

**PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN UIN
SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Disusun oleh:

Sulfa Fariana
NIM. 10240037

Pembimbing

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M

NIP. 19760616 200501 2 002

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2014



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. MarsdaAdisucipto, Telepon (0274)5158556 Yogyakarta 55281 Email: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/1501 /2014

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Sulfa Fariana
NIM : 10240037
Telah dimunakosahkan pada : Kamis, 21 Agustus 2014
Nilai Munaqasah : 91,16667(A-)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQSAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M

NIP. 19760616 200501 2 002

Penguji II,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.

NIP. 19670104 199303 1 003

Penguji III,

Dra. Hj. Mikhriani, M.M.

NIP. 19640512 200003 2 001

Yogyakarta, 25 Agustus 2014

Dekan,



Dr. H. Waryono, M.Ag.

NIP. 19701010/199903 1 002



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. MarsdaAdisucipto, Telepon (0274)5158556 Yogyakarta 55281 Email: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN SunanKalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikumwr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Sulfa Fariana

NIM : 10240037

Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr.wb.

Yogyakarta, 12 Agustus 2014

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Drs. Muhammad Rosyid Ridla, M. Si.

NIP. 19670104 199393 1 003

Pembimbing,

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M

NIP. 19760616 200501 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sulfa Fariana

NIM : 10240037

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

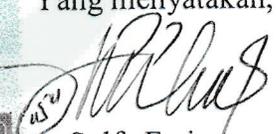
Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai bahan pertimbangan dan bahan acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 13 Agustus 2014

Yang menyatakan,




Sulfa Fariana
NIM : 10240037

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada suri tauladan baginda agung Nabi Muhammad Saw. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penyusun mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, terimakasih yang terdalam Bapak untuk kritik dan saran saat pembuatan skripsi, terimakasih sudah menunggu skripsi peneliti yang jauh dari kata sempurna, terimakasih sudah menjadi pendidik yang baik dan berdedikasi.
2. Bapak Achmad Muhammad, M.Ag. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, terimakasih yang terdalam Bapak untuk kritik dan saran saat pembuatan proposal, terimakasih sudah menunggu skripsi peneliti yang jauh dari kata sempurna, terimakasih sudah menjadi pendidik yang baik dan berdedikasi.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi terimakasih yang terdalam atas motivasi, kritik, saran, dan nasehatnya, terimakasih sudah menjadi pendidik dan motivator bagi peneliti. Dulu waktu semester empat *make a wish* sama Allah semoga pembimbingnya Bu Pita alhamdulillah di *ijabahi*, proses yang saya lalui ini tidak akan saya lupakan *and the last, Ich lie be dich* Ibu.
4. Seluruh civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu proses penelitian skripsi ini.

5. Ibu Nyai Hj. Luthfiah Baidlowi dan Bapak KH. Jirjis Ali, terimakasih atas kesabaran, doa, motivasi dan dedikasinya dalam mendidik peneliti.
6. Kedua malaikatku Ayahanda Yoes Purwiyanto dan Ibunda Siti Nasikah beserta Mas Zaki, Mas Dhawil, Pam, dan Zen terimakasih telah memberikan segalanya, limpahan kasih sayang, do'a, dukungan, motivasi.
7. Dian, Dilla, Wulan, Hana, Rachma dan Tante Ruhana terimakasih sudah menjadi sahabat terbaik, semoga Allah selalu menjaga kalian dengan Rahmat-Nya.
8. Mbak Ulfah, Nurul, Teti, Mbak Rahma, Azizah, Mbak Hana, Ahda, Mbak Lisa, Mbak Bella, Mbak Nuha dan seluruh keluarga Gedung Putih yang tidak dapat disebutkan semua terima kasih telah menjadi keluarga yang hangat untuk peneliti.

Kemudian hanya kepada Allah peneliti berdoa semoga kebaikan dan keikhlasan mereka mendapat balasan yang jauh lebih baik dari Allah SWT Akhirnya, skripsi ini adalah hasil dari berprosesnya peneliti yang masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran dari berbagai pihak peneliti harapkan demi kebaikan dimasa yang akan datang.

Yogyakarta, 12 Agustus 2014

Peneliti,



Sulfa Fariana

Abstrak

SULFAFARIANA: Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Skripsi. Yogyakarta: Program Sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan, tingkat persepsi gaya kepemimpinan, dan pengaruh persepsi gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioener, observasi, dan studi dokumen. Untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* dan persepsi gaya kepemimpinan digunakan teknik kategorisasi dengan kategori tinggi, sedang, rendah. Uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana yang diolah dengan *SPSS 21 for windows*. Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 90 responden dengan menggunakan *teknik cluster sampling*.

