- 5) Orientasi pada tim diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.
- 6) Keagresifan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
- 7) Stabilitas diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan *status quo* untuk terus tumbuh dan berkembang”.

Sedangkan menurut (Lestari, 2018) “Dimensi dan indikator budaya organisasi diuraikan sebagai berikut :

- 1) Kesadaran diri
- 2) Keagresifan
- 3) Kepribadian
- 4) Performa
- 5) Orientasi tim

Pernyataan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

- a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
- b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
- c. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.

2) Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

- a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
- b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

3) Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

- a. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
- b. Anggota kelompok saling membantu.
- c. Masing-masing anggota saling mengMotivasii perbedaan pendapat.

4) Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

- a. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
- c. Setiap anggota selalu berusahan untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

5) Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

- a. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
- b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik”.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi atau kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Robbins membagi kemampuan keseluruhan seseorang menjadi dua kelompok faktor, yaitu: Kemampuan Intelektual, kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok (Robbins & Judge, 2007).

Kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya. Batasan ini secara implisit mengartikan bahwa ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai (Moeheriono, 2012).

Kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Sriwidodo & Haryanto, 2010). Kompetensi adalah kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh

kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua perangkat faktor (Rivai, 2004).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan adalah kesanggupan atau kemampuan seorang karyawan dalam meningkatkan kompetensi sehingga mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan Dan Manfaat Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sehingga kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. (Wibowo, 2007) mengatakan bahwa kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatkannya inisiatif dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompotensi tinggi (Sriwidodo & Haryanto, 2010).

(Rivai, 2009) mengatakan bahwa kompetensi adalah sejumlah karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan nonrutin.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Pratiwi, 2013) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif

dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan dukungan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

d. Indikator Kompetensi

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut (Manusia, 2014) yaitu:

- 1) Pengetahuan: kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
- 2) Keterampilan: kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.
- 3) Sikap kerja: evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek Kompetensi.

(Faustyna, 2014) karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan tiga indikasi:

- 1) *IQ [Intelligence Quotion]* kemampuan berfikir, analitis dan abstraksi yang juga berkaitan dengan pengetahuan;
- 2) *EQ [Emotional Quotion]* yang meliputi, komitmen, pengendalian diri dan kemampuan berinteraksi dalam kelompok;
- 3) *SQ [Spiritual Quotion]* yang meliputi iman, taqwa dan hati nurani, di mana ketiganya secara gabungan mempengaruhi performa dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

(Payne, 2006) menjelaskan bahwa indikator pengukuran kompetensi komunikasi antara lain sebagai berikut: motivasi komunikasi: dikaitkan dengan kesediaan seseorang untuk mendekati atau menghindari interaksi dengan yang lain, pengetahuan komunikasi: pengetahuan diperoleh melalui pendidikan, pengalaman dan dengan pengamatan apa yang disebut prototipe dari kompetensi interpersonal, keterampilan komunikasi: mencakup kinerja aktual komunikasi.

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan

| No | Nama | Judul | Hasil Penelitian |
|----|-------------------|--|---|
| 1 | (Nugraha, 2018) | Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar | Hasil analisis menunjukkan secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap OCB pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah positif dan signifikan. Pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap OCB pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah positif dan signifikan. Artinya, semakin baik komitmen organisasi, maka semakin tinggi OCB dari pegawai honor pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Pengaruh secara parsial kompetensi terhadap OCB pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah positif dan signifikan. Hal Artinya, semakin baik kompetensi maka semakin tinggi OCB pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Pengaruh secara simultan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap OCB pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah positif dan signifikan. |
| 2 | (Pradesyah, 2021) | Pengembangan Budaya Organisasi Bisnis Berbasis E-Comers Di Pimpinan Cabang Pemuda Muhammadiyah Dan Pimpinan Cabang Nasyiatul Aisyiyah Medan Baru | Berdasarkan hasil pengabdian yang dilakukan, bahwa masih banyak yang belum memahami atau mengetahui cara menjual produk di marketplace. Dari hasil pengabdian yang dilakukan, kini Pengurus Cabang Pemuda Muhammadiyah dan |

| | | | |
|---|--------------|--|---|
| | | | Nasyiatul Aisyiyah Medan yang baru dapat mendaftarkan produk usahanya di market place, sehingga produknya dikenal luas oleh masyarakat, dan mudah ditemukan. |
| 3 | (Sari, 2018) | The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance | Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja Islami berdampak langsung pada pekerjaan dosen tetap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , komitmen organisasi antar dosen dan kinerjanya, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh terhadap komitmen organisasi antar dosen, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh terhadap kinerja dosen, komitmen organisasi antar dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen, komitmen organisasi antar dosen bersama dengan etos kerja islami memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi antar dosen melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dosen, komitmen organisasi antar dosen dan etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dosen, budaya organisasi dan Etos kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi antar dosen dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif |

| | | | |
|---|--------------------|---|--|
| | | | dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi antar dosen |
| 4 | (Mangindaan, 2020) | Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Hotel Sutan Raja Amurang | Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> . Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> |
| 5 | (Yusnandar, 2019) | Peran Mediasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym) | Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,840. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai thitung sebesar 3,557, dan nilai ttabel 1.96, dengan demikian lebih besar dari $(3,557 > 1.96)$ sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti budaya organisasiberpengaruh signifikan terhadap kinerja |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | karyawan melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada PT. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). |
|--|--|--|---|

C. Kerangka Berpikir

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sikap perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh organisasi dalam memberikan pelayanan. Perilaku sumber daya manusia dalam organisasi sangat menentukan berhasil-tidaknya organisasi mencapai tujuan. Oleh karena itu diperlukan ketulusan, perasaan senang hati dan timbulnya suatu budaya dimana karyawan akan bekerja sama saling tolong menolong demi memberikan yang terbaik kepada pelanggan. OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung (Ahdiyana, 2013).

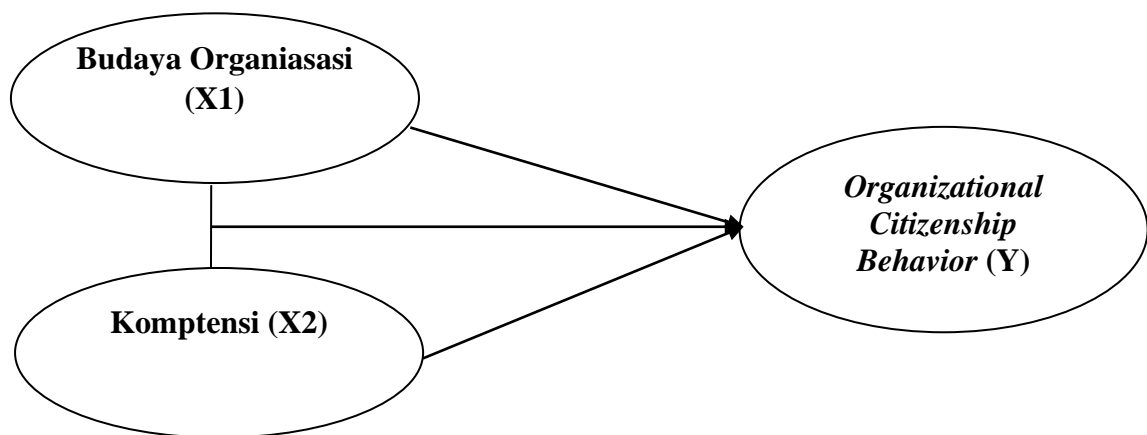
Selanjutnya OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti komitmen, rasa puas, kompetensi, sikap positif, dsb sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, kepemimpinan, budaya perusahaan (organisasi).

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa ada beberapa faktor penting yang dapat meningkatkan OCB diantaranya adalah budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi. Lunerberg & Ornstein dalam Wuradji, (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi. Hal ini mengandung arti bahwa secara lebih spesifik budaya organisasi dirumuskan sebagai saling berbagai pandangan, cita-cita, keyakinan, perasaan, prinsip-prinsip, harapan, sikap, norma dan nilai-nilai dari semua anggota organisasi.

Menurut Suparno (2001:27), Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki ketrampilan & kecakapan yang diisyaratkan. Mangkunegara (2009 : 41) menyatakan bahwa "Kompetensi

SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung kinerjanya”. Pernyataan tersebut mengindikasikan betapa pentingnya kompetensi bagi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Penelitian Nugraha dan Adnyani (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Demikian pula dengan penelitian Setiawan (2014) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Budaya Organisasi dan kompetensi karyawan terdapat korelasi atau hubungan yang sedang terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat dalam kerangka konseptual berikut:



Gambar: 2-1. Kerangka Perpikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan yang di turunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat (Sujarweni, 2019). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan belum di dasarkan pada fakat empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Untuk menguji hipotesis tersebut tidakla cukup hanya dengan mengajukan teori-teori saja tetapi harus didukung dengan fakta-fakta yang di peroleh dari hasil pengumpulan data yang dapat dipertanggung-jawabkan.

Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{01} : Tidak ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada LAZISMU Kota Medan

- Ha₁ : Ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada LAZISMU Kota Medan
- Ho₂: Tidak ada Pengaruh kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada LAZISMU Kota Medan
- Ha₂: Ada Pengaruh kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada LAZISMU Kota Medan
- Ho₃: Tidak ada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komptensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada LAZISMU Kota Medan
- Ha₃: Ada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komptensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada LAZISMU Kota Medan

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif. Pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berpengaruh dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya (Juliandi et al., 2014). Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja dengan waktu yang relatif singkat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian di lakukan pada Lazismu Kota Medan yang beralamat Jl. Mandala By Pass No.140, Bantan, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20224

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di mulai pada bulan Juni 2023 s/d September 2023

**Tabel 3.1
Jadwal Penelitian**

| No. | Kegiatan | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | | September | | | |
|-----|--------------------|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pra Riset | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penulisan Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | |

C. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu di ketahui pengertian populasi dan sampel:

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu didalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Lazismu Kota Medan yang berjumlah 34 orang karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang di ambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2017). Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi yang menyatakan bahwa: Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi (Sugiyono, 2017). Maka populasi dalam penelitian ini adalah 34 orang responden.

3. Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (*sensus*). Menurut (Sugiyono, 2017) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relative kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Lazismu Kota Medan yang berjumlah 34 orang karyawan.

D. Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini ada 2 yaitu adalah: variable bebas dan variable terikat. Adapun variable terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y). sedangkan variable bebas dalam penelitian ini adalah budyaa organisasi (X_1) dan kompetensi (X_2)

E. Definisi Operasional

Adapun definisi oprasional dari variabel penelitian ini adalah:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (Y) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku organisasi pada karyawan yang bekerja

melebihi tuntutan peran (*extra role*) diluar deskripsi kerja yang bersifat sukarela dan merupakan pilihan pribadi, memiliki kepedulian untuk membantu rekan kerja, mematuhi peraturan perusahaan, memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal, menghindari konflik dengan rekan kerja, dan berperan aktif untuk memberikan kontribusi terhadap kepentingan-kepentingan perusahaan.

Tabel 3.2 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

| Variabel | Indikator |
|--|--|
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | a. Altruism b. Conscientousness c. Civic Virtue d. Sportmansip e. Courtesy |

2. Budaya Organisasi (X1) sebagai variabel bebas yang merupakan budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya.

Tabel 3.3 Indikator Budaya Organisasi

| Variabel | Indikator |
|-------------------|--|
| Budaya Organisasi | a. Kesadaran diri b. Keagresifan c. Kepribadian d. Performa e. Orientasi tim |

3. Kompetensi (X2) sebagai variabel bebas yang merupakan keseluruhan dari pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap yang diperlihatkan oleh orang-orang yang berhasil dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang optimal.

Tabel 3.4 Indikator Kompetensi

| Variabel | Indikator |
|------------|---|
| Kompetensi | a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Sikap kerja |

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan nilai penting dengan penelitian ini.

2. Wawancara

Melakukan tanya-jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada Lazismu Kota Medan

3. Kuesioner (angket)

Daftar pernyataan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah skala Likert dengan kategori sebagai berikut:

**Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert**

| Pertanyaan | Bobot | Simbol |
|---------------------|-------|--------|
| Sangat setuju | 5 | SS |
| Setuju | 4 | S |
| Kurang Setju | 3 | KS |
| Tidak setuju | 2 | TS |
| Sangat tidak setuju | 1 | STS |

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $< \alpha_{0,05}$.
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $> \alpha_{0,05}$.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer statistical program *for social sciences instrumen* (SPSS) versi 16 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Validitas dilihat dari perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya (Sugiyono, 2007). Selanjutnya menurut Jika nilai koefisien realibilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya (Sugiyono, 2007).

Dengan kriteria:

Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)

Selanjutnya item/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha.

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

1. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas).

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

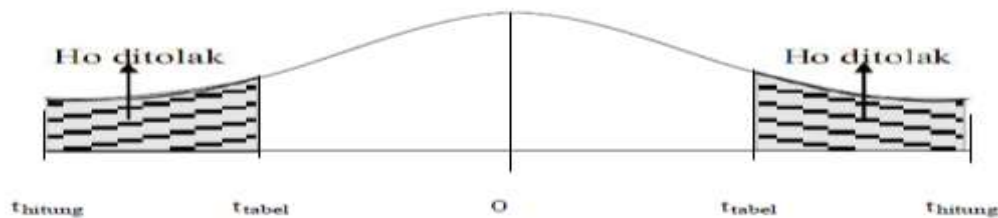
a) Bentuk Pengujian

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b) Kriteria Pengujian Hipotesis

- 1) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya variable bebas tberpengaruh terhadap variabel terikat.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian X terhadap Y

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap variabel terikat atau koefisien regresi sama dengan nol.

Kriteria Pengambilan Keputusan

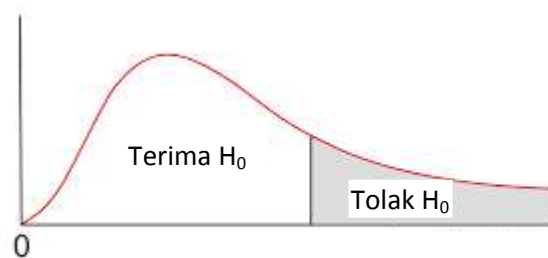
$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria Bentuk Pengujian

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang di temukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini ditanyakan dalam persentase (%).

D : Determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100% : Pesentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Sejarah LAZISMU

LAZISMU adalah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Didirikan oleh PP Muhammadiyah pada tahun 2002, selanjutnya dikukuhkan oleh Menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional melalui SK No. 457/21 pada November 2002.

Dengan telah berlakunya Undang-undang Zakat nomor 23 tahun 2011, peraturan pemerintah nomor 14 tahun 2014, dan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 333 tahun 2015. LAZISMU sebagai lembaga amil zakat nasional telah dikukuhkan kembali melalui SK Menteri Agama Republik Indonesia nomor 730 tahun 2016.

Latar belakang berdirinya LAZISMU terdiri atas dua faktor. Pertama, fakta Indonesia yang berselimut dengan kemiskinan yang masih meluas, kebodohan dan indeks pembangunan manusia yang sangat rendah. Semuanya berakibat dan sekaligus disebabkan tatanan keadilan sosial yang lemah. Kedua, zakat diyakini mampu bersumbangsih dalam mendorong keadilan sosial, pembangunan manusia dan mampu mengentaskan kemiskinan. Sebagai Negara berpenduduk muslim terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi zakat, infaq dan wakaf yang terbilang relatif tinggi. Namun, potensi yang ada belum dapat dikelola dan didayagunakan secara maksimal sehingga tidak memberi dampak yang signifikan bagi penyelesaian persoalan yang ada.

Berdirinya LAZISMU dimaksudkan sebagai institusi pengelola zakat dengan manajemen modern yang dapat menghantarkan zakat menjadi bagian dari penyelesai masalah (*problem solver*) sosial masyarakat yang terus berkembang. Dengan budaya kerja amanah, professional dan transparan, LAZISMU berusaha mengembangkan diri menjadi Lembaga Zakat terpercaya. Dan seiring waktu, kepercayaan publik semakin menguat dengan spirit kreatifitas dan inovasi,

LAZISMU senantiasa memproduksi program- program pendayagunaan yang mampu menjawab tantangan perubahan dan problem sosial masyarakat yang berkembang. Saat ini, LAZISMU telah tersebar hampir di seluruh Indonesia yang menjadikan program- program pendayagunaan mampu menjangkau seluruh wilayah secara cepat, fokus dan tepat sasaran.

2. Lokasi Kantor LAZISMU Kota Medan

Lokasi kantor LAZISMU Kota Medan terletak di Jl. Mandala By Pass No. 140, Bantan, Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20224. Merupakan lokasi yang strategis, berdekatan dengan sekolah dan tempat di depan jalan besar. Lokasi juga berdekatan dengan masjid atau mushala.

3. Tujuan Pendirian LAZISMU Kota Medan antara lain:

- a. Membangkitkan motivasi untuk membantu sesama umat muslim khususnya warga Muhammadiyah yang kurang mampu dari sisi ekonomi.
- b. Meningkatkan kualitas dakwah sosial muhammadiyah agar lebih terasa secara riil oleh masyarakat khususnya kaum dhuafa.
- c. Menumbuhkan solidaritas gerakan beramal (ZIS) dikalangan warga Muhammadiyah.
- d. Memaksimalkan potensi ZIS warga Muhammadiyah khususnya dan umat Islam pada umumnya untuk dikelola secara professional dan cerdas pemanfaatannya dalam koridor gerakan dakwah sosial.
- e. Melakukan aksi sosial yang tepat sebagaimana visi dan misi Muhammadiyah dan Lazismu Medan.

4. Program dari LAZISMU Kota Medan antara lain:

Adapun beberapa bentuk program Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan dalam pendayagunaan dana ZIS terbagi pada beberapa sektor diantaranya:

- a. Program LAZISMU Kota Medan dalam sektor Ekonomi:
 - 1) 1.000 UMKM Adalah, program pendirian dan pengembangan usaha yang bergerak di berbagai jenis usaha. Program 1.000 UMKM ini dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan para mustahik yang ingin membuka satu jenis usaha namun terkendala oleh ekonomi, maka

LAZISMU Kota Medan hadir untuk memenuhi kebutuhan mustahik tersebut.

- 2) Pemberdayaan Keluarga Aisyiah adalah, gerakan pemberdayaan perempuan melalui pengembangan usaha ekonomi berbasis keluarga, program BUEKA (Bina Usaha Ekonomi Keluarga). Program BUEKA dijalankan melalui strategi pengembangan usaha bersama (Usaha Kelompok Perempuan). Program BUEKA nantinya akan menjadi program kerjasama antara Aisyiyah, dan LAZISMU bertanggungjawab untuk berperan aktif dalam upaya peningkatan kualitas kehidupan perempuan dalam berbagai aspek termasuk aspek mental dan ekonomi. Komitmen tersebut sebagai panggilan Dakwah Amar Makruf Nahi Mungkar sehingga terwujudnya Islam Rahmatan Lil Alamin.
 - 3) Pemberdayaan Muallaf adalah, Program pemberdayaan Bina Muallaf yang bergerak disektor Ekonomi dan Dakwah, LAZISMU berperan sebagai mitra yang siap mensinergikan kebutuhan Bina Muallaf tersebut.
- b. Program LAZISMU Kota Medan dalam Sektor Pendidikan:
- 1) *Save Our School* adalah, gerakan penyelamatan dan pembangunan sekolah- sekolah pinggiran melalui pendekatan *Integrated Development for Education (IDE)* yakni program penyelamatan sekolah terintegrasi yang menggabungkan antara pembagunan infrastruktur dan sarana- sarana sekolah, pengembangan sistem pengajaran, peningkatan kualitas sumber daya guru, serta pemberian beasiswa bagi pelajar yatim piatu dan pelajar dari keluarga kurang mampu.
 - 2) Gerakan Orang Tua Asuh adalah, gerakan kepedulian social untuk menjamin keberlangsungan pendidikan anak- anak yatim dan anak dari keluarga dhuafa melalui sistem beasiswa pengasuhan. Bentuk program dari gerakan ini adalah pemberian beasiswa kepada sasaran dalam jangka panjang sehingga penerima program mampu menyelesaikan studinya dan memungkinkan dapat melanjutkan ke jenjang lebih tinggi.

- 3) Peduli Guru adalah, program pemberian santunan dan subsidi bagi guru- guru yang bergaji kecil. Selain itu, program Peduli Guru juga dikembangkan untuk memberi beasiswa bagi guru-guru yang ingin meningkatkan kompetensinya melalui kursus atau melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Program Peduli Guru ini nantinya akan bersinergi dengan PD. Aisyiyah dan Majelis Dikdasmen PD Muhammadiyah Kota Medan.
 - 4) Beasiswa Mentari adalah, program pemberdayaan siswa, program pemberdayaan Beasiswa Mentari ini di peruntukkan bagi siswa yang kurang mampu guna melanjutkan proses Pendidikan, dan Beasiswa Mentari memfasilitasi siswa yang kurang mampu tersebut mulai dari Sekolah Dasar (SD) sampai Sekolah Menengah Tingkat Atas (SLTA).
- c. Program LAZISMU Kota Medan dalam Sektor Kesehatan:
- 1) Ambulan Siaga adalah, salah satu program pendayagunaan yang bergerak di sektor kesehatan, yang dimana LAZISMU menyediakan layanan ambulan gratis bagi masyarakat umum yang terkena musibah, meninggal, kecelakaan dll.
 - 2) Indonesia *Mobile Clinic* adalah, salah satu program pendayagunaan yang bergerak disektor kesehatan, program Indonesia *Mobile Clinic* merupakan salah satu program cek kesehatan gratis bagi masyarakat umum.
 - 3) *Ta'awun* Kesehatan adalah, salah satu program pendayagunaan yang bergerak disektor kesehatan, program *Ta'awun* Kesehatan merupakan program yang lebih mengutamakan kebutuhan korban guna melancarkan aktivitas beribadah dan berusaha.
- d. Program LAZISMU Kota Medan dalam Sektor Sosial dan Kemanusiaan:
- 1) Qurbanmu adalah, salah satu program yang bergerak disektor Sosial dan Kemanusiaan, program Qurbanmu di tujukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang terpinggir, terpencil dan terdalam, kantong- kantong kemiskinan dikawasan pedesaan, pedalaman, padat penduduk, serta kawasan yang dilanda bencana alam dan kemanusiaan

baik yang berada dalam negeri maupun luar negeri dengan prinsip merata, adil, dan fokus pada sasaran.

- 2) *Ramadhan Berbagi* adalah, salah satu program yang bergerak disektor Sosial dan Kemanusiaan, program ini akan ditujukan kepada masyarakat melalui pengajian ramadhan, acara berbuka puasa bersama, dan pembagian secara langsung dilapangan dalam bentuk bingkisan kebutuhan pokok, nutrisi, *school kit*, *family kit*, dan parcel lebaran.
- e. Program LAZISMU Kota Medan dalam Sektor Dakwah:
- 1) *Da'i Mandiri* adalah, salah satu program yang bergerak disektor Dakwah, program *Da'i Mandiri* merupakan salah satu usaha untuk meringankan beban dan membantu meningkatkan kesejahteraan melalui kegiatan Ekonomi, Sosial, Agama, dll.
 - 2) *Back To Mesjid* adalah, salah satu program yang bergerak disektor Dakwah, program ini merupakan salah satu program pendayagunaan mesjid- mesjid yang dalam kondisi rusak guna kelancaran aktivitas masyarakat dalam menunaikan ibadah.

5. Fungsi LAZISMU Kota Medan

Lazismu Kota Medan merupakan suatu lembaga yang berfungsi sebagai mediator antara orang yang cukup hartanya dan orang yang kurang mampu. Dalam mekanisme kerjanya, Lazismu Kota Medan memiliki beberapa fasilitas dan sasaran. Beberapa fasilitas tersebut adalah pembayaran zakat tunai, pembayaran via transfer bank dan ATM, bank dalam hal ini adalah semua bank dalam pembayaran via jaringan ATM Bersama, fasilitas jemput zakat. Sedangkan sasaran Lazismu Kota Medan dengan memberikan zakat kepada delapan asnaf yang berhak menerima zakat, yaitu Fakir, Miskin, Amil, Muallaf, Hamba Sahaya, Gharim, Fisabilillah, dan Ibnu Sabil. Wilayah penyaluran zakat yang menjadi wilayah penyaluran dana zakat Lazismu Kota Medan adalah Kota Medan.

6. Visi dan Misi LAZISMU Kota Medan

- a. Visi:
Menjadi Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Terpercaya.
- b. Misi:
 - 1) Optimalisasi kualitas pengelolaan zakat, infaq, sedekah yang amanah, profesional dan transpar

- 2) Optimalisasi pendayagunaan zakat, infaq, sedekah yang kreatif, inovatif, dan produktif
- 3) Optimalisasi pelayanan donator

Adapun bidang usaha Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Muhammadiyah Kota Medan ialah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana ZIS dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya.

1. *Fundraising*

Dalam kamus Inggris- Indonesia *fundraising* diartikan sebagai pengumpulan dana atau penghimpunan dana, sedangkan dalam kamus besar Indonesia, yang dimaksud dengan pengumpulan dana atau penghimpunan dana adalah proses, cara, perbuatan mengumpulkan, penghimpun, penyerahan. Penghimpunan dana (*fundraising*) dapat diartikan sebagai kegiatan menghimpun dana dan sumber daya lainnya dari masyarakat (baik individu, kelompok, organisasi, perusahaan ataupun pemerintah) yang akan digunakan untuk membiayai program kegiatan operasional lembaga yang ada pada akhirnya adalah untuk mencapai misi dan tujuan dari lembaga tersebut. *Fundraising* (penghimpunan dana) dapat pula diartikan sebagai mempengaruhi masyarakat baik perseorangan sebagai individu atau perwakilan masyarakat maupun lembaga agar menyalurkan dananya kepada sebuah organisasi. Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa strategi penghimpunan dana (*fundraising*) adalah rencana sebuah proses mempengaruhi masyarakat atau calon donatur agar mau melakukan amal kebajikan dalam bentuk penyerahan dana atau sumber daya lainnya yang bernilai, untuk disampaikan kepada masyarakat yang membutuhkan.

Proses mempengaruhi disini yaitu meliputi kegiatan memberitahukan, mengingatkan, mendorong, membujuk, merayu. Dalam kerangka *fundraising*, lembaga harus terus melakukan edukasi, sosialisasi, promosi, dan transfer informasi sehingga menciptakan kesadaran dan kebutuhan kepada calon donatur, untuk melakukan kegiatan program atau yang berhubungan dengan pengelolaan kerja sebuah lembaga. Untuk

mendapatkan hasil yang maksimal dari penghimpunan dana (*fundraising*) di suatu lembaga, maka dibutuhkan suatu strategi dan pendekatan yang tepat serta harus menentukan arahan yang benar demi keberlanjutan langkah berikutnya. Namun, tanpa strategi yang kuat dalam menjalankan penghimpunan dana maka tidak akan maksimal dalam memperoleh dana.

2. Operasional Keuangan

Manajemen keuangan LAZISNU Kota Medan meliputi perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian dana untuk memenuhi ketentuan *Syar'at* dan pembatasan dari donatur serta terwujudnya efisiensi dan efektivitas dana.

a. Jenis Sumber Dana:

- 1) Zakat
- 2) Infaq/ Shadaqoh
- 3) Wakaf
- 4) Qurban
- 5) Dana Kemanusiaan
- 6) Dana Khusus
- 7) Dana Infaq Khusus

b. Sifat Penyaluran:

- 1) Bantuan sesaat
- 2) Pemberdayaan

c. Prosedur Penerimaan Dana:

- 1) Setiap penerimaan dana harus dilengkapi dengan bukti penerimaan dan diterima oleh petugas yang berwenang/ *financ* / kasir dan langsung dilakukan pencatatan.
- 2) Dana hasil jemput donasi harus segera diserahkan ke kasir dan dilakukan pencatatannya.
- 3) *Financ*/ kasir atau *accounting* memberikan ucapan terimakasih kepada donatur yang telah mempercayakan dananya ke Lazis.
- 4) *Finance*/ kasir ataupun *accounting* membuat catatan atas penerimaan kas kedalam daftar donatur untuk dipublikasikan melalui media Lazis.

- 5) Setiap penerimaan dana langsung dibuat pembukuan lengkap oleh *accounting* maksimal 1 hari kerja setelah penyerahan data dari *finance*/kasir.

d. Prosedur Pengeluaran Dana:

- 1) Setiap pengeluaran dana harus melalui mekanisme yaitu: Pertama, pengajuan proposal dari pihak II diproses maksimal 14 hari kerja, pencairan dana dilakukan setelah ada persetujuan dari badan pengurus. Kedua, pengajuan memo program dilakukan oleh masing- masing manajer program dengan persetujuan pengurus atau tanpa persetujuan pengurus dengan catatan program tersebut telah disepakati lewat mekanisme rapat lainnya yang dapat dipertanggung jawabkan.
- 2) Setiap pengeluaran dana harus ditetapkan siapa yang berhak menerima dana tersebut agar dapat dipertanggung jawabkan.
- 3) Setiap pengeluaran dana harus dilakukan oleh petugas yang berwenang dalam hal *finance*/ kasir atau yang diberi mandate dan langsung dilakukan pencatatan.
- 4) Setiap pengeluaran dana melalui memo khusus seperti telpon atau pun sms harus segera dibuatkan berita acara dan dokumen lengkap yang ditanda tangani oleh manajer ataupun badan pengurus.
- 5) Setiap pengeluaran dana harus dilakukan pembukuan lengkap oleh *accounting* maksimal 2 hari kerja setelah penyerahan data dari *finance*/ kasir.

e. Pertanggung jawaban

- 1) Setiap penggunaan dana harus ada pertanggung jawaban secara tertulis lengkap dan sah. Pertanggung jawaban harus sesuai dengan syariah dan aturan lembaga.
- 2) Setiap penggunaan dana *non program* harus dipertanggung jawabkan maksimal 2 hari kerja setelah transaksi.
- 3) Setiap dana program harus dipertanggung jawabkan maksimal 7 hari kerja setelah program selesai.

f. Pengadaan dan Penghapusan Barang

- 1) Penghapusan barang dilakukan jika secara teknis tidak dapat dipergunakan.

- 2) Setiap penghapusan barang harus dibuatkan daftarnya.
- 3) Penghapusan barang terlebih dahulu dilakukan melalui mekanisme rapat pengurus.

g. Laporan Keuangan

Laporan keuangan diterbitkan setiap bulan oleh *accounting* yang meliputi:

- 1) Laporan Neraca
- 2) Laporan Sumber dan Penggunaan Dana
- 3) Laporan Perubahan Dana Termanfaatkan
- 4) Laporan Arus Kas
- 5) Catatan atas Laporan Keuangan

h. Pengendalian dan Pengawasan Keuangan

- 1) Setiap pengeluaran dana harus berdasarkan anggaran belanja yang telah ditetapkan
- 2) Setiap bulan *accounting* melakukan kas opname dan membuat berita acara kas opname yang ditandatangani oleh *finance/ kasir, accounting* serta manajer atau badan pengurus.
- 3) Audit Internal dilakukan oleh manajer ataupun oleh badan pengurus.

i. Perangkat Pembukuan

- 1) Bukti Transaksi:
 - a) Bukti Transaksi Penerimaan
 - b) Bukti Transaksi Pengeluaran
- 2) Perangkat lain:
 - a) Buku Kas
 - b) Buku Bank
 - c) Kartu Anggaran
 - d) Kartu Harta/ Inventaris

7. Logo dan Makna LAZISMU KotaMedan

Gambar 4.1 Logo Perusahaan



Logo LAZISMU secara visual terdiri dari 8 butir padi yang tersusun melingkar . 1 butir padi mengarah ke atas sebagai simbol Tauhid juga sedekah terbaik ke Allah yang akan tumbuh menjadi 7,700, dst (digambarkan dengan 7 butir padi lainnya yang saling terkait) 8 butir padi juga memberi makna memberi manfaat ke 8 arah mata angin seluruh penjuru dunia perlambang *Rahmatan lil Alamiin*, Warna oranye melambangkan warna matahari yang mengacu pada Muhammadiyah, sekaligus spirit dan passion untuk berlomba-lomba dalam kebaikan (fastabiqul khoirat). Logo LAZISMU terdiri dari logotype “lazismu”, logogram/symbol “8 bulir padi” dan tagline “memberi untuk negeri”. Logogram dan logotype tersebut merupakan satu kesatuan logo yang tidak boleh dipisahkan.

8. Struktur Organisasi Perusahaan dan Deskripsi Tugas

a. Struktur Organisasi Perusahaan

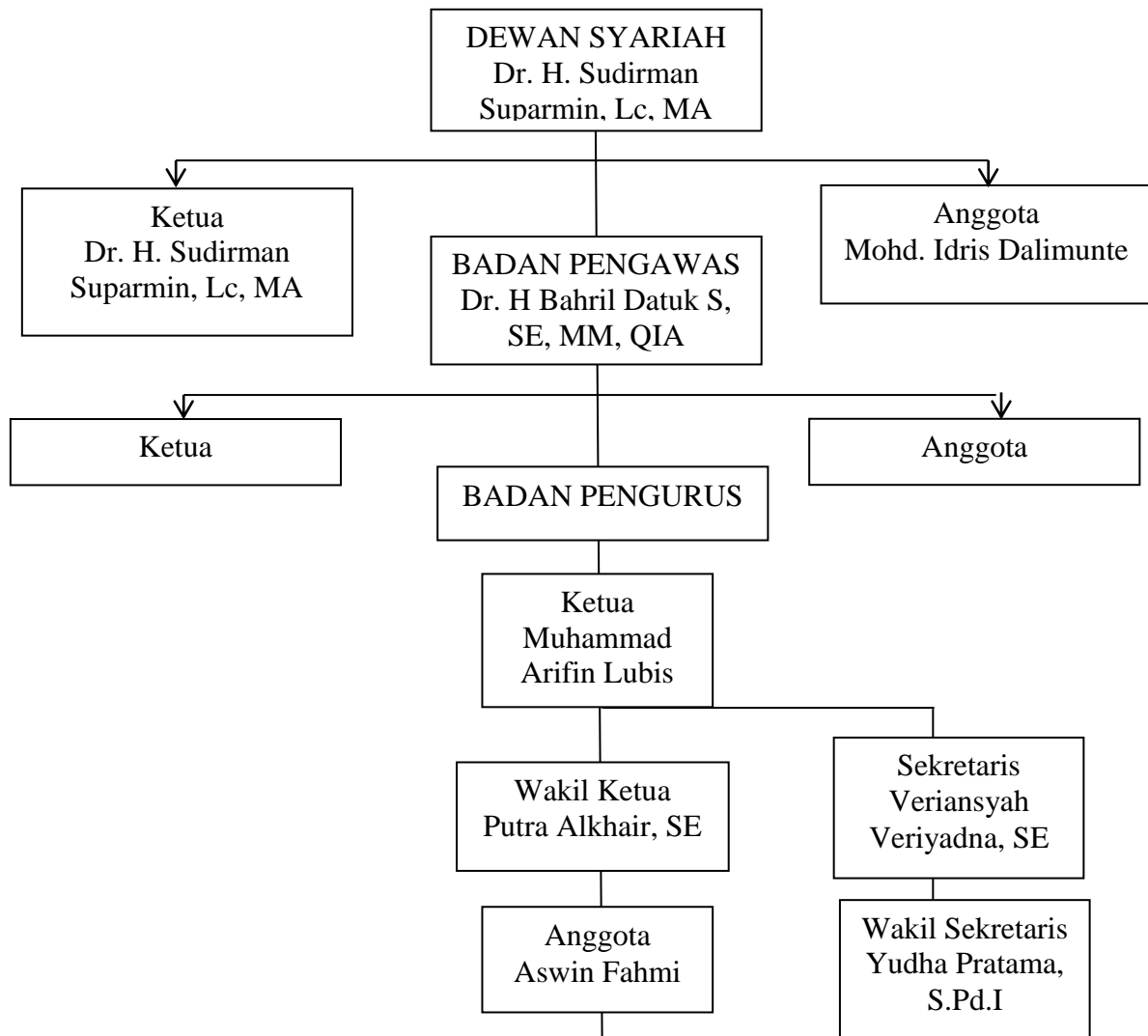
Struktur organisasi merupakan gambaran skematis tentang hubungan dan kerjasama dan orang- orang yang terdapat dalam rangka usaha mencapai tujuan. Secara sederhana struktur organisasi menyatakan alat dan cara kerja mengatur sumber daya manusia bagi kegiatan- kegiatan ke arah mencapai tujuan. Suatu organisasi yang baik akan menimbulkan keselarasan, keserasian dan keseimbangan dalam bekerja agar didapat tenaga kerja yang terampil, efisien dan kreatif.

Oleh karena itu struktur organisasi perlu dirancang sedemikian rupa sehingga Sumber Daya Manusia yang tersedia dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sekaligus sebagai sarana pengadilan intern melalui suatu sistem pembagian kerja yang serasi dan menurut bagian- bagian yang ada didalam perusahaan. Belum ada struktur organisasi yang ideal bentuknya yang dapat digunakan pada sebuah badan atau lembaga usaha yang berjalan melainkan

masing- masing badan usaha membuat stuktur organisasi sendiri secara khusus sesuai dengan misi yang diemban.

Berdasarkan uraian diatas maka struktur organisasi LAZISMU Kota Medan adalah sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI PENGURUS LAZISMU KOTA MEDAN



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

b. Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas atau pekerjaan adalah seperangkat fungsi dan tugas tanggung jawab yang dijabarkan ke dalam kegiatan pekerjaan. Deskripsi pekerjaan adalah suatu pernyataan tertulis tentang apa yang senyatanya dilakukan oleh pemegang jabatan, bagaimana melakukannya, dan dalam kondisi seperti apa jabatan tersebut dilaksanakan. Informasi ini pada

gilirannya akan digunakan untuk menulis spesifikasi jabatan, yaitu daftar pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan secara memuaskan. Pembuatan deskripsi pekerjaan (*job description*) yang wajar dilakukan melalui suatu analisis jabatan.

Deskripsi jabatan dan pengertian (*job description*) sangat diperlukan dalam struktur organisasi agar dapat mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang penting dan jenis-jenis yang dilaksanakan oleh pemimpin dan lain sebagainya.

Adapun uraian dan tugas pokok masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

4) Dewan Syariah

Dewan Syariah adalah orang yang bertugas memberikan fatwa, saran dan rekomendasi tentang ketentuan syariah, pengembangan hukum dan pemahaman mengenai pengelolaan zakat.

Tugas Pokok:

- a) Menetapkan, memutuskan dan mengeluarkan rekomendasi dan fatwa pengembangan hukum dan pemahaman mengenai pengelolaan zakat.
- b) Menampung, mengkaji dan menyampaikan pendapat tentang hukum dan pemahaman pengelolaan zakat.

5) Badan Pengawas

Badan Pengawas adalah orang yang bertugas melaksanakan pengawasan internal atas operasional kegiatan yang dilaksanakan Badan Pengurus.

Tugas Pokok:

- a) Melakukan pengawasan dan pembinaan yang berkaitan dengan pengelolaan LAZIS kepada Badan Pengurus dan Badan Pelaksana.
- b) Mengeluarkan rekomendasi dan penilaian terhadap kinerja Badan Pengurus dan Badan Pelaksana.

6) Badan Pengurus

Tugas Pokok:

- Ketua

- a) Memimpin rapat- rapat yang dilaksanakan Lembaga Amil Zakat, Infaq dan shodaqoh (LAZISMU)
 - b) Bertanggungjawab atas seluruh kegiatan dan pelaksanaan program yang dilakukan oleh Badan Pelaksana (eksekutif).
 - c) Dapat menyetujui dan memerintahkan realisasi atau pembayaran bantuan dan pembiayaan program yang telah ditetapkan dengan atau tanpa melalui persetujuan rapat Badan Pengurus.
 - d) Bersama sekretaris menandatangani surat- surat berharga atau administrasi yang berhubungan dengan pihak perbankan.
 - e) Sendiri atau bersama sekretaris bertindak untuk dan atas nama Lembaga Amil Zakat, Infaq dan shodaqoh (LAZISMU) mengadakan perjanjian dan kerjasama dengan pihak lain.
 - f) Bersama sekretaris menandatangani Surat Keputusan pengangkatan Badan Pelaksana (Eksekutif) Lembaga Amil Zakat, Infaq dan shodaqoh (LAZISMU).
 - g) Bersama dengan pengurus membuat laporan dan mempertanggung jawabkan kepada PP Muhammadiyah.
- Wakil Ketua
- a) Memimpin rapat yang dilaksanakan Lembaga Amil Zakat, Infaq dan shodaqoh (LAZISMU) apabila ketua berhalangan.
 - b) Bertanggungjawab atas kegiatan dan pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh Direktur Perhimpunan atau Direktur Pendayagunaan atau Direktur Keuangan.
 - c) Diminta dan tidak diminta, dapat memberikan pertimbangan kepada Ketua ketika hendak mengambil keputusan yang berhubungan dengan operasional organisasi dan pelaksanaan program.
 - d) Mewakili LAZISMU untuk menghadiri undangan pihak lain apabila Ketua berhalangan yang dilegalkan dengan surat tugas atau surat mandat.
 - e) Bersama Sekretaris dapat menandatangani surat- surat organisasi yang berhubungan dengan administrasi umum LAZISMU.

- Sekretaris
 - a) Memimpin rapat yang dilaksanakan LAZISMU apabila Ketua berhalangan.
 - b) Bertanggungjawab atas kegiatan dan pelaksanaan Operasionalisasi Kantor, Administrasi dan Kesekretariatan Umum LAZISMU.
 - c) Bersama ketua dapat bertindak untuk dan atas nama LAZISMU mengadakan perjanjian dan kerja sama dengan pihak lain.
 - d) Bersama ketua menandatangani surat-surat berharga atau administrasi yang berhubungan dengan pihak perbankan dan Surat Keputusan Pengangkatan Badan Pelaksana (Eksekutif) LAZISMU.
 - e) Bersama walil ketua atau sekretaris dapat menandatangani surat-surat Organisasi yang berhubungan dengan administrasi umum LAZISMU.
- 7) Badan Pelaksana
- Direktur
 - a) Merencanakan, merancang seluruh program kelembagaan kemudian disampaikan kepada Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pengurus untuk mendapat persetujuan dan pengesahan.
 - b) Mengkoordinasikan dan mengorganisasikan pelaksanaan program yang telah mendapat persetujuan dari Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas, dan Badan Pengurus.
 - c) Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh seluruh direktur program.
 - d) Membuat dan menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada Badan Pengurus secara periodik satu tahun sekali.
 - e) Dapat menyetujui atau memerintahkan realisasi pembayaran program atau bantuan yang besarnya atau nilainya telah ditentukan, tanpa atau dengan persetujuan Badan Pengurus terlebih dahulu.
 - Penghimpunan
 - a) Merencanakan dan merancang program penghimpunan dana dan pelayanan LAZISMU kemudian diusulkan kepada Direktur.

- b) Mengkoordinasikan dan mengorganisasikan pelaksanaan program penghimpunan LAZISMU yang telah mendapat persetujuan dari Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pengurus.
- c) Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan program penghimpunan.
- d) Membuat dan menyampaikan laporan kepada direktur.
- e) Direktur program penghimpunan membawahi dan bertanggungjawab atas kegiatan dan kinerja divisi dibawahnya.
- **Pendayagunaan**
 - a) Merencanakan dan merancang program pendayagunaan kemudian diusulkan kepada Direktur.
 - b) Mengkoordinasikan dan mengorganisasikan pelaksanaan program pendayagunaan yang telah mendapat persetujuan dari Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pelaksana.
 - c) Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan program pendayagunaan.
 - d) Membuat dan menyampaikan laporan kepada Direktur.
 - e) Program Pendayagunaan membawahi dan bertanggungjawab atas kegiatan dan kinerja Divisi dibawahnya.
- **Keuangan**
 - a) Merencanakan dan merancang program keuangan dan akuntansi LAZISMU kemudian diusulkan kepada Direktur.
 - b) Mengkoordinasikan dan mengorganisasi pelaksanaan seluruh keuangan program yang telah mendapat persetujuan dari Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pengurus.
 - c) Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan keuangan dan akuntansi program.
 - d) Membuat dan menyampaikan laporan kepada Direktur.
 - e) Direktur Program Keuangan membawahi dan bertanggung jawab atas kegiatan dan Kinerja Divisi dibawahnya.
- **Administrasi dan Kesekretariatan**

- a) Bersama Sekretaris dan Direkur merencanakan dan merancang kebutuhan kantor dan kesekretariatan.
- b) Menata dan mengorganisasikan pelaksanaan administrasi dan distribusi surat menyurat dan kearsipan.
- c) Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan kebutuhan kantor dan kesekretariatan.

B. Temuan Hasil Penelitian

1. Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel Kompetensi (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 34 orang responden yaitu Pegawai LAZISMU Kota Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

| Pilihan Jawaban | Skala Jawaban |
|-----------------------|---------------|
| ▪ Sangat setuju | 5 |
| ▪ Setuju | 4 |
| ▪ Kurang setuju | 3 |
| ▪ Tidak setuju | 2 |
| ▪ Sangat tidak setuju | 1 |

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Budaya Organisasi dan variabel Kompetensi maupun variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

a) Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Pegawai LAZISMU Kota Medan.

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Perempuan | 13 | 38.2 | 38.2 | 38.2 |
| Laki-laki | 21 | 61.8 | 61.8 | 100.0 |
| Total | 34 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 13 orang pegawai perempuan (38,2%) dan 21 orang laki-laki (61,8) dari total keseluruhan 34 orang Pegawai.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid < 25 Tahun | 4 | 11.8 | 11.8 | 11.8 |
| 25-35 Tahun | 8 | 23.5 | 23.5 | 35.3 |
| 36-45 Tahun | 15 | 44.1 | 44.1 | 79.4 |
| > 45 Tahun | 7 | 20.6 | 20.6 | 100.0 |
| Total | 34 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Pegawai yang berusia > 25 tahun 4 orang atau sebesar (11,8%), 8 orang Pegawai yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (23,5%), 15 orang Pegawai yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (44,1%), dan 7 orang Pegawai yang berusia >45 tahun atau sebesar (20,6%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Diploma | 6 | 17.6 | 17.6 | 17.6 |
| Sarjana | 28 | 82.4 | 82.4 | 100.0 |
| Total | 34 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 6 orang Pegawai berpendidikan Diploma atau sebesar (17,6%), 28 orang Pegawai berpendidikan Sarjana atau sebesar (82,4%).

b) Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti:

a. Variabel Budaya Organisasi

Tabel. 4.5

Skor Angket untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|------|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | JUMLAH | |
| Per | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 10 | 29,4 | 13 | 38,2 | 10 | 29,4 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 2 | 5 | 14,7 | 19 | 55,9 | 9 | 26,5 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 3 | 7 | 20,6 | 14 | 41,2 | 12 | 35,3 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 4 | 8 | 23,5 | 17 | 50,0 | 8 | 23,5 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 5 | 6 | 17,6 | 18 | 52,9 | 10 | 29,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 6 | 9 | 26,5 | 16 | 47,1 | 9 | 26,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 7 | 12 | 35,3 | 18 | 52,9 | 4 | 11,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 8 | 14 | 41,2 | 20 | 58,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 9 | 15 | 44,1 | 19 | 55,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 10 | 14 | 41,2 | 20 | 58,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, anda dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 38,2%.
- 2) Jawaban responden tentang Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja anda dalam perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 55,9%.

- 3) Jawaban responden tentang Dalam kerja tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 41,2%.
- 4) Jawaban responden tentang Memberikan prioritas utama kepentingan lingkungan hidup demi kelangsungan kehidupan yang lebih baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 50%.
- 5) Jawaban responden tentang Memberikan prioritas utama kepentingan lingkungan hidup demi kelangsungan kehidupan yang lebih yang merupakan bagian dari tim, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 52,9%.
- 6) Jawaban responden tentang Keberhasilan tim adalah kontribusi semua pegawai yang bekerja dalam satu unit, rekan kerja, maupun pelanggan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 47,1%.
- 7) Jawaban responden tentang Selalu mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 52,9%.
- 8) Jawaban responden tentang Mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan individu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 58,8%.
- 9) Jawaban responden tentang Keberlangsungan dan intensitas kerja lebih diprioritaskan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 55,9%.
- 10) Jawaban responden tentang Pencapaian hasil kerja tetap dipertahankan pada setiap unit kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 58,8%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable budaya organisasi, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa responden dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, anda dapat melakukan inovasi baru yang memberikan citra, Memberikan prioritas utama kepentingan lingkungan hidup demi kelangsungan kehidupan yang lebih baik, Memberikan prioritas utama kepentingan lingkungan hidup demi kelangsungan kehidupan yang

lebih yang merupakan bagian dari tim, Selalu mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja, Keberlangsungan dan intensitas kerja lebih diprioritaskan.

b. Variabel Kompetensi

Tabel. 4.6
Skor Angket untuk Kompetensi (X2)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|--------|------|
| No | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | JUMLAH | |
| Per | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 15 | 44,1 | 19 | 55,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 2 | 12 | 35,3 | 22 | 64,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 3 | 16 | 47,1 | 17 | 50,0 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 4 | 18 | 52,9 | 16 | 47,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 5 | 18 | 52,9 | 16 | 47,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 6 | 19 | 55,9 | 15 | 44,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 7 | 12 | 35,3 | 22 | 64,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 8 | 16 | 47,1 | 17 | 50,0 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 9 | 15 | 44,1 | 19 | 55,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 10 | 12 | 35,3 | 22 | 64,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 55,9%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya dapat memberikan penjelasan dengan baik pada calon pelanggan tentang informasi yang dibutuhkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 64,7%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya dapat memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 50%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan interpersonal dengan pihak lain dalam bidang pekerjaan,

| | | | | | | | | | | | | |
|----|----|------|----|------|---|-----|---|---|---|---|----|------|
| 1 | 18 | 52,9 | 16 | 47,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 2 | 12 | 35,3 | 22 | 64,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 3 | 16 | 47,1 | 17 | 50,0 | 1 | 2,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 4 | 18 | 52,9 | 16 | 47,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 5 | 18 | 52,9 | 16 | 47,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 6 | 19 | 55,9 | 15 | 44,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 7 | 14 | 41,2 | 20 | 58,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 8 | 15 | 44,1 | 19 | 55,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 9 | 18 | 52,9 | 16 | 47,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |
| 10 | 19 | 55,9 | 15 | 44,1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34 | 100% |

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya pernah membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 52,9%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 64,7%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat Saya bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 50%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya tertarik untuk mencari informasi informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 52,9%.
- 5) Jawaban responden tentang Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 52,9%.
- 6) Jawaban responden tentang saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 55,9%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 57,9%.

- 8) Jawaban responden tentang Jika perusahaan membuat kebijakan baru dan tidak sesuai dengan saya. Saya akan tetap melaksanakan kebijakan tersebut, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 58,8%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya pernah mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 52,9%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan *sharing* mengenai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 99 orang atau 55,9%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable *Organizational Citizenship Behavior* bahwa responden pernah membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan, bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa dikenakan gaji lembur, rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat Saya bekerja, tertarik untuk mencari informasi informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan, Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab, berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama dan mengingatkan teman saya agar tidak lupa menyelesaikan tugasnya.

c) Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Kriteria penarikan kesimpulan :

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r_{tabel}$ atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi $(r) \leq r_{tabel}$ atau nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$

Berikut ini adalah uji validitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Budyaa Organisasi (X₁)

| No. Butir | r _{hitung} | r _{tabel} | Status |
|-----------|---------------------|--------------------|--------|
| 1. | 0,687 | 0,338 | Valid |
| 2. | 0,639 | 0,338 | Valid |
| 3. | 0,717 | 0,338 | Valid |
| 4. | 0,658 | 0,338 | Valid |
| 5. | 0,410 | 0,338 | Valid |
| 6. | 0,639 | 0,338 | Valid |
| 7. | 0,773 | 0,338 | Valid |
| 8. | 0,678 | 0,338 | Valid |
| 9. | 0,701 | 0,338 | Valid |
| 10. | 0,687 | 0,338 | Valid |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Budaya Organisasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X₂)

| No. Butir | r _{hitung} | r _{table} | Status |
|-----------|---------------------|--------------------|--------|
| 1. | 0,520 | 0,338 | Valid |
| 2. | 0,680 | 0,338 | Valid |
| 3. | 0,678 | 0,338 | Valid |
| 4. | 0,386 | 0,338 | Valid |
| 5. | 0,650 | 0,338 | Valid |
| 6. | 0,689 | 0,338 | Valid |
| 7. | 0,440 | 0,338 | Valid |
| 8. | 0,680 | 0,338 | Valid |
| 9. | 0,520 | 0,338 | Valid |
| 10 | 0,680 | 0,338 | Valid |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kompetensi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

| No. Butir | r _{hitung} | r _{tabel} | Status |
|-----------|---------------------|--------------------|--------|
| 1. | 0,704 | 0,338 | Valid |
| 2. | 0,613 | 0,338 | Valid |
| 3. | 0,689 | 0,338 | Valid |
| 4. | 0,586 | 0,338 | Valid |
| 5. | 0,666 | 0,338 | Valid |
| 6. | 0,515 | 0,338 | Valid |
| 7. | 0,740 | 0,338 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| 8. | 0,712 | 0,338 | Valid |
| 9. | 0,697 | 0,338 | Valid |
| 10. | 0,704 | 0,338 | Valid |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid.

Berdasarkan hasil penyebaran angket didapati hasil nilai reliabilitas dari quisioner yang diberikan pada responden yaitu:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

| Variabel | Nilai Alpha | Status |
|--|-------------|----------|
| Budaya Organisasi (X ₁) | 0,732 | Reliabel |
| Komptensi (X ₂) | 0,735 | Reliabel |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) | 0,718 | Reliabel |

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena Cronbach Alpha > 0,60.

2) Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized | Standardized |
|-------|----------------|--------------|
| | Coefficients | Coefficients |

| | B | Std. Error | Beta |
|-------------------|-------|---------------|------|
| 1 (Constant) | 7,652 | 3,949 | |
| Budaya Organisasi | ,145 | ,067 | ,209 |
| Kompetensi | ,705 | ,088 | ,770 |

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber: Data Penelitian (2023)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 didapat hasil :

$$a = 7,652$$

$$b_1 = 0,145$$

$$b_2 = 0,705$$

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,652 + 0,145 X_1 + 0,705 X_2 +$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 7,652$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah sebesar 7,652.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,145$ menunjukkan apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai LAZISMU Kota Medan sebesar 71,4%. Kontribusi yang diberikan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 71,4%.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,705$ menunjukkan apabila Kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai LAZISMU Kota Medan sebesar 35,1%. Kontribusi yang diberikan kompetensi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 35,1% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.9 di atas.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , dan X_2) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*). Variabel X_2 (Komptensi) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

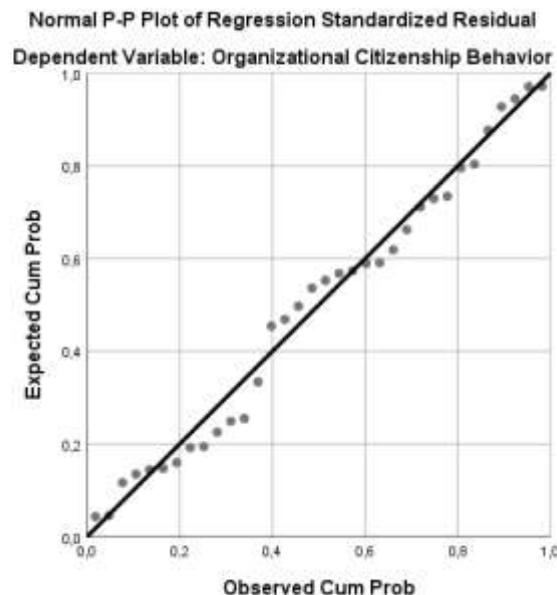
3) Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

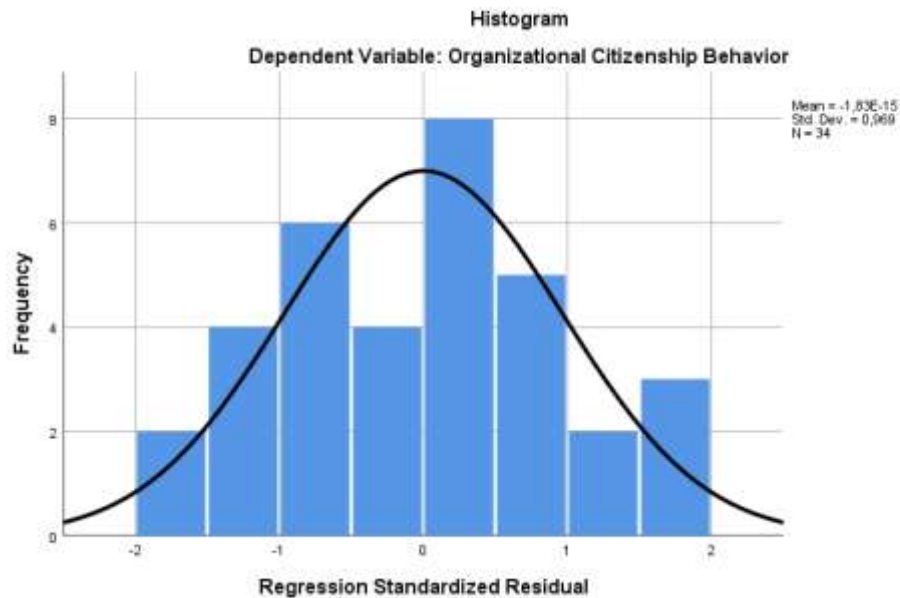
a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam medel regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.13 Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-----|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |

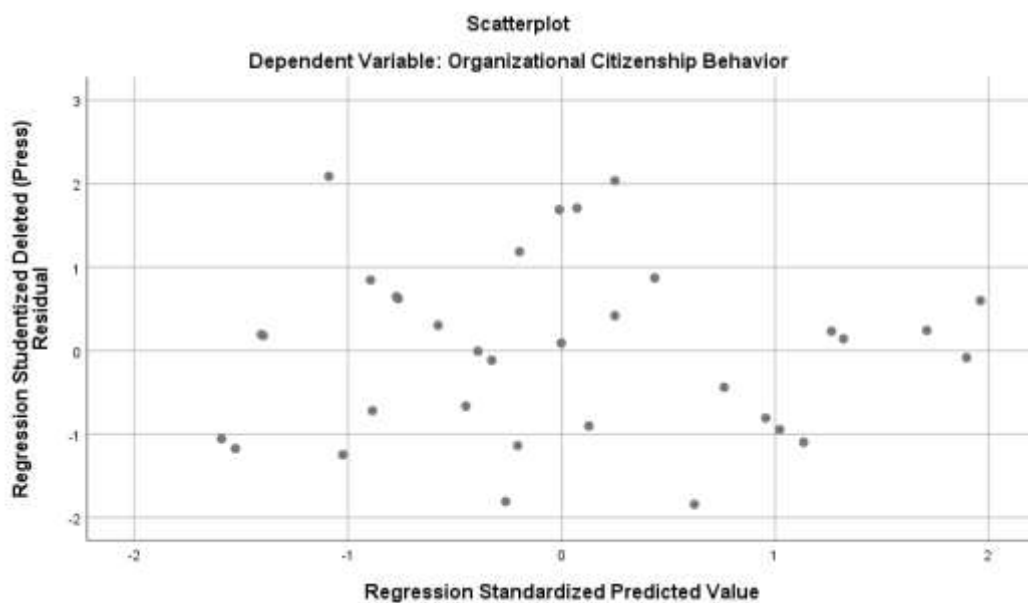
| | | |
|-------------------|------|-------|
| Budaya Organisasi | ,886 | 1,128 |
| Kompetensi | ,886 | 1,128 |

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar. 4.3. Multikolinearitas

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4) Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = p \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

Tabel 4.14 Uji t

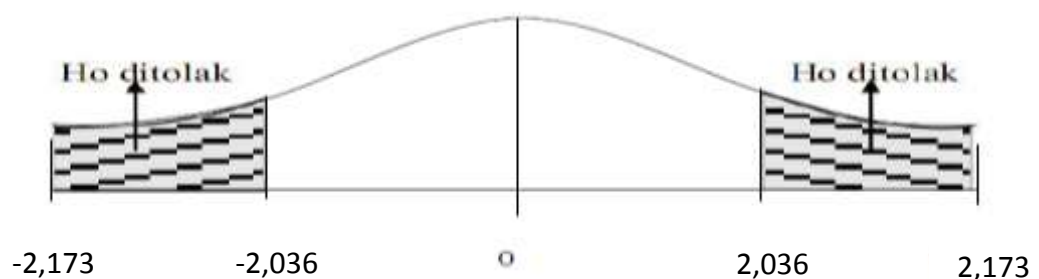
| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | | | |
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 7,652 | 3,949 | | 1,937 | ,062 |
| Budaya Organisasi | ,145 | ,067 | ,209 | 2,173 | ,038 |
| Kompetensi | ,705 | ,088 | ,770 | 8,003 | ,000 |

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

Sumber : Data Diolah (2023)

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

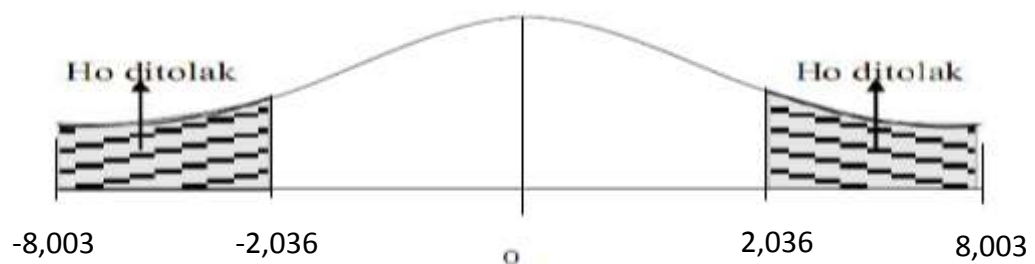
Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh t hitung 2,173 dengan probabilitas sig 0,038 < dari $\alpha = 0,05$. Diketahui bahwa t_{tabel} 2,036. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2. Pengaruh Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) diperoleh t hitung sebesar 8,003 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha = 0,05$. Diketahui bahwa $t_{\text{tabel}} 2,036$. Maka dalam penelitian ini $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

5) Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

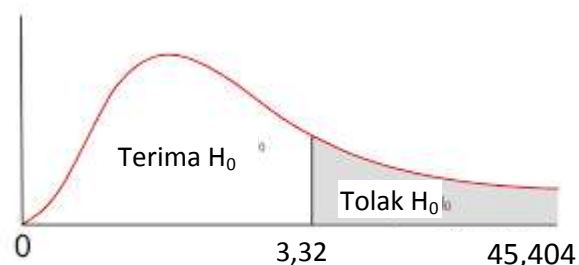
Tabel 4.15 Uji F

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 163,659 | 2 | 81,830 | 45,404 | ,000 ^b |
| | Residual | 55,870 | 31 | 1,802 | | |
| | Total | 219,529 | 33 | | | |

a. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi
Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 45,404 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,32 dengan $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung}\ 45,404 >$ dari $F_{tabel}\ 3,32$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6 Gambar Uji F

6) Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.16
Uji Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | Sig. F Change | Durbin-Watson | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|---------------|---------------|-------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | | | df2 |
| 1 | ,863 ^a | ,745 | ,729 | 1,34248 | ,745 | 45,404 | 2 | 31 | ,000 | 1,828 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: *Organizational Citizenship Behavior*
Sumber : Data Penelitian (Diolah 2023)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,863 \times 100\% \\
 &= 74,5\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,475 atau menunjukkan sekitar 74,5% variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dipengaruhi Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2). Sisanya 25,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap Y (*Organizational Citizenship Behavior*), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar 2,173 > t_{tabel} 2,036 dengan probabilitas sig 0,038 < dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (Budaya Organisasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*).

Secara empiris variabel budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sehingga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmadi (2010), Erkutlu (2011) dan Emrahimpour et al. (2011). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Karam dan Kwantes (2011) dalam studinya tentang kontekstualisasi orientasi budaya dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang menyatakan bahwa dalam konteks budaya organisasi, dimensi ideosentris dan keterlibatan karyawan dalam organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Karyawan LAZISMU Kota Medan sudah cukup memenuhi aspek-aspek OCB, yaitu: altruism adalah memiliki inisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja secara sukarela. Courtesy adalah mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan. Sportmanship adalah bersedia menerima apapun yang ditetapkan oleh instansi meskipun dalam keadaan

yang tidak sewajarnya. Conscientiousness adalah memiliki dedikasi yang tinggi pada pekerjaan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek. Civic virtue adalah perilaku yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh instansi.

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan perilaku OCB karyawan termasuk dalam kategori tinggi, hal ini berarti pegawai sudah cukup memenuhi aspek-aspek budaya organisasi maupun aspek-aspek OCB. Karyawan pada LAZISMU Kota Medan telah memahami tujuan instansinya sehingga akan bersedia menerima apapun yang ditetapkan oleh instansi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya serta akan memiliki inisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja secara sukarela.

Berdasarkan pemaparan hasil pengujian, teori yang mendukung dan penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dengan segala aspek yang terkandung didalamnya memang memberikan kontribusi untuk OCB pada karyawan.

Memiliki OCB lebih kepada kesadaran ataupun kerelaan pribadi untuk berperilaku sosial dan bekerja melebihi apa yang diharapkan terhadap sesama karyawan maupun terhadap perusahaan. Sehingga hal ini mencerminkan bahwa memiliki budaya organisasi yang tinggi menjadi salah satu hal yang dapat memunculkan perilaku OCB pada karyawan LAZISMU Kota Medan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat pengaruh variabel Kompetensi (X_1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $8,003 > t_{tabel}$ 2,036 dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (Kompetensi) maka akan tinggi/baik variabel Y (*Organizational Citizenship Behavior*).

Kompetensi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan apabila organisasi menginginkan karyawannya berperilaku OCB. Sutrisno (2014:203) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Mangkunegara (2012:111)

menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia perlu dimiliki bagi mereka yang akan berkarier di bidang sumber daya manusia yang paling mendasar adalah mereka memiliki keahlian bidang manajemen sumber daya manusia, menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, inovatif dan berkepribadian dewasa dengan kecerdasan emosi yang baik.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraha dan Adyani (2018), Suhardi dan Syaifullah (2012), Magdalena (2013) dan Sarmawa (2015) yang mengatakan terdapat pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 45,404 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,32 dengan $\text{sig } 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} 45,404 > \text{dari } F_{tabel} 3,32$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 < \text{dari nilai probabilitas } 0,05$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sikap perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh organisasi dalam memberikan pelayanan. Perilaku sumber daya manusia dalam organisasi sangat menentukan berhasil-tidaknya organisasi mencapai tujuan. Oleh karena itu diperlukan ketulusan, perasaan senang hati dan timbulnya suatu budaya dimana karyawan akan bekerja sama saling tolong menolong demi memberikan yang terbaik kepada pelanggan. OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung (Ahdiyana, 2013).

Selanjutnya OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti komitmen, rasa puas, kompetensi, sikap positif, dsb sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, kepemimpinan, budaya perusahaan (organisasi).

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa ada beberapa faktor penting yang dapat meningkatkan OCB diantaranya adalah budaya organisasi, pengembangan karir dan kompetensi. Lunerberg & Ornstein dalam Wuradji, (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi. Hal ini mengandung arti bahwa secara lebih spesifik budaya organisasi dirumuskan sebagai saling berbagai pandangan, cita-cita, keyakinan, perasaan, prinsip-prinsip, harapan, sikap, norma dan nilai-nilai dari semua anggota organisasi.

Menurut Suparno (2001:27), Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki ketrampilan & kecakapan yang diisyaratkan. Mangkunegara (2009 : 41) menyatakan bahwa "Kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung kinerjanya". Pernyataan tersebut mengindikasikan betapa pentingnya kompetensi bagi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Penelitian Nugraha dan Adnyani (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Demikian pula dengan penelitian Setiawan (2014) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai LAZISMU Kota Medan. Ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $2,173 > t_{tabel} 2,036$ dengan probabilitas $sig 0,038 < \alpha = 0,05$ Sehingga Budaya Organisasi yang baik, maka *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkat. sebaliknya apabila Budaya Organisasi rendah maka *Organizational Citizenship Behavior* akan menurun.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai LAZISMU Kota Medan. Ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $8,003 > t_{tabel} 2,036$ dengan probabilitas $sig 0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga apabila kompetensi kerja tinggi atau meningkat, maka *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkat. sebaliknya apabila kompetensi rendah maka *Organizational Citizenship Behavior* akan menurun
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai LAZISMU Kota Medan. Ditunjuki oleh nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah $45,404$ sedangkan F_{tabel} sebesar $3,32$ dengan $sig 0,000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} 45,404 > F_{tabel} 3,32$ diperoleh nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ Sehingga apabila Budaya Organisasi dan Kompetensi baik, maka *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkat. Sebaliknya apabila, Budaya Organisasi, dan Kompetensi rendah atau menurun maka *Organizational Citizenship Behavior* akan menurun.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai LAZISMU Kota Medan, hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kompetensi adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Sebaiknya sikap pegawai dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan agar meningkatkan kompetensi pegawai serta instansi menambah keterampilan serta pengetahuan pegawai dengan mengadakan pelatihan berkaitan dengan tugasnya sehari-hari serta karyawan diberikan kesempatan untuk menghadiri acara atau event instansi untuk pengembangan pengetahuan bagi pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner *Organizational Citizenship Behavior* karyawan, pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan pujian atas hasil kerja karyawan, serta senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu karyawan akan merasa diperhatikan dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi khususnya dalam hal meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan serta pemberian motivasi dan penghargaan kepada pegawai LAZISMU Kota Medan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Semakin tinggi nilai-nilai budaya yang dimiliki dan dikembangkan pada LAZISMU Kota Medan maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan yang bekerja pada LAZISMU Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Kusuma Wardani., M. N. S. (2012). Faktor Kepribadian Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Polisi Pariwisata. *Jurnal Humanistas*, 9(2), 1–12.
- Ahdiyana, M. (2011). Dimensi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*, 3(4), 1–10.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Anggriani, A. D. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1–8).
- Arifin, R. (2017). *Budaya Perilaku Organisasi*. Empat Dua.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. dan Wesson, M. J. (2013). *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. The McGraw.
- Fahmi. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Faitullah, F. (2014). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II Studi Kasus Pada Univeristas Binadarma Dan Universitas Tridinanti. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 53(9), 276–300.
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 12(04), 49–63.
- Feist, J. & Feits, G. (2016). *Teori Kepribadian (Edisi ketujuh)*. Salemba Humanika.
- Fitrianasari, D. (2013). Pengaruh Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(12–24).
- George, J. M. (2012). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of The Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 11(2), 310–329.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2014). *Behavior in Organization*. Prentice Hall.
- Hamali. A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Hasanah, U., & Iqbal, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Pada BMT Mandiri Abadi Syariah Medan, *Jurnal Dosen UMSU*, 1-15.
- Hayati, I. (2020). Weak Culture Of Zakat Literacy in North Sumatra.

- International Conference On Language, and Literature and Culture*, 100-105.
- Hilmi, A. (2013). Pengaruh Kejelasan Anggaran, Pengendalian Akuntansi, dan Sistem Pelaporan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan pada Kabupaten dan Kota di Daerah Istimewa. *Tesis Universitas Gajah Mada*.
- Konovsky, M. A. (2014). Citizenship Behavior and Social Exchange. *Management Journal*, 37(3), 656–696.
- Lestari, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Budi Utama.
- Makawi, U., Normajatun, & Haliq, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 16–26.
- Mangindaan, B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Hotel Sutan Raja Amurang. *Jurnal EMBA*, 8(1), 85–96.
- Manusia, M. S. D. (2014). *Sondang P. Siagian*. Bumi Aksara.
- Morrison, M. A. (2015). *Media Penyiaran* (R. Prakassa (ed.)).
- Nashori, F. (2015). *Psikologi Islami Solusi Islam Atas Problem problem Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. UGM Press.
- Novliandi, P. (2017). *Panda NIntensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan Kerja, dan Kepuasan*. USU Press.
- Nugraha, I. P. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 1–28.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B. S. (2020). *Organizational Citizenship Behavior*. Sage Publications, In.
- Pasaribu, M. (2018). Integrasi Kompetensi Spritual Dan Sosial Kurikulum 2013 Pada Mata Pelajaran Matematika Di Smp Negeri Kota Medan. *Kumpulan Penelitian Dan Pengabdian Dosen*, 1(1), 1-10.
- Podsakoff, P. M. (2014). *Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance*. *Journal of Applied Psychology*, 8(2), 262–270.
- Pohan, S., & Harefa, S. (2022). The Effect Of Teacher Competency On The Quality Of The Learning Process At Tk ABA Gunungsitoli. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(2), 241-246.
- Pradesyah, R. (2021). Pengembangan Budaya Organisasi Bisnis Berbasis E-Commers Di Pimpinan Cabang Pemuda Muhammadiyah Dan Pimpinan Cabang Nasyiatul Aisyiyah Medan Baru. *Jurnal SOLMA*, 10(3), 578–583.

- Pratiwi, P. (2013). Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Qorib, M., & Juliandi, A. (2018). Islamic Organizational Culture Model Dalam Perusahaan Bisnis Islam. *Kumpulan Penelitian Dan Pengabdian Dosen*, 1(1), 13-17.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology (6th ed.)*. Pearson Education.
- Rivai, A. dan P. D. (2015). *Manajemen Strategis*. Wacana Media.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hidayana*. Prehallindo.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Deepublish.
- Saleem, S. and S. A. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study From Pakistani Academic Sector. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 194–20.
- Sari, M. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (2013). Commitment Of Employee Behavior: Comparison Of Affective Commitment And Continuance Commitment With Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774–780.
- Soegandhi, V. (2013). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis* (A. Nuryanto (ed.); 7th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta CV.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. PUSTAKA BARU PRESS.
- Sumiyarsih, W. (2016). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan CV. Aneka

- Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(1), 1–13.
- Waworuntu, B. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yayasan Pustaka Obor.
- Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.