HUBUNGAN ANTARA *SERVANT LEADERSHIP* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Debi Wahyudi

J91214085

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2019

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Hubungan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 16 April 2019

METERAI TEMPEL
75682AFF726415226
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Debi Wahyudi
J91214085

iv

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Hubungan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan

Oleh :

Debi Wahyudi

J91214085

Telah Disetujui Untuk Diajukan Pada Sidang Skripsi

Surabaya, 21 Maret 2019
Dosen Pembimbing,

Lucky Abrorry, M.Psi, Psikolog
NIP. 197910012006041005

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA *SERVANT LEADERSHIP* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN

Yang disusun oleh :

Debi Wahyudi
NIM. J91214085

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal 5 April 2019

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji :

Penguji I/ Pembimbing,

Lucky Abrorry, M.Psi
NIP. 197910012006041005

Penguji II,

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Penguji III,

Drs. H. Hanim Rosyidi, M.Si
NIP. 196208241987031002

Penguji IV,

Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi, M.Si
NIP. 197605112009122002

iii

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Debi Wahyudi
NIM : J91214085
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan / Psikologi
E-mail address : debiwahyudi81796@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☐ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (……)

yang berjudul :

HUBUNGAN ANTARA *SERVANT LEADERSHIP* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 16 April 2019
Penulis,

Debi Wahyudi
J91214085

INTISARI

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan. Teknik pengumpulan data berupa skala *Servant Leadership* dan skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Subjek dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan, yang merupakan jumlah populasi. Sehingga merupakan penelitian populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *product moment* dengan diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,581 dengan signifikansi 0.000, artinya terdapat hubungan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan.

Kata kunci : *Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
HALAMAN PERNYATAAN iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR LAMPIRAN xii
INTISASI xiii
ABSTRAK xiv

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Keaslian Penelitian 4
D. Tujuan Penelitian 6
E. Manfaat Penelitian 6
F. Sistematika Pembahasan 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. *Organizational Citizenship Behavior* 8
1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* 8
2. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* 9
3. Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship* Behavior 10
4. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* 11

B. *Servant Leadership* 12
1. Pengertian *Servant Leadership* 12
2. Aspek-aspek *Servant Leadership* 14
3. Faktor yang Mempengaruhi *Servant Leadership* 20
4. Tugas *Servant Leadership* 21
C. Hubungan Antar Variabel 22
D. Kerangka Teoritik 24
E. Hipotesis 27

BAB III METODE PENELITIAN
A. Rancangan Penelitian 28
B. Identifikasi Variabel 28
C. Definisi Operasional 29
D. Populasi 29
E. Instrumen Penelitian 30
F. Analisis Data 40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian.....42
1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian 42
2. Deskripsi Hasil Penelitian 45
B. Pengujian Hipotesis.....54
C. Pembahasan.....55

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 62
B. Saran 62

DAFTAR PUSTAKA..... 64

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritik.....27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Alternatif Jawaban Skala 31
Tabel 3.2 *Blueprint* Skala *Servant* Leadership..... 31
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel *Servant* Leadership 33
Tabel 3.4 *Blueprint* Skala *Servant Leadership* Setelah Try Out..... 34
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel *Servant* Leadership 35
Tabel 3.6 *Blueprint* Skala OCB 36
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel OCB 37
Tabel 3.8 *Blueprint* Skala OCB Setelah Try Out..... 39
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Variabel OCB 39
Tabel 4.1 Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin 45
Tabel 4.2 Gambaran Subjek Berdasarkan Usia 46
Tabel 4.3 Gambaran Subjek Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... 47
Tabel 4.4 Deskripsi Statistik 48
Tabel 4.5 Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin..... 49
Tabel 4.6 Deskripsi Data Berdasarkan Usia 49
Tabel 4.7 Deskripsi Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan 51
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas 52
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas 53
Tabel 4.10 Hasil Korelasi Product Moment 54
Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi 55

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi mementingkan peran individual harus bisa maksimal sehingga perusahaan akan menjadi lebih produktif, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja merupakan penyebab yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup in-role yaitu bekerja sesuai dengan standar *job description* saja namun juga *extra-role* yaitu memberikan perusahaan loyalitas yang lebih besar dari yang diharapkan perusahaan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya (Sloat, 1999, Dalam Marchelle, dkk 2013).

Organisasi dapat dikatakan berhasil bilamana mempunyai karyawan yang akan melakukan lebih dari sekadar tugas formal. Organisasi mengharapkan karyawan melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Triyanto, 2009). Selain itu karyawan juga diharapkan untuk menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena OCB dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kesejahteraan organisasi (Sumiyarsi, Wiwik dkk, 2012). Amalia (2014) juga menyatakan bahwa OCB bisa meningkatkan prokdutifitas rekan kerja, meningkatkan produktifitas manajerial, efisiensi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penggunaan sumber daya organisasional, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, dan menjadi dasar efektif untuk aktifitas koordinasi antara anggota tim dan antar kelompok kerja.

Menurut Luthan, Hasil dari beberapa studi analisis mengidentifikasikan bahwa faktor dari luar yang berpengaruh terhadap OCB diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun ke-pemimpinan. Karyawan yang merasa puas akan memiliki kinerja dan kehadiran yang lebih baik dari pada karyawan yang kepuasan kerjanya rendah (Dalam Sumiyarsi, Wiwik dkk, 2012). Namun, disini akan lebih memfokuskan kepada faktor seorang pemimpin. Mengingat pentingnya aspek manusia bagi organisasi, maka peran seorang pemimpin pun tidak kalah pentingnya dalam sebuah organisasi. Keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh seorang pemimpin diharapkan tidak saja mempengaruhi keberhasilan organisasi, akan tetapi juga dapat mempengaruhi semua perilaku karyawannya (Dalam Santa, Wike Mira dan meily Margaretha. 2012).

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Kartini, Iis. 2017). Kemudian beberapa gaya kepemimpinan juga sangat berbengaruh terhadap OCB. Maptuhah, B. (2015) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Kemudian Kepemimpinan Demokratis memiliki hubungan yang positif, artinya semakin tinggi Kepemimpinan Demokratis maka akan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan (Ainurrakhma, M. 2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Melihat fenomena yang terjadi di lingkungan lokasi penelitian, karyawan yang bekerja di sana sudah menganggap perusahaan bukan hanya ladang mencari nafkah, namun sudah menganggap sebagai rumah sendiri. “Rata-rata karyawan di sini sudah menganggap perusahaan sebagai rumahnya sendiri mas, mereka sering masak bersama di belakang (dapur), kadang mereka juga suka bersih-bersih tempat yang bukan wilayah mereka bekerja, saya sebagai pimpinan disini juga sangat senang dengan perilaku mereka.” Tutur Bambang Garnadi (1/2/2019) sebagai direktur Perusahaan CV. Berkah Guna Plastik (BGP) Pasuruan.

Tentu saja perilaku yang dimunculkan karyawan juga berdampak dari berbagai hal, salah satunya adalah dari faktor pemimpin. “Pak Bambang itu emang suka liat kita bekerja mas, beliau tidak seperti bos tapi seperti *leader* yang selalu bimbing karyawannya.” Tutur Arifin (1/2/19) . Pimpinan perusahaan selalu turun ke lapangan unutk melihat serta memastikan tidak ada kendala yang dialami karyawan dalam bekerja. Ketika ada masalah pimpinan memberikan solusi langsung kepada karyawan di setiap bidangnya. Walaupun tindakan yang dilakukan pimpinan tidak dilakukan setiap hari, namun perilaku pimpinan tersebut membuat karyawan bekerja secara maksimal dan memiliki loyalitas yang sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari proses kerja dan lama bekerja pada perusahaan.

Dengan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

B. Rumusan Masalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Apakah terdapat hubungan antara *Servant leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di CV. Berkah Guna Plastik (BGP) Pasuruan ?

C. Keaslian Penelitian

Dengan paparan latar belakang yang sudah penulis jelaskan, dapat disimpulkan bahwa maksud dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di CV. Berkah Guna Plastik (BGP) Pasuruan. Tentu saja penelitian ini harus didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dapat menjadi acuan bagi peneliti sendiri. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang dapat menjadi acuan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian Kartini, Iis (2017) yang membahas gaya kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mendapatkan hasil hubungan yang positif antar variabel tersebut dan signifikan dalam penelitiannya. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 24,4%.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Maptuhah, B. (2015) yang membahas tentang Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jawaban dari hipotesis tersebut memiliki pengertian bahwa semakin tinggi penerapan perilaku

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Begitu sebaliknya semakin rendah perilaku kepemimpinan transformasional maka akan semakin rendah pula tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Kemudian penelitian tentang Kepemimpinan Otentik yang dikaitkan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Sabta, Bambang N. 2015). Sama dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa antara variabel memiki hubungan yang positif. Jadi kesimpulannya ialah semakin tinggi varibel (kepemimpinan otentik), sehingga menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* meningkat.

Kemudian Ainurrakhma, M (2015) juga melakukan penelitian tentang Kepemimpinan Demokratis *dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan. Dengan kesimpulan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan demokratis dengan OCB. Hubungan positif dari penelitian ini menggambarkan semakin tinggi kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi OCB karyawan.

Selanjutnya penelitian lain yang juga serupa bertemakan Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Kurniawan, Albert 2015). Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen kontinu terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Hasil uji hipotesis menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,502 > dari tingkat kesalahan 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, kesamaannya adalah pada variabel Y mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sedangkan yang membedakan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah pada variabel X yakni *Servant Leadership* dan perbedaan yang lainnya adalah pada subjek penelitian dan lokasi penelitian yang akan dipilih, yaitu karyawan CV. Berkah Guna Plastik (BGP) Pasuruan.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Berkah Guna Plastik (BGP) Pasuruan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam perkembangan psikologi terutama bidang psikologi industri dan organisasi dalam hal *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu membantu perusahaan untuk memperhatikan beberapa hal guna meningkat kan kinerja karyawan menjadi lebih produktif. Serta penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjunya.

F. Sistematika Pembahasan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada bagian ini peneliti akan menjelaskan sitematika pembahasan, mulai dari BAB I akan membahas Latar Belakang, Rumusan Masalah, Keaslian Penelitian, Manfaat Penelitian serta Sistematika Pembahasan.

Kemudian pada BAB II menjelaskan teori-teori berkenaan dengan penelitian ini, yaitu mengenai : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Aspek-aspek OCB, Faktor-fakor OCB, dan manfaat OCB. Kemudian *Servant Leadership,* Aspek-aspek *Servant Leadership,* faktor yang mempengaruhi *Servant Leadership* dan tugas *Servant Leadership.* Selanjutnya membahas hubungan antara *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kerangka teoritik dan hipotesis penelitian

Pada BAB III Peneliti menjelaskan tentang Rancangan Penelitian, Identifikasi Variabel, Definisi Operasional masing-masing Variabel, Populasi Penelitian, Teknik Samping Penelitian, Sampel Penelitian, Instrumen Penelitian dan Analisis Data Penelitian

Selanjutnya BAB IV akan membahas Hasil Penelitian, Pengujian Hipotesis Penelitian, serta Pembahasan. Sedangkan yang terakhir pada BAB V membahas dua hal yaitu kesimpuan dan saran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Aldag dan Resckhe (1997), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran pada tempat kerja. Kemudian Greenberg & Baron (2003, dalam Wiwik, dkk 2012) menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku informal yang melebihi harapan normal agar tercapainya kesejahteraan organisasi.

Pendapat lain tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga dikemukakan oleh Organ (1988) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku yang membangun, namun perilaku tersebut tidak termasuk dalam job description karyawan. (Triyanto, Agus 2009). Kemudian (Purba & Seniati, 2004, dalam Rahmawati, dkk 2014) memberikan argumen *Organizational Citizesnhip Behavior* adalah aktivitas sukarela dari pelaku organisasi yang mendukung fungsi organisasi yang sifatnya menolong dan tidak mementingkan diri sendiri, namun lebih berorientasi untuk mementingkan kesejahteraan orang lain dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

individu di dalam sebuah organisasi yang bersifat membantu individu yang lain tanpa ada tuntutan dan imbalan tertentu.

2. Aspek-Aspek *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Konovky dan Organ (1996) mengemukakan bahwa terdapat 5 komponen *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. 5 komponen tersebut adalah sebagai berikut :

a. Altruism

Altruism merupakan perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela. *Altruism* mengacu pada perhatian tanpa pamrih pada kesejahteraan rekan kerja yang kemudian memberikan kontribusi bagi efisiesni perusahaan.

Contoh *Altruism* di dalam dunia kerja yaitu seseorang karyawan yang bersedia meluangkan waktu pribadinya untuk membantu rekan kerja terkait pekerjaan.

b. *Courtesy*

Courtesy merupakan perilaku individu dalam organisasi yang selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antar anggota dalam organisasi.

c. *Sportsmanship*

Sportsmanship merupakan sikap kesediaan yang dilakukan oleh individu dalam organisasi/perusahaan untuk menerima apapun ketetapan organisasi/perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Conscientiousnes

Conscientiousness merupakan pengabdian atau dedikasi individu terhadap pekerjaan dalam organisasi untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek.

e. *Civic Virtue*

Civic Virtue merupakan perilaku individu yang menunjukkan memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi

3. Faktor yang Mempengaruhi *Organiazational Citizeship Behavior (OCB)*

Menurut Organ (dalam Aisyia, Lidya, 2009) mengemukakan 4 hal yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu :

a. Individual Characteristic

Karakteristik individu ini dibagi menjadi dua. Pertama *attitudinal antecedents,* di mana karyawan yang merasa puas dalam bekerja dan mendapat dukungan dari atasan akan cenderung memilki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Kedua, *dispositional antecedents* yaitu berkaitan dengan kepatuhan, keseimbangan, sensitifitas, kecenderungan untuk setuju atau tidak.

b. Tast Characterictic

Karakteristik pekerjaan juga menjadi faktor yang membentuk OCB pada karyawan. Pekerjaan yang sifatnya partisipatif dapat meningkatkan pemahaman karyawan tentang adanya saling ketergantungan dalam proses

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

produksi. Pemahaman ini akan bisa meningkatkan perasaan tanggung jawab karyawan.

c. Organizational Characteristic

Karakteristik organisasi juga sangat mempengaruhi OCB karena adanya hubungan yang didasarkan atas kesepakatan. Karyawan meyakini bahwa organisasi selalu mendukungnya akan suka untuk lebih terikat pada perusahaan dan berinisiatif untuk memberikan kontribusi untuk kesuksesan organisasi

d. Leadership Characteristic

Karakteristik pemimpin juga menjadi hal penting untuk mempengaruhi OCB. Pemimpin perusahaan mengarahkan perilaku karyawan untuk menunjukan OCB dengan berbagai macam cara, tergantung tipe kepemimpinan yang digunakan. Nanny, Waode J. (2017) menjelaskan bahwa Dukungan dan gaya kepemimpinan atasan sangat mempengaruhi munculnya OCB pada karyawan, hal ini dapat dipahami melalui proses *modelling* yang dilakukan oleh atasan yang kemudian menginspirasi para karyawan untuk melakukan juga OCB, sehingga atasan dapat menjadi agen model OCB.

4. Manfaat *Organizational Citizenship Bahavior*

Menurut Podsakoff (dalam Annisa, Sri 2014), *Organizational Citizenship Behavior* memiliki beberapa manfaat, antara lain :

a. Membantu meningkatkan produktifitas rekan kerja dalam oraganisasi.
b. Meningkatkan produktifitas manajerial.
c. Menciptakan SDM dalam organisasi lebih produktif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Pemeliharaan karyawan tetap terjaga dengan baik.

e. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai dasar untuk aktifitas-aktifitas koordinasi antar anggota dalam organisasi

f. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menemukan serta mempertahankan SDM yang handal dengan memberikan kesan bahwan organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik.

g. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

h. Meningkatkan kemampuan adaptasi dalam perusahaan

B. *Servant Leadership*

1. Pengertian *Servant Leadership*

Servant Leadership diciptakan oleh Robert Greenleaf, mantan eksekutif AT & T (1904-1990). Servant leadership dibangun dari dua istilah yaitu "pemimpin dan hamba (pelayan)". Kedua istilah tersebut adalah "Oxymoron" karena memainkan dua peran yang berbeda dalam satu waktu yaitu "melayani dan memimpin". Servant Leadership adalah salah satu cara menghubungkan orang lain guna melayani kebutuhan dan meningkatkan pertumbuhan pribadi, sekaligus juga akan memperkuat organisasi (Thomas S dan Snell, 2014).

Servant Leadership adalah sebuah konsep kepemimpinan etis yang dikenalkan oleh Robert K. Greenleaf sejak tahun 1970. Dalam bukunya yang berjudul *Servant Leadership* beliau menyebutkan bahwa *Servant Leadership* merupakan suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu menjadi pihak pertama yang melayani (Astrini, Diah. 2012).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

W.I.M Poli (2011) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Stratejik* mendefisinisikan *Servant Leadership* sebagai proses timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin, di mana di dalam proses pemimpin terlebih dahulu tampil sebagai pihak yang melayani kebutuhan mereka yang dipimpin yang akhirnya menyebabkan ia diakui dan diterima sebagai pemimpin.

Selanjutnya menurut Greanleaf (dalam Ayu, Diah M. 2016) definisi dari kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) adalah suatu kepemimpinan yang timbul dengan tulus dari dalam hati untuk melayani baik itu karyawan suatu perusahaan, pelanggan, dan seluruh masyarakat. Pilihan yang muncul karena suara dalam hati maka akan membentuk hasrat untuk menjadi seorang pemimpin. Perbedaan manifestasi yang diberikan untuk melakukan sebuah pelayanan yakni, memastikan bahwa kebutuhan dari orang lain dapat terpenuhi dengan baik, kemudian menjadikan masyarakat menjadi individu yang memiliki kedewasaan, sehat, bebas, dan otonom yang nantinya masyarakat tersebut dapat menjadi pemimpin yang melayani (*servant leadership*).

Kemudian, Russell & Stone (dalam Ayu, Diah M. 2106) mengungkapkan bahwa tujuan yang utama dari seseorang yang memiliki gaya kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), yakni memberikan pelayanan serta memenuhi kebutuhan orang lain secara maksimal dan seharusnya hal tersebut merupakan motivasi utama ketika seseorang ingin menjadi pemimpin.

Dari beberapa pengetian dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* adalah bentuk perilaku yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang sifatnya melayani karyawan dengan cara berinteraksi langsung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan karyawan supaya dapat memberi pemahaman dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2. Aspek-Aspek *Servant Leadership*

Astrini, diah (2012) menjelaskan bahwa terdapat 7 aspek-aspek yang harus dimiliki *Servant Leadership*. Adapun beberapa aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut :

a. Organizational Stewardship

Organizational Stewardship yaitu menjelaskan perilaku/tindakan seorang pemimpin yang berkemampuan untuk membuat karyawan dapat berperan penting dalam perusahaan dan juga lingkungan masyarakat sekitar.

b. Wisdom

Wisdom yaitu menjelaskan tentang kepekaan seorang pemimpin mampu menangkap apa yang yang terjadi di lingkungan sekitar, sehingga pemimpin dapat mengetahui situasi tertentu dan memahami implikasi dari situasi tersebut.

c. Service

Service menjelaskan tentang sikap yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan dengan menunjukan perilaku pelayanan nya kepada karyawan dalam organisasi.

d. Humility

Humility menjelaskan pemimpin yang rendah hati dan menghargai prestasi yang dicapai karyawan serta tidak membanggakan prestasi yang diraih pemimpin itu sendiri.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. *Vision*

Vision menjelaskan kemampuan pemimpin mencari komitmen karyawan untuk tercapainya visi dan misi bersama dari perusahaan. Serta melibatkan karyawan dalam pembuatan visi dan misi tersebut.

f. *Persuasive Mapping*

Persuasive Mapping menjelaskan penggambaran kemampuan pemimpin mempengaruhi karyawan untuk maju ketika mendapatkan sebuah peluang dalam kehidupannya.

g. *Emotional Healing*

Emotioanl Healing menjelaskan komitmen pemimpin untuk memunculkan kembali semangat karyawan ketika karyawan mempunyai masalah.

Berdasarkan hasil studi, Larry Spears (1995) mengajukan sepuluh karakteristik utama seorang pemimpin pelayan sebagai berikut :

a. Mendengarkan

Seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan *Servant leadership* atau kepemimpinan yang melayani harus bisa mengembangkan kemampuan dalam memahami perkataan yang disampaikan oleh orang lain. Pemimpin berusaha mendengarkan secara tanggap apa yang dikatakan dan tidak dikatakan oleh orang lain. Mendengarkan juga harus dipadukan bersama perenungan yang teratur, mutlak penting bagi perkembangan seorang pemimpin. Kemudian pemimpin juga harus mampu mendengarkan keluh kesah yang disampaikan oleh orang lain dalam sebuah organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Empati

Servant Leadership atau kepemimpinan yang melayani harus bisa memberikan empati kepada orang lain. Seorang pemimpin harus bisa memahami bahwa setiap orang memiliki kepribadian yang unik.. Mereka akan menunjukkan komitmen yang tinggi sebagai manusia seutuhnya. *Servant Leadership* akan berhasil jika pemimpin mampu menjadi pendengar yang baik dan mampu memberikan empati.

c. Menyembuhkan

Servant Leadership atau kepemimpinan yang melayani harus memiliki kemampuan untuk menyembuhkan diri sendiri dan orang lain yang berada di sekitarnya. Sangat banyak individu yang kurang bersemangat disebabkan oleh masalah yang dihadapinya, sehingga sedikit menderita akibat rasa sakit emosional yang dialami. Mereka belajar untuk menyembuhkan dirinya sendiri, walaupun sering kali tidak mampu karena diperlukan daya yang sangat kuat untuk perubahan dan integrasi diri. Di sinilah peran penting seorang *Servant Leadership* dalam membantu proses penyembuhannya. Pemimpin menyadari bahwa mereka berkesempatan membantu memberikan kesembuhan bagi orang-orang yang berhubungan dengan pemimpin itu sendiri. Penyembuhan yang diberikan oleh seorang pimpinan bukan hanya yang bersifat medikal, tetapi juga penyembuhan yang mengarah kepada aspek emosional dan jiwa.

d. Kesadaran Diri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Melalui kesadaran diri yang dimiliki, seorang pemimpin dapat membantu memahami persoalan yang melibatkan etika dan nilai-nilai yang bersifat universal. Dalam buku *Principle Centeed Leadership,* Covey mengatakan bahwa dengan menyandarkan pada etika dan nilai-nilai universal akan memungkinkan untuk bisa melihat persoalan dari posisi yang lebih terintegrasi. Menurut Greenleaf (2001) bahwa seorang *Servant Leadership* memiliki ketenangan dalam batinnya sendiri.

e. Persuasif

Ciri lain yang juga sangat penting bagi seorang *Servant Leadership* ialah kemampuan diri untuk mempengaruhi orang lain dengan tidak menggunakan wewenang dan kekuasaan yang berasal dari kedudukan atau otoritas formal dalam membuat keputusan di organisasi. Pemimpin berusaha meyakinkan orang lain tidak dengan cara paksaan. Ini merupakan ciri pembeda antara model wewenang tradisional dan model *Servant Leadership*.

f. Konseptualisasi

Servant Leadership juga senantiasa berusaha meningkatkan kemampuan dirinya dalam melihat sebuah persoalan dari berbagai perspektif. *Servant Leadership* tidak boleh menyibukkan dirinya dengan kebutuhan meraih tujuan operasional secara jangka pendek. Akan tetapi dia selalu mengembangkan pemikiran dan wawasannya hingga dapat mencakup pemikiran konseptual yang memiliki landasan lebih luas. Dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

demikian *Servant Leadership* harus menyeimbangkan yang rumit dan kompleks antara konseptualisasi dan fokus operasional.

g. Memiliki Visi

Seorang pimpinan pada hakikatnya memiliki visi yang harus dicapainya. Kemampuan untuk menciptakan visi yang baik adalah ciri khas yang menunjukan seorang pemimpin mengambil pelajaran dari masa lalu, masa sekarang, dan kemungkinan konsekuensi dari keputusan untuk rencana terbaik di masa yang akan datang.

h. Kemampuan Melayani

Servant Leadership juga harus memiliki sifat melayani dan komitmen untuk melayani. Ini juga menekankan pada pentingnya aspek keterbukaan dan mempengaruhi, bukan saja pengendalian (*controlling*). *Servant Leadership* berusaha mengarahkan agar semua yang ada dalam organisasi agar bisa memainkan peranan penting dalam menjalankan organisasi dengan mengarahkan kepada tercapainya tujuan organisasi.

i. Komitmen pada Pertumbuhan Individu

Servant Leadership harus memiliki keyakinan bahwa manusia mempunyai nilai intrinsik melampaui sumbangan nyata mereka sebagai pekerja. Dalam hal ini, *Servant Leadership* memiliki komitmen yang tinggi terhadap pertumbuhan pribadi, professional, dan spiritual setiap individu dalam organisasi.

j. Membangun Komunitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Servant Leadership harus bisa membangun suatu hubungan yang erat sebagaimana layaknya sebuah keluarga diantara sesama anggota yang bekerja dalam organisasi. *Servant Leadership* menyatakan bahwa keluarga yang sifatnya komunitas harus bisa diciptakan di lingkungan organisasi.

Dari referensi yang berbeda Dennis (2004) menjelaskan aspek-aspek *Servant Leadership*, sebagai berikut :

a. Love

Kepemimpinan yang selalu menebarkan cinta dan kasih sayang di setiap perilaku yang ia lakukan. Cinta yang dimaksud adalah melakukan kebaikan pada waktu yang baik supaya mendapatkan keputusan yang baik.

b. *Empowerment*

Merupakan penekanan yang dilakukan pada kerjasama yaitu memberikan kepercayaan kepada orang lain dalam mengerjakan suatu tugas serta bisa menerima kritikan dan saran dari orang lain dalam organisasi.

c. Vision

Kemampuan pemimpin untuk menentukan arah dan tujuan organisasi di masa mendatang, agar visi organisasi tercapai dan menjadikan organisasi menjadi lebih baik di masa mendatang.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Servant Leadership*

Liden, Wayne, Zhao dan Henderson (2008) merumuskan 3 hal yang mempengaruhi *Servant Leadership*, antara lain sebagai berikut :

a. Context and Culture

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Merupakan kondisi dan budaya yang berada dalam lingkungan sebuah organisasi.

b. *Leader Atributes*

Merupakan peran karakter serta kemampuan untuk terwujudnya *Servant Leadership* yang mencakup pengembangan moral dan kecerdasan emosional.

c. *Followers Receptivity*

Merupakan kondisi lingkungan yang sesuai dengan harapan karyawan agar terwujudnya *Servant Leadership* yang memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan.

Liden (208) menyebutkan 3 implementasi *Servant Leadership*, antara lain sebagai berikut :

a. *Followers Performance and Growth*

Servant Leadership harus bisa dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi dengan cara mengakui semua yang sudah dilakukan karyawan dalam perusahaan. Kemudian juga ikut serta dalam membantu karyawan untuk percaya pada potensi diri dan memberikan kesan yang menyenangkan. Sehingga dengan kepercayaan yang dimiliki akan mampu berdampak positif kepada perusahaan.

b. *Organizational Performance*

Servant Leadership meningkatkan dan menumbuhkan keterbukaan dalam berfikir, menyediakan kesempatan pengembangan diri serta meningkatkan kemampuan untuk organisasi yang lebih efektif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. *Social Impact*

Servant Leadership harus bisa memberikan efek positif di lingkungan luar organisasi. Seperti kepedulian, keterbukaan dalam berfikir dan pengambilan keputusan dalam masyarakat.

4. Tugas *Servant Leadership*

Menurut Wert (2014), *Servant Leadership* memiliki beberapa tugas sebagai berikut :

a. Harus memiliki tujuan yang besar dan memberikan pengaruh kepada pelaku organisasi yang lain bisa mengupayakan agar tujuan bersama tersebut bisa tercapai dengan baik.
b. Tidak menganggap dirinya sebagai bos, namun menganggap dirinya sebagai posisi paling bawah dalam sebuah organisasi agar terciptanya kenyamanan pelaku organisasi yang lain.
c. Menciptakan tim yang solid dalam bekerja agar satu sama lain baik dalam satu divisi maupun beda divisi bisa saling membantu dalam hal pekerjaan.
d. Selalu tanggap untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dalam organisasi agar semua pelaku organisasi kembali fokus kepada divisinya masing-masing untuk mewujudkan visi dari organisasi.
e. Membangun stategi yang baik untuk memberikan semangat kepada setiap individu dalam organisasi dengan tujuan akan memberikan kontribusi yang lebih baik lagi untuk organisasi.

C. Hubungan Antar Variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Manusia merupakan unsur terpenting dan berharga dalam organisasi sehingga perusahaan harus mampu mengelolanya dengan baik (Siagian, 2014). Sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan yang skalanya kecil atau besar sekalipun. Menurut Sloat (1999) karyawan merupakan individu yang berkemampuan untuk berempati kepada orang lain serta dapat mengambil kiprah yang baik terhadap nilai-nilai yang ada di lingkungannya masing-masing (dalam Marchelle, dkk 2013).

Perilaku sukarela yang dilakukan karyawan sangat berdampak positif terhadap perusahaan. Organisasi menginginkan karyawan untuk melakukan tugas yang tidak termasuk kedalam *Job Description* (Lamidi, 2008). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah kontribusi yang diberikan karyawan dalam perusahaan melebihi tugas awal dalam bekerja (Menurut Aldag dan Resckhe, (1997). Kemudian (dalam Wiwik, dkk 2012), Greenberg & Baron mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku bersifat tidak formal, maksudnya yaitu perilaku yang dilakukan di luar tugas dan kewajiban yang sudah ditetapkan. Namun pada akhirnya perilaku tersebut bisa mensejahterakan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif (Robbins, 2009).

Karyawan merupakan komponen penting dalam sebuah perusahaan. Dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang ditunjukan karyawan akan memaksimalkan kemajuan perusahaan. Perilaku

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga akan memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi (Kumar, 2009). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bisa muncul tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor,. Menurut Wirawan (2014), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* antara lain, kepribadian, budaya organisasi, kepemimpinan transformational & servant leadership, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB),* salah satunya adalah faktor kepemimpinan. Kartini, Iis (2017) menjelaskan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang searah dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Perilaku positif yang ditunjukan pimpinan juga akan berdampak positif pada perilaku baik yang dilakukan oleh karyawan. Gaya kepemimpinan juga terbagi menjadi beberapa hal, diantaranya kepemimpinan transformasional. Maptuhah, B. (2015) menyatakan dalam penelitiannya bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Kemudian *Servant Leadership* juga merupakan jenis dari gaya kepemimpinan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Wirawan, 2014). Menurut Robert K. Greenleaf (1970) *Servant Leadership* adalah bentuk dari gaya kepemimpinan yang memiliki ketulusan dalam hati untuk melayani bawahannya (Astrini, Diah. 2012). Dari pengertian diatas dapat kita lihat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa *Servant Leadership* ini merupakan perilaku pemimpin yang melayani bawahan (karyawan). Perilaku pelayanan yang dilakukan oleh pimpinan akan berdampak pada karyawan dalam bekerja. Seorang pemimpin yang selalu memotivasi karyawan serta menciptakan kondisi yang menyenangkan akan memunculkan perilaku karyawan untuk lebih memaksimalkan pekerjaannya (Yulk, 2010).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita lihat bahwa hubungan antara variabel bebas *Servant Leadership* dengan variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* sangatlah berhubungan erat, karena akan saling berkaitan. Kenapa demikian, karena hubungan perilaku karyawan dengan perilaku pimpinan itu tidak bisa dipisahkan dalam sebuah organisasi. Dua aspek ini (karyawan dan pemimpin) memiliki pengaruh besar dalam sebuah organisasi.

D. Kerangka Teoritik

Menurut Aldag dan Resckhe, (1997), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah kontribusi yang diberikan oleh seseorang yang melebihi tugas dan tuntutan peran dalam bekerja. Kemudian menurut Greenberg & Baron (2003) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebuah perilaku yang dilakukan individu yang melebihi harapan normal dalam organisasi, sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan dalam organisasi (dalam Wiwik, dkk. 2012).

Frost (2003) memberikan penekanan kepada para pemimpin untuk membantu urusan karyawan, menemukan makna hidup karyawan. Namun,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketika krisis pemimpin terjadi maka akan menimbulkan banyak karyawan yang melakukan *burn out,* karena tidak mendapatkan kenyamanan dari lingkungan kerja serta tidak mendapat perhatian penuh dari lingkungan kerja dan dari pimpinan (dalam Margaretha, 2012). Kartini, Iis (2017) mendapatkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Sebagai contoh (Maptuhah, B. 2015) juga menyebutkan bahwa kepemimpinan transformational juga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Kemudian Kepemimpinan Demokratis memiliki hubungan yang positif, artinya semakin tinggi Kepemimpinan Demokratis maka akan semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan (Ainurrakhma, M. 2015).

Liden, Wayne, Zhao dan Henderson (2008), Northouse (2013) menerangkan gaya kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*). *Servant Leadership* menjelaskan bagaimana seorang pemimpin yang melayani berawal dari kondisi yang ada di lingkungan kerja, konteks budaya, sifat kepemimpinan dan tingkat penerimaan dari karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* antara lain, kepribadian, budaya organisasi, kepemimpinan transformational, servant leadership, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi (Wirawan 2014). *Servant Leadership* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB). Servant Leadership* dikonsepkan oleh Robert Greenleaf (1904-1990). Menurutnya *Servant*

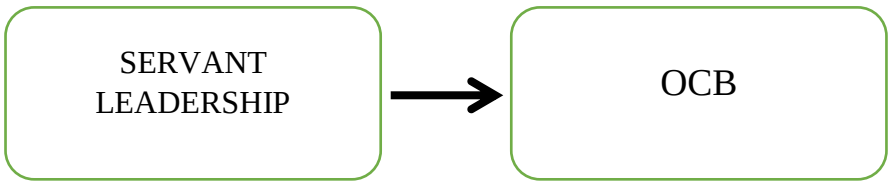
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Leadership berasal dari dua kata, yaitu "Pemimpin" dan "Hamba (Pelayan)". Dari dua kata tersebut maka munculah istilah pemimpin yang melayani (*Servant Leadership*).

Kemudian Spears (2010) merumuskan 10 karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang melayani (*Servant Leadership*) agar mudah dipahami oleh semua orang. Adapun karakteristik tersebut adalah sebagai berikut : *Listening, Empathy, Healing, Awareness, Awareness, Conceptualization, Foresight, Stewardship, Commitment to the growth of people* dan *Building community*.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dilakukan karyawan sangat mempengaruhi lingkungan kerja untuk lebih baik dan menciptakan perusahaan yang lebih produktif. Kemudian salah satu faktor yang peneliti jadikan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Servant Leadership*. Dengan demikian berikut ini merupakan bagan rancangan penelitian yang menghubungkan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Gambar 2.1. Kerangka Teoritik



E. Hipotesis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis dari penelitian ini adalah “terdapat hubungan yang positif antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan”.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Teknik penelitian dalam penelitian ini adalah teknik penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2003), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan lebih menggunakan analissis data-data numerik, kemudian pengolahan datanya menggunakan metode statistika, sehingga nantinya akan diperoleh signifikansi antar variabel yang diteliti. Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian korelasional. Variabel adalah semua yang dapat dijadikan objek dalam penelitian (Akmaliyah, 2016).

Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui permasalahan yang diambil melalui subjek penelitian yang banyak serta untuk mengetahui dengan jelas, meringkas kondisi terhadap subjek penelitian (Sugiyono, 2010). Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *Orgnizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Servant Leadership*.

B. Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel bebas: *Servant Leadership*

Variabel terikat: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

C. Definisi Operasional

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Definisi Operasional akan menjelaskan tentang variabel yang ada dalam penelitian ini. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Merupakan tingkat perilaku yang dilakukan individu dalam sebuah organisasi yang sifatnya membantu individu yang lain tanpa ada tuntutan dari organisasi dan tanpa ada imbalan tertentu.. tingkat perilaku ini diukur menggunakan skala dengan aspek : *Altruisme, Concientiousness, Sportmanship, Civic Virtue* dan *Cuortesy.*

2. *Servant Leadership*

Merupakan tingkat perilaku seorang pemimpin dengan bentuk melayani karyawan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Tingka perilaku ini diukur menggunakan skala dengan aspek : *Organizational Stewarship, Wisdom, Service, Humility, Vision, Persuasive Mapping* dan *Emotional Calling*.

D. Populasi

1. Populasi

Menurut Bungin (2010), populasi merupakan objek yang menjadi sasaran dalam penelitian. Menentukan populasi dalam penelitian harus fokus pada tujuan serta permasalahan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Berkah Guna Plastik (BGP) Pasuruan bagian produksi.

Populasi dalam penelitian bisa dikatakan tidak terlalu banyak yaitu sebanyak 54 karyawan. Menurut Arikunto (1996) apabila kurang dari 100 lebih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

baik diambil semua. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini hanya 54 subjek, maka semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jadi penelitian ini dinamakan penelitian populasi dikarenakan populasi dalam penelitian ini kurang dari 100.

E. Instrumen Penelitian

Intrumen Penelitian merupakan alat bantu untuk mengumpulkan data yang sudah dipilih oleh peneliti agar kegiatan tersebut menjadi lebih mudah dan sistematis (Arikunto, 2010). Menurut Sri Kumalaningsih (2012) dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert.* Dalam skala in terdapat dua jenis pertanyan. Yaitu :

1. Pertanyaan *Favorable*

   Merupakan pertanyaan yang berisi pertanyaan mendukung pada objek penelitian.

2. Pertanyaan *Unfavorable*

   Merupakan pertanyaan yang berisi pertanyaan tidak mendukung pada objek penelitian.

Skala ini untuk mengukur atribut seseorang atau sekelompok dan jawaban yang diberikan dari sangat positif sampai sangat negatif. Pada skala ini memiliki 4 alternatif jawaban yang akan dipilih oleh subjek. Berikut merupakan tabel penjelasan tentang alternatif jawaban yang akan dipilih oleh subjek dalam penelitian ini :

Tabel 3.1

Alternatif Jawaban Skala

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Alternatif Jawaban	*Favorable* (Positif)	*Unfavorable* (Negatif)
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. Servant Leadership

a. Definisi Operasional

Merupakan tingkat perilaku seorang pemimpin dengan bentuk melayani karyawan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Tingkat perilaku ini diukur menggunakan skala dengan aspek : *Organizational Stewarship, Wisdom, Service, Humility, Vision, Persuasive Mapping* dan *Emotional Calling*.

b. Alat Ukur

Tabel 3.2

Blue Print Skala Servant Leadership

No.	Dimens	Indikator	F	UF	∑
1.	*Organizational Stewardship*	Kemampuan pemimpin membuat bawahan berperan penting dalam perusahaan atau lingkungan	1,2,3,4	5	5
2.	*Wisdom*	Kemampuan pemimpin mampu menangkap apa yang terjadi dilingkungan sekitar	6,7,8,9		4
3.	*Service*	Menunjukan perilaku pelayanan kepada karyawan	10,11,12, 13,14		5
4.	*Humility*	Kerendahan hati dan menghargai prestasi karyawan dibandingkan prestasi sendiri	15,16,17, 18,19	20	6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5.	*Vision*	Mengikutsertakan karyawan dalam pembuatan visi perusahaan dan berkomitmen mencapai visi tersebut	21,22,23, 24,25		5
6.	*Persuasive Mapping*	Kemampuan pemimpin mendorong karyawan lebih maju dan memecahkan masalah	26,27,28, 29		4
7.	*Emotional Healing*	Komitmen pemimpin untuk meningkatkan semangat karyawan ketika mengalami hal buruk	30,31,32, 33		4
		Jumlah	**31**	**2**	**33**

c. Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas ini dilakukan setelah melakukan *try out* penelitian. Dimana instrumen disebar serta dijadikan sebagai data dalam penelitian ini melalui uji *tryout* dengan responden yang berbeda terlebih dahulu yang sebelumnya sudah di konsultasikan dengan dosen pembimbing yang sudah ahli di bidang tersebut.

Software SPSS merupakan alat yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Servant Leadership*. Validitas digunakan untuk melihat derajat kesesuaian antara kondisi lapangan dan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian. Menurut Azwar (2007), Kevalidan dari masing-masing aitem pertanyaan dilihat dari nilai *corrected item-total correlation.* Batas yang digunakan untuk nilai *corrected item-total correlation* adalah > 0,30. Dengan demikian aitem pertanyaan yang mendapatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai koefisien korelasi >0,30, maka aitemnya dianggap valid. Begitu sebaliknya jika nilai koefisien korelasi < 0,30 maka aitem tersebut dinyatakan tidak valid atau memiliki data beda yang rendah. Berikut merupakan hasil uji Validitas Instrumen variabel *Servant Leadership*.

Table 3.3

Hasil uji validitas variable *Servant Leadership*

No. Aitem	Total Aitem Correlation	Standart Norma	Keterangan
Aitem_1	0.620	0.30	VALID
Aitem_2	0.745	0.30	VALID
Aitem_3	0.421	0.30	VALID
Aitem_4	0.454	0.30	VALID
Aitem_5	0.543	0.30	VALID
Aitem_6	0.278	0.30	TIDAK VALID
Aitem_7	0.583	0.30	VALID
Aitem_8	0.465	0.30	VALID
Aitem_9	0.585	0.30	VALID
Aitem_10	0.491	0.30	VALID
Aitem_11	0.500	0.30	VALID
Aitem_12	0.270	0.30	TIDAK VALID
Aitem_13	0.619	0.30	VALID
Aitem_14	0.449	0.30	VALID
Aitem_15	0.382	0.30	VALID
Aitem_16	0.554	0.30	VALID
Aitem_17	0.612	0.30	VALID
Aitem_18	0.466	0.30	VALID
Aitem_19	0.609	0.30	VALID
Aitem_20	0.660	0.30	VALID
Aitem_21	0.511	0.30	VALID
Aitem_22	0.484	0.30	VALID
Aitem_23	0.701	0.30	VALID
Aitem_24	0.076	0.30	TIDAK VALID
Aitem_25	0.283	0.30	TIDAK VALID
Aitem_26	0.619	0.30	VALID
Aitem_27	0.377	0.30	VALID
Aitem_28	0.472	0.30	VALID
Aitem_29	0.583	0.30	VALID
Aitem_30	0.488	0.30	VALID
Aitem_31	0.500	0.30	VALID

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Aitem_32	-0.030	0.30	TIDAK VALID
Aitem_33	0.060	0.30	TIDAK VALID

Pada tabel 3.3 Dapat kita lihat nilai aitem yang valid yang berjumlah 31 aitem, diantaranya nomer 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 29, 30 dan 31. Sedangkan aitem yang tidak valid berjumlah 7 aitem, diantaranya nomer 6, 12, 24, 25, 32 dan 33. Dari aitem yang valid ini akan disusun lagi dan kemudian dijadikan skala penelitian *Servant Leadership*.

Tabel 3.4

Blue Print Skala *Servant Leadership* Setelah *Try Out*

No.	Dimensi	Indikator	F	UF	∑
1.	*Organizational Stewardship*	Kemampuan pemimpin membuat bawahan berperan penting dalam perusahaan atau lingkungan	1,2,3, 4	5	5
2.	*Wisdom*	Kemampuan pemimpin mampu menangkap apa yang terjadi dilingkungan sekitar	6,7,8		3
3.	*Service*	Menunjukan perilaku pelayanan kepada karyawan	9,10, 11, 12		4
4.	*Humility*	Kerendahan hati dan menghargai prestasi karyawan dibandingkan prestasi sendiri	13,14 ,15, 16,17	1 8	6
5.	*Vision*	Mengikutsertakan karyawan dalam pembuatan visi perusahaan dan berkomitmen mencapai visi tersebut	19,20 ,21		3
6.	*Persuasive Mapping*	Kemampuan pemimpin mendorong karyawan lebih maju dan memecahkan masalah	22,23 ,24, 25		4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7.	*Emotional Healing*	Komitmen pemimpin untuk meningkatkan semangat karyawan ketika mengalami hal buruk	26,27		2
		Jumlah	**25**	**2**	**27**

Selanjutnya, setelah didapat aitem yang valid maka dilakukan pengujian kembali tanpa memasukkan aitem yang tidak valid untuk mencari nilai reliabilitas. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel 3.5

Tabel Reliabilititas Variabel *Servant Leadership*

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	27

Menurut Azwar (2012) kata reliabilitas mengacu pada tingkat konsistensi atau keterpercayaan dari hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Dari tabel diatas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh pada adalah sebesar 0,924. Dengan demikian skala atau isntrumen ini dapat dinyatakan reliabel.

2. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

a. Definisi Operasional

Merupakan tingkat perilaku individu dalam sebuah organisasi yang sifatnya membantu individu yang sifatnya membantu pelaku organisasi lain tanpa ada tuntunan dan imbalan terhadap perilaku tersebut. Tingkat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perilaku ini diukur menggunakan skala dengan aspek : *Altruisme, Concientiousness, Sportmanship, Civic Virtue* dan *Cuortesy.*

b. Alat Ukur

Tabel 3.6

Blue Print Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No.	Dimensi	Indikator	F	UF	∑
1.	*Altruisme*	Tindakan berupa membantu atau menolong rekan kerja tanpa pamrih	1,2,3,4, 5	6	6
2.	*Courtesy*	Menjaga hubungan baik agar tidak terjadi perselisihan	7,8,9,1 0, 11,12,1 3		7
3.	*Sportmanship*	Kesediaan untuk menerima sesuatu ketetapan perusahaan	14,15,1 6, 17, 8,19	20	7
4.	*Civic Virtue*	Tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta dan kepedulian	21,22,2 3, 24,25,2 6		6
5.	*Contientiousness*	Dedikasi yang tinggi untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek	27,28,2 9, 30,31,3 2	33	7
Jumlah			**30**	**3**	**33**

c. Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas ini dilakukan setelah melakukan *try out* penelitian Di mana instrumen disebar serta dijadikan sebagai data dalam penelitian ini tanpa melalui uji *tryout* dengan responden yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berbeda terlebih dahulu yang sebelumnya sudah di konsultasikan dengan dosen pembimbing yang sudah ahli di bidang tersebut.

Software SPSS merupakan alat yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Servant Leadership*. Validitas digunakan untuk melihat derajat kesesuaian antara kondisi lapangan dan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian. Menurut Azwar (2007), Kevalidan dari masing-masing aitem pertanyaan dilihat dari nilai *corrected item-total correlation.* Batas yang digunakan untuk nilai *corrected item-total correlation* adalah > 0,30. Dengan demikian aitem pertanyaan yang mendapatkan nilai koefisien korelasi >0,30, maka aitemnya dianggap valid. Begitu sebaliknya jika nilai koefisien korelasi < 0,30 maka aitem tersebut dinyatakan tidak valid atau memiliki data beda yang rendah.

Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB) :*

Tabel 3.7

Hasil uji validitas variable *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

No. Aitem	Total Aitem Correlation	Standart Norma	Keterangan
Aitem_1	0.363	0.30	VALID
Aitem_2	0.498	0.30	VALID
Aitem_3	0.361	0.30	VALID
Aitem_4	0.383	0.30	VALID
Aitem_5	0.397	0.30	VALID
Aitem_6	0.716	0.30	VALID
Aitem_7	0.458	0.30	VALID
Aitem_8	0.388	0.30	VALID

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Aitem_9	0.499	0.30	VALID
Aitem_10	0.423	0.30	VALID
Aitem_11	0.346	0.30	VALID
Aitem_12	0.353	0.30	VALID
Aitem_13	0.444	0.30	VALID
Aitem_14	0.244	0.30	TIDAK VALID
Aitem_15	0.250	0.30	TIDAK VALID
Aitem_16	0.380	0.30	VALID
Aitem_17	0.591	0.30	VALID
Aitem_18	0.312	0.30	VALID
Aitem_19	0.353	0.30	VALID
Aitem_20	0.516	0.30	VALID
Aitem_21	0.685	0.30	VALID
Aitem_22	0.565	0.30	VALID
Aitem_23	0.556	0.30	VALID
Aitem_24	0.409	0.30	VALID
Aitem_25	0.465	0.30	VALID
Aitem_26	0.266	0.30	TIDAK VALID
Aitem_27	0.245	0.30	TIDAK VALID
Aitem_28	0.310	0.30	VALID
Aitem_29	0.716	0.30	VALID
Aitem_30	0.355	0.30	VALID
Aitem_31	0.716	0.30	VALID
Aitem_32	0.547	0.30	VALID
Aitem_33	0.490	0.30	VALID

Pada tabel 3.7 dapat kita lihat bahwa nilai aitem yang valid adalah sejumlah 29 aitem, diantara aitem-aitem yang valid tersebut adalah nomer 1, 2, 3 ,4 ,5 ,6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 32 dan 33. Kemudian terdapat 4 aitem yang tidak valid, diantaranya nomer 14, 15, 26 dan 27. Setelah mendapatkan aitem yang valid maka peneliti akan melakukan penyusunan kembali dan kemudian dijadikan skala penelitian *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Table 3.8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Blue Print* Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Setelah *Try Out*

No.	Dimensi	Indikator	F	UF	∑
1.	*Altruisme*	Perilaku membantu atau menolong rekan kerja tanpa pamrih	1,2,3,4, 5	6	6
2.	*Courtesy*	Menjaga hubungan baik agar tidak terjadi perselisihan	7,8,9,10, 11,12,13		7
3.	*Sportmanship*	Kesediaan untuk menerima sesuatu ketetapan perusahaan	14,15, 16,17	18	5
4.	*Civic Virtue*	Tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta dan kepedulian	19,20,21 22,23		5
5.	*Contientiousness*	Dedikasi yang tinggi untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek	24,25,26 , 27,28	29	6
Jumlah			**26**	**3**	**29**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selanjutnya, setelah didapat aitem yang valid maka dilakukan pengujian kembali tanpa memasukkan aitem yang tidak valid untuk mencari nilai reliabilitas. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel 3.9

Tabel Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	29

Menurut Azwar (2012) kata reliabilitas mengacu pada tingkat konsistensi atau keterpercayaan dari hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Dari tabel diatas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh pada adalah sebesar 0,903. Dengan demikian skala atau isntrumen ini dapat dinyatakan reliabel.

F. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah untuk melihat hubungan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan ialah dengan menggunakan metode uji analisis *product moment.* Menurut *Karl Pearson* dalam Muhid (2012) *Product Moment* ialah analisis korelasi suatu hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Cara perhitungannya dibantu dengan menggunakan program *SPSS for Windows* versi 16.00.

1. **Uji Prasyarat**

   a. Uji Normaitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Data yang sudah diperoleh setelah melakukan penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian harus diuji normalitas dengan tujuan untuk mengetahui normalnya distribusi dalam penyebaran skor. Penujiannya menggunakan *SPSS* dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Menurut Azwar (2012) berpendapat bahwa jika signifikansi > 0,05 bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal, sebaliknya juga demikian apabila nilai signifikansi < 0,05 maka tidak berdistribusi dengan normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB*) berhubungan dengan linier. Uji linieritas juga menggunakan program *SPSS*. Sama halnya dengan uji normalitas, kaidah yang digunakan adalah apabila signifikansi > 0,05 maka dikatakan kedua variabel berhubungan linier, sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka dikatakan kedua variabel tidak linier.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Problematika yang dibahas pada penelitian ini ialah perilaku sukarela (OCB) yang dimunculkan oleh individu dalam organisasi/perusahaan. Perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan itu dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Kartini, Iis. 2017).

Berdasarkan fenomena di ataslah peneliti melakukan penelitian ini. Sebelum melakukan penelitian, peneliti perlu melakukan beberapa tahapan agar penelitian ini berjalan secara baik dan benar sehingga mampu mendapatkan hasil yang maksimal. Adapun persiapan yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut :

a. Persiapan awal

Persiapan awal sangatlah penting dilakukan agar pada langkah-langkah penelitian berikutnya bisa menjadi maksimal. Adapun persiapan yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain, penyusunan alat ukur berupa skala penelitian, penentuan skor pada skala, dan persiapan administrasi lainnya. Berikut tahapan-tahapan persiapan awal penelitian yang peneliti lakukan, antara lain :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Mengkonsep permasalahan tentang perilaku sukarela karyawan (OCB) yang berkaitan erat dengan perilaku seorang pimpinan.

2) Mencari referensi sebanyak-banyaknya berupa teori-teori yang berkaitan dengan problematika penelitian, penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan erat dengan konsep penelitian serta beberapa literatur lainnya yang mendukung penelitian ini.

3) Berdiskusi dengan dosen pembimbing dan beberapa dosen lainnya mengenai konsep penelitian ini.

4) Melakukan Try Out untuk mengukur kevalidan alat ukur yang digunakan.

5) Setelah Try Out kembali berdiskusi dengan dosen pembimbing. Setelah saran perbaikan dari dosen pembimbing peneliti terima, kemudian peneliti menentukan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian.

6) Melakukan persiapan penelitian dengan beberapa hal antara lain meminta surat izin penelitian kepada fakultas sebagai legalitas yang akan diberikan kepada pimpinan di lokasi penelitian.

7) Pengambilan data dengan cara menyebar skala yang sudah disiapkan.

8) Melakukan pengolahan data dengan cara memasukan data yang sudah didapat kedalam Microsoft Excel untuk melakukan koding agar mempermudah dalam analisis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9) Melakukan analisis data.

10) Membuat laporan penelitian.

b. Penyusunan Intrumen Penelitian

Alat ukur yang digunakan adalah skala *Servant Leadership* dan skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Langkah-langkah yang dilakukan dalam pembuatan instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

1) Skala yang digunakan ialah skala *likert.*
2) Menentukan indikator masing-masing variabel berdasarkan teori.
3) Penyusunan *blue print* yang berikan indikator dan jumlah pertanyaan sebagai pedoman untuk skala penelitian.
4) Membuat kuesioner penelitian.
5) Melakukan try out untuk menentukan kevalidan dari instrument penelitian.
6) Penyusunan kembali instrument penelitian dengan membuang aitem yang tidak valid.

c. Pelaksanaan Penelitian

Beberapa hal yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian, antara lain sebagai berikut :

1) Memberikan surat izin penelitian beserta proposal penelitian kepada pimpinan CV. Berkah Guna Plastik (BGP) Pasuruan.
2) Setelah mendapatkan izin penelitian dari perusahan baru melakukan proses pengambilan data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Proses pengambilan data dilakukan pada tanggal 25 Februari – 15 Maret 2019. Namun proses pengambilan data terselesaikan hanya dilakukan selama 1 minggu.
4) Cara penyebaran kuesioner penelitian yaitu dengan mendatangi setiap subjek dan meminta waktu dan kesediaan nya untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Ketika pengisian berlangsung peneliti menunggu subjek sampai selesai.
5) Setelah selesai pengambilan data diuji menggunakan SPSS *(Statistical Package For The Social Sciences)* Versi *16.0 For Windows.*

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi Subjek

Pengambilan subejek dalam penelitian ini yaitu pada CV. Berkah Guna Plastik (BGP) Pasuruan bagian Produksi yang bejumlah 54 karyawan.

1) Pengelompokan subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	54	100 %
2	Perempuan	0	0 %
	Total	54	100 %

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukan bahwa jenis kelamin dari 54 karyawan Produksi CV. Berkah Guna Plastik Pasuruan. Presentase subjek laki-laki adalah 100 %, sedangkan perempuan 0 %. Dapat disimpulkan bahwa semua subjek dalam peneitian ini adalah laki-laki.

2) Pengelompokan subjek penelitian berdasarkan usia

Tujuan dari pengelompokan subjek bersadarkan usia ini adalah untuk dapat mengetahui presentase usia subjek penelitian di masing-masing kategori. Berikut akan dijelaskan dalam tabel 4.2.

Tabel 4.2

Gambaran Subjek Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20 – 30	25	46,3 %
2.	31 – 40	21	38,9 %
3.	41 – 50	8	14,8 %
	Total	54	100 %

Berdasarkan tabel 4.2 yang menggambarkan subjek beradasarkan uisa diatas dapat dilihat bahwa pesentase subjek dengan usia 20 – 30 tahun sebanyak 25 subjek dengan presentase sebesar 46,3 %. Kemudian subjek dengan usia 31 – 40 tahun sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 38,9 %. Terakhir subjek dengan usia 41 – 50 tahun berjumlah sebanyak 8 orang dengan presentase 14,8 %. Dari hasil tabel 4.2 diatas dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disimpulkan bahwa usia subjek paling banyak berada antara 20 – 30 tahun.

3) Pengelompokan subjek penelitian berdasarkan tingkat Pendidikan

Tujuan dari pengelompokan subjek berdasarkan tingkat pendidikan adalah untuk mengetahui Pendidikan terakhir yang dijalani oleh subjek penelitian. Berikut akan dijelaskan dalam tabel 4.3.

Tabel 4.3

Gambaran Subjek Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SD	18	33,3 %
2.	SMP	15	27,8 %
3.	SMA	15	27,8 %
4.	SARJANA	6	11,1 %
Total		54	100 %

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa terdapat 18 subjek dengan Pendidikan terakhir SD dengan presentase 33,3 %, 15 subjek yang lulusan pendidikannya SMP dengan presentase 27,8 %, 15 subjek juga yang lulusan pendidikannya SMA dengan presentase 27,8 % dan 6 subjek lulusan sarjana dengan presentase 11,1 %.

b. Deskripsi Data

Analisis deskripsi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui deskripsi suatu data seperti rata-rata, standart deviasi, nilai maksimum, nilai minimum, standar deviasi, varian, dan lain-lain. Berikut ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan tabel yang menjelaskan hasil analisis deskriptif dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 16.0 :

Tabel 4.4

Deskripsi Statistik

Variabel	**Jumlah**	**Range**	**Min.**	**Max.**	**Mean**	**Std. Deviasi**
Servant Leadership	54	43	41	84	64,1	10,138
OCB	54	38	67	105	89,6	8,834
Valid N (Listwise)	54					

Berdasarkan deskripsi data pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa terdapat 54 subjek yang telah diteliti dari skala *Servant Leadership* dan skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pada variabel *Servant Leadership* memiliki range sebesar 43, nilai terendah (min) sebesar 41, nilai tertinggi (max) sebesar 84, nilai rata-rata (mean) sebesar 64,1 dan standart deviasi sebesar 10,138. Kemudian untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki range sebesar 38, nilai terendah (min) sebesar 67, nilai tertinggi (max) sebesar 105, nilai rata-rata (mean) sebesar 89,6 dan standart deviasi sebesar 8,834.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah memaparkan deskripsi statistik, maka selanjutnya deskripsi data yang dilakukan yaitu deskripsi data berdasarkan data demografinya. berikut merupakan deskripsi data berdasarkan data demografi :

1) Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.5

Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	**N**	**Mean**	**Std. Deviasi**
Servant Leadership	Laki – laki	54	64.1	10.138
	Perempuan	0	0	0
OCB	Laki – laki	54	89.6	8.834
	Perempuan	0	0	0

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa pada penelitian ini semua subjek adalah berjenis kelamin laki-laki. Kemudian peneliti akan menjelaskan secara rinci untuk masing-masing variabel. Untuk variabel *Servant Leadership* dapat dilihat bahwa nilai *mean* untuk subjek laki-laki sebesar 64,1 dengan standart deviasi sebesar 10,138. Kemudian untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat dilihat bahwa *mean* untuk subjek laki-laki adalah sebesar 89,6 dengan standart deviasi sebesar 8,834.

2) Deskripsi Berdasarkan Usia

Tabel 4.6

Deskripsi Data Berdasarkan Usia

	Usia	**N**	**Mean**	**Std. Deviasi**
Servant	20 – 30	25	64.44	9.412

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Leadership	31 – 40	21	63.09	9.316
	41 – 50	8	68.00	11.538
	20 – 30	25	88,32	8.008
OCB	31 – 40	21	90.71	10.179
	41 – 50	8	91.00	7.946

Tabel 4.6 menjelaskan deskripsi data berdasarkan usia. Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa ada 3 penggolongan usia yang peneliti kelompokan. Terdapat 25 subjek dengan rentang usia 20-30, 21 subjek dengan rentang usia 31-40 tahun dan 8 subjek dengan rentang usia 41-50 tahun.

Kemudian juga dapat dilihat bahwa nilai mean tertinggi pada masing-masing variabel. Untuk variabel *Servant Leadership* nilai mean tertinggi yaitu 68,00 pada kategori rentang usia 41-50 tahun. Sedangkan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* nilai mean tertinggi yaitu 91,00 pada kategori usia yang sama yaitu rentang usia 41-50 tahun.

Selanjutnya untuk nilai tertinggi standart deviasi pada masing-masing variabel yaitu terdapat pada subjek dengan rentang usia 41-50 dengan nilai 11,538 pada variabel *Servant Leadership*. Sedangkan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* nilai tertinggi untuk standart deviasi yaitu 10,179 pada subjek dengan rentang usia 31-40 tahun.

3) Deskripsi Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada poin ini peneliti akan menjeaskan tentang deskripsi data berdasarkan tingkat pendidikan. Untuk lebih rinci akan dijelaskan oleh tabel berikut ini :

Tabel 4.7

Deskripsi Data Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Tingkat Pendidikan	**N**	**Mean**	**Std. Deviasi**
Servant Leadership	SD	18	66.27	11.761
	SMP	15	60.86	8.305
	SMA	15	63.53	9.530
	>SARJANA	6	67.16	4.300
OCB	SD	18	91.05	9.600
	SMP	15	87.73	9.996
	SMA	15	89.13	6.685
	>SARJANA	6	91.50	9.268

Tabel 4.7 menjelaskan deskripsi data berdasarkan tingkat Pendidikan subjek. Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa terdapat 18 subjek dengan lulusan Pendidikan SD, 15 subjek dengan lulusan Pendidikan SMP, 15 subjek juga dengan lulusan SMA dan 6 subjek dengan lulusan Pendidikan Sarjana. Selanjutnya juga dapat dilihat bahwa nilai mean tertinggi pada masing-masing variabel. Untuk variabel *Servant Leadership* nilai mean tertinggi yaitu 67,16 terdapat pada kategori subjek dengan lulusan Pendidikan sarjana keatas. Sedangkan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* nilai mean tertinggi yaitu 91,50 pada kategori kategori subjek dengan lulusan Pendidikan sarjana keatas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selanjutnya untuk nilai tertinggi standart deviasi pada masing-masing variabel yaitu terdapat pada subjek dengan lulusan Pendidikan SD dengan nilai 11,761 pada variabel *Servant Leadership*. Sedangkan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* nilai tertinggi untuk standart deviasi yaitu 9,996 pada subjek dengan lulusan terakhir SMP.

3. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Pada uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan sejauh mana penyimpangan tersebut. Apabila signifikansi > 0,05 maka dikatakan berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka dikatakan berdistribusi tidak normal (Azwar, 2012).

Data dari variabel penelitian diuji normalitas sebarannya dengan menggunakan program SPSS yaitu dengan uji *Kolmogorov–Smirnov* untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Data yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8

One Sample Kolmogorov – Smirnov Test		
Subjek Penelitian		74
Parameter Normal	Rata – rata	.0000000
	Standar Deviasi	7.18857375
Perbedaan Paling Ekstrem	Absolut	.103
	Positif	.103
	Negatif	-.044

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kolmogorov-Smirnov Z	.761
Asymp. Sig. (tailed)	.609

Hasil Uji Normalitas

Pada tabel 4.8 tersebut didapat nilai signifikansi pada untuk skala *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah 0,609 > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal dan model ini memenuhi asumsi uji normalitas memiliki nilai lebih besar dari 0,005.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki hubungan yang linier. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung adalah jika signifikansi > 0,05 maka hubungannya linier, jika signifikansi < 0,05 maka hubungan tidak linier.

Data dari variabel penelitian diuji linieritas sebarannya dengan menggunakan program *SPSS*. Hasilnya adalah sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.9

Hasil Uji linieritas

Anova Tabel				
			F	Sig.
*OCB * Servant Leadership*	Antar Grup	Kombinasi	1.831	.067
		Linieritas	26.051	.000
		Penyimpangan Linieritas	.966	.539
	Dalam Kelompok			
	Total			

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa variabel *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki taraf signifikansi sebesar 0,539 > 0,05 yang artinya bahwa variabel *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mempunyai hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil uji prasyarat data yang dilakukan melalui uji normalitas sebaran kedua variabel diatas adalah normal. Dengan demikian kedua variabel memiliki syarat untuk dianalisis dengan Teknik korelasi product moment.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji normalitas dan linearitas yang telah dilakukan diatas, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan linier. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah *product moment of pearson.* Berikut adalah tabel hasil uji analisis korelasi *product moment* :

Tabel 4.10

Hasil Korelasi Product Moment

		Servant Leadership	***OCB***
Servant Leadership	Korelasi Pearson	1	.581
	Sig. (2-tailed)		.000
	Jumlah Subjek	54	54
OCB	Korelasi Pearson	581	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Jumlah Subjek	54	54

** Signifikansi korelasi berada pada level 0,01 (2-tailed)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan. Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah subjek penelitan adalah sebanyak 54 karyawan bagian produksi CV. Berkah Guna Plastik Pasuruan dengan harga koefisien korelasi sebesar 0,581, dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolah dan Ha diterima. Dengan demikian terdapat hubungan antara *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan.

Tabel 4.11

Interpretasi Koefisien Korelasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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

Tabel ini menjelaskan tentang interval koefisien yang dirumuskan oleh (Sugiono, 2014). Nilai koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar 0,581 maka tingkat hubungan kedua variabel bersifat sedang.

C. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Uji normalitas dan uji linieritas peneliti lakukan terlebih dahulu sebeleum melakukan uji analisis korelasi *product moment.* Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berditribusi normal atau tidak. Kemudian uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berhubungan linier dengan variabel terikat.

Nilai signifikansi uji normalitas pada skala *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 0,609 > 0,05. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Uji prasyarat selanjutnya yaitu uji linieritas yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel linier atau tidak. Hasil uji linieritas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,539 > 0,05 artinya hubungan kedua variabel linier. Berdasarkan hasil uji analisis *product moment*,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,581 dengan taraf signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Korelasi antara variabel *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki korelasi sedang, karena ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship (OCB)*. Hasil dari koefisien korelasi memiliki hubungan yang positif, artinya terdapatnya hubungan yang searah. Dengan demikian semakin tinggi *Servant Leadership* maka akan semakin tinggi pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan.

Harga koefisien korelasi pada uji analisis *product moment* sebesar 0,581, dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terdapat hubungan antara *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan. Artinya ada hubungan yang signifikan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Tingkat korelasi *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tergolong cukup dan memiliki korelasi sedang. Korelasi yang didapat merupakan korelasi yang tergolong sedang dikarenakan ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil dari koefisien korelasi tersebut memiliki hubungan yang positif. Dengan demikian menunjukan hubungan yang searah antar kedua variabel, artinya semakin tinggi *Servant Leadership* yang dituntukan oleh seorang pimpinan maka akan semakin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tinggi juga perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan.

Seorang pimpinan dalam sebuah perusahan sangat menentukan kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Kinerja dari karyawan juga harus dimaksimalkan agar tercapainya tujuan perusahaan. Sahertian, Pieter (2010) melakukan penelitian tentang *Perilaku Kepemimpinan* apakah berorientasi hubungannya dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Temuan penelitian ini ialah menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan tugas akan berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bila para bawahan memiliki keyakinan atas kemampuannya serta memiliki komitmen organisasional sehingga kinerja peran ekstra *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mereka akan meningkat.

Kartini, Iis (2007) melakukan penelitian yang serupa bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Kemudian Maptuhah, B (2015) yang membahas tentang hubungan Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Artinya semakin tinggi perilaku Kepemimpinan Transformasional maka semakin tinggi pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang ditunjukan oleh karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian lain yang juga senada pernah dilakukan oleh Sabta, Bambang N. (2015) yang membahas hubungan Gaya Kepemimpinan Otentik dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Hasil penelitian ini juga menunjukan pengaruh yang positif antara kedua variabel. Pemimpin yang melakukan gaya kepemimpinan otentik akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawanya.

Selanjutnya penelitian Ainurrakhma, M (2015) juga melakukan penelitian tentang dengan fokus yang sama namun variabel x berbeda yaitu Kepemimpinan Demokratis. Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa Kepemimpinan Demokratis ini juga mempengaruhi variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB),* dengan kesimpulan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Demokratis dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Berdasarkan kesamaan hasil penelitian tersebut, juga dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Salah satunya gaya kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*). Untuk memunculkan serta memaksimalkan perilaku sukarela (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan maka sangat dibutuhkan peran dari seorang pimpinan, salah satunya dengan cara menunjukan sikap kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kemudian para pimpinan dalam menerapkan perilaku *Servant Leadership* harus memahami secara mendalam kemampuan, kondisi emosional karyawan bila ingin menerapkan perilaku *Servant Leadership*, agar kinerja peran ekstra *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan semakin meningkat. Semakin sering *Servant Leadership* dimunculkan dengan sendirinya akan berdampak pada perilaku karyawan yang akhirnya akan membantu kemajuan dari perusahaan.

Dengan korelasi tersebut dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Hal ini menunjukan bahwa semakin positif *Servant Leadership* makan akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin kurang seorang pemimpin menunjukan perilaku *Servant Leadership,* maka juga akan semakin menyebabkan menurunnya perilaku sukarela (*Organizational Citizenship Behavior*) pada karyawan.

Data demografi yang didapat bahwa semua subjek dalam penelitian ini adalah laki-laki, dikarenakan subjek penelitian merupakan karyawan CV. Berkah Guna Plastik (BGP) bagian produksi, dimana karyawan produksi ini membutuhkan tenaga yang banyak. Namun dengan tidak adanya subjek dengan berjenis kelamin perempuan tidak menjadi halangan, terbukti dengan lancarnya penelitian yang peneliti lakukan dengan tidak ada halangan yang berarti. Kemudian penyaringan karyawan bagian produksi yang dilakukan oleh perusahaan sudah sangat efisien, dibuktikan jumlah karyawan dengan rentang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

usia 20-30 tahun memiliki jumlah karyawan terbanyak yaitu 25 orang. Dengan rentang usai tersebut karyawan masih memiliki tenaga yang bagus untuk diletakkan di bagian produksi.

Dalam penelitian ini tentu memiliki hambatan-hambatan tertentu. Salah satunya *faking good* dalam memberikan jawaban, dengan tujuan membaik-baikan dirinya atau lingkungan tempat subjek bekerja serta tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Tujuannya agar hasil tes lebih baik dan diterima di kalangan tertentu (Daruma, 2013). Kemudian bentuk *faking good* ialah dengan cara mengikuti norma-norma yang berlaku di tengah masyarakat dengan cara menjawab pertanyaan yang dirasa benar.

Subjek memiliki alasan yang beragam dalam pengisian kuesioner, diantaranya ada yang sengaja memberikan jawaban yang positif, menjaga privasi pribadi atau tidak menyukai proses pengukuran yang dilakukan (Arch, 1997). Subjek yang tidak memberikan data yang *real* sangat berdampak besar dalam kesimpulan yang diambil oleh peneliti.

Dengan adanya hambatan yang peneliti alami tersebut seperti kurangnya pendampingan sehingga memunculkan *faking good* sehingga mengakibatkan hasil pengukuran tidak memberikan gambaran yang sesungguhnya terhadap kondisi subjek yang sebenarnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara kedua variabel yaitu *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan dengan harga koefisien korelasi sebesar 0,581 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan dengan sifat hubungan berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil koefisien korelasi tersebut diketahui adanya hubungan positif yang searah. Artinya semakin tinggi perilaku *Servant Leadeship* maka akan semakin tinggi pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan. Sebaliknya, semakin rendah perilaku *Servant Leadership* maka semakin rendah pula perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

B. Saran

Adapun beberapa saran membangun yang peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

   Perusahaan pada umumnya atau pimpinan perusahaan khususnya dapat memberikan perilaku *Servant Leadership* lebih sering dan efisien. Karena dengan perilaku pimpinan yang mengayomi karyawan akan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan. Dengan meningkatnya perilaku *Organizational Citizenship*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Behavior (OCB) yang dilakukan karyawan juga akan dapat membantu perusahaan lebih berkembang.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan selalu bekerja dengan loyalitas yang tinggi serta melakukan hal-hal yang positif agar perusahaan lebih maju dan berkembang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Waktu yang tepat untuk melakukan penelitian harus diperhatikan dengan cermat oleh peneliti selanjutnya. Ketika subjek dalam waktu senggang merupakan salah satu waktu yang efektif untuk pengambilan data penelitian. Kemudian peneliti selanjutnya diharapkan mencari faktor-faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta penambahan jumlah subjek. Terakhir peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan metode lain dalam penelitian, seperti Eksperimen atau Observasi Partisipan supaya mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Ainurrakhma, M. 2015. Hubungan Antara Kepemimpinan Demokratis dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan Departemen Harmakel 1 dan 2 PT. Pupuk Kaltim Bontang. *Jurnal Psikologi* 2015.

Aisyia, Lidya. 2009. Hubungan Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru dan Tenaga Kependidikan di SDIT Al-Qalam Depok. *Skispsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.*

Akmaliyah, Mashubatul (2016). Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Flow Akademik pada Siswa Akselerasi SMP Negeri 1 Sidoarjo. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Amalia, Fithatue F. A, dkk. 2014. Hubungan Antara Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan *Quality Of Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Air Mancur Palur Karang Anyar. *Jurnal Psikologi* Vol 6 No. 11 Januari 2014.

Annisa, Sri. 2014. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Blimbing Malang. *Skripsi* (2014).

Arikunto, Suharsimi. (1996). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek *(ed. rev.).* Yogyakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Astrini, Diah Amir. 2012. Kepemimpinan Pelayanan *(Servant Leadership)* Sebagai Alternatif Kepemimpinan Organisasi Bisnis pada Taksi Putra Group. Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar.

Ayu, Diah W. 2016. Hubungan Kepemimpinan yang Melayani *(Servant Leadership)* dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Produksi. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang* (2016).

Azwar, Saifuddin. (2004). Penyusunan Skala Psikologi. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Azwar, Syaifuddin (2003). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Daruma, A.R. 2003. *Penggunaan Tes* Psikologi. Makasar : Penerbit FIP UNM.

Dennis, R. (2014). *Development of the Servant Leadership Assessment Instrument. Dissertation Abstracts Internationa*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ferdinand. A. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Semarang. Badan penerbit Universitas Dipenogoro.

Gunawan, Budi. 2017. Pengaruh *Servant Leadership* Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan di Kabupaten Lampung Tengah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Bandar Lampung.

https://anabagi.blogspot.com/2015/03/*servant-leadership*-model-kepemimpinan.html.

https://teorionline.wordpress.com/2010/02/01/*organizational-citizenship-behavior-ocb/*.

Kartini, Iis. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis* Vol. 6 No. 1, Mei 2017.

Lamidi, 2008. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 8(1): 25-37.

Kurniawan, Albert. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, Vol. 15, No. 1, November 2015.

Maptuhah, B. Rahmi 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru Tetap Sma Negeri Di Kabupaten Lombok Timur). Junal Ekonomi.

Marchelle, Vannecia Soegandi, dkk 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.* Jurnal management Vol. 1, No. 1, (2013).

Marchelle, Vennecia, dkk. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.* Jurnal Managemen Vol 1, No. 1 2013.

Margaretha, Meily dan Yanuar Aditia P. 2012. Pengaruh *Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior*, Kecocokan Orang Organisasi Serta Identifikasi Organisasi (Studi pada Organisasi Kemahasiswaan di Lingkungan Universitas Kristen Mahanatha). *Jurnal Manajemen*, Vol. 12, No. 1, November 2012.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Muhid, A. (2012). *Analisis Statistik (*5 Langkah Praktis Analisis Statistik dengan *SPSS for Windows).* Sidoarjo: Zifatama.

Nanny, Waode J. 2017. Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Garuda Indonesia (Cabang Makassar). Universitas Hasanuddin.

Nur, Fridayanti Chasanah. 2017. Analisis Pengaruh Kepemimpinan yang Malayani *(Servant leadership)* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Studi Kasus Karyawan *Home Industry* Batik Merah Merak Manis Surakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Prasetyo, B. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi. Jakarta:Raja Grafindo Persada.

Rahmawati, Febriana, dan Dewi. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal Ecopsy* Vol 1 No. 3.

Robbins, Stephen P. 2009. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi; Alih Bahasa, Hendayana Puja Atmika Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Salemba Empat.

Sabta, Bambang N. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otentik terhadap Perilaku Etis dan Dampaknya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Kantor Pertanahan Kabupaten Magelang.* Skripsi 2015.

Sahertian, Pieter. 2010. Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Anteseden Komitmen Organisasional, *Self-Efficacy* Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Managemen dan Kewirausahaan*, Vol.12, No 2.

Santa, Wike Mira dan meily Margaretha. 2012. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior. Jurnal Psikologi* Vol. 11 No. 2 mei 2002.

Siagian, Sondang P. 2104. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1 Cetakan ke-22, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cet ke-22. Bandung. Alfabeta.

Triyanto, Agus dan The Elisabeth Cintya Santosa. 2009. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan Kepusan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Volume 7, No. 4, Mei 2009.

W.I.M Poli. 2011. Kepemimpinan Stratejik, Pelajaran dari Yunani Kuno hingga Bangladesh. Makassar. Identitas Universitas Hasanuddin.

Wert, J.S. dan K. Jennings. 2004. *The Serving Leader*. Jakarta. PT. Bhuana Ilmu Populer.

Wiranti, Arsukma. (2016). Perbedaan Tingkat *Organizational Citozenship Behavior* Berdasarkan Kelompok Usia. Skripsi Universitas Senata Dharma.

Wirawan, 2014. Teori Kepemimpinan. Ilmu Perilaku, Bandung. Penerbit Alfabeta.

Yulk Gary, 2010. *Leadership in Organization*. Edisi Sevent, Paerson Education. USA.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id