Hasil dari penelitian ini yaitu (1) karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* tinggi presentasinya sebesar 58.9 % dan karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* sedang presentasinya sebesar 41.1%. (2) karyawan yang memiliki persepsi gaya kepemimpinan tinggi presentasinya sebesar 62.2%, karyawan yang memiliki persepsi gaya kepemimpinan sedang presentasinya sebesar 36.7%, dan karyawan yang memiliki persepsi gaya kepemimpinan rendah presentasinya 1.1%. (3) ada pengaruh positif persepsi gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hipotesis diterima dengan $\text{sig } 0.00 < 0.05$, dan $t \text{ hitung } > t \text{ tabel}$ yaitu $4.214 > 1.987$. Sumbangan efektif persepsi gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan berdasarkan nilai *R Square* sebesar 16.9%.

Kata Kunci: Pengaruh, OCB, *Organizational Citizenship Behavior*, Persepsi Gaya Kepemimpinan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar belakang Masalah	7
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian.....	12
F. Tinjauan Pustaka	13
G. Landasan Teori.....	19
H. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB	34
I. Hubungan Variabel OCB dan Gaya Kepemimpinan	35
J. Kerangka Pemikiran.....	38

K. Hipotesis.....	38
L. Metode Penelitian.....	39
BAB II GAMBARAN UMUM.....	53
A. Sejarah Berdiri UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	53
B. Profil Lembaga.....	55
C. Visi dan Misi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	56
D. Struktur Organisasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	56
E. Nilai Inti (<i>Core Values</i>) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	58
F. Asuransi Kualitas (<i>Quality Assurance</i>).....	59
BAB III Analisis Data dan Pembahasan.....	61
A. Persiapan Penelitian	61
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	68
C. Hasil Penelitian	69
D. Pembahasan.....	77
BAB IV Kesimpulan dan Saran.....	88
A. Kesimpulan	88
B. Keterbatasan Penelitian.....	89
C. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Rektorat UIN Sunan Kalijaga	57
Gambar 2.2 Struktur Organisasi Fakultas	58



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Penelitian OCB	27
Tabel 1.2 Rekapitulasi Data Pegawai Administrasi UIN Sunan Kalijaga	41
Tabel 1.3 Alternatif Jawaban	46
Tabel 1.4 Instrumen OCB	47
Tabel 1.5 Instrumen Persepsi Gaya Kepemimpinan	48
Tabel 1.6 Tabel Intepretasi.....	50
Tabel 3.1 Indikator OCB.....	64
Tabel 3.2 Item Skala OCB	66
Tabel 3.3 Item Valid dan Gugur Skala Gaya Kepemimpinan	67
Tabel 3.4 Sebaran Kuesioner	68
Tabel 3.5 Deskripsi Subjek	69
Tabel 3.6 <i>One Seple Colmogorov-Smirnov</i>	71
Tabel 3.7 Anova.....	72
Tabel 3.8 Kategorisasi OCB	74
Tabel 3.9 Olah Data Kategorisasi OCB	74
Tabel 3.10 Kategorisasi Persepsi Gaya Kepemimpinan	75
Tabel 3.11 Olah Data Kategorisasi Persepsi Gaya Kepemimpinan.....	75
Tabel 3.12 Uji Regresi	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul penelitian ini adalah “**Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**”. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam mengartikan maksud dari judul maka terlebih dahulu diberikan penjelasan terhadap istilah - istilah yang terkandung dalam judul tersebut :

1. Pengaruh

Menurut Peter dan Yenny Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau timbul dari sesuatu, seperti orang, benda, yang turut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹ Tidak berbeda jauh dengan Peter dan Yenny, definisi pengaruh menurut Meity,dkk., adalah daya yang timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.² Hampir sama dengan definisi pengaruh Meity dkk., serta Peter dan Yenny, menurut Kartoredjo definisi pengaruh adalah daya seseorang yang ikut membentuk watak.³ Berdasarkan beberapa definisi

¹ Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Pres, 2002), hlm. 1126.

² Meity Taqdir, dkk., *Kamus Bahasa Indonesia Untuk Pelajar*, (Jakarta Timur: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2011), hlm. 400.

³ H.S. Kartoredjo, *Kamus Baru Kontemporer*, (Bandung: Rosdakarya, 2014), hlm. 279.

pengaruh diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah kekuatan ataupun daya yang timbul dari seseorang yang membentuk kepercayaan, watak, dan perbuatan

2. Persepsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Jalaludin Rakhmat persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.⁴ Berbeda dengan Jalaludin Rakhmat menurut Walgito persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan dan merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut sensoris.⁵ Menurut Robbins persepsi adalah sebuah proses saat individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka.⁶ Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah interpretasi dari informasi-informasi yang diterima melalui pengalaman, objek, dan peristiwa setelah di proses oleh pancaindra.

Darwito mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba

⁴ Jalaludin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 51.

⁵ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Andi, 2004), hlm. 88.

⁶ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Buku I*, Terj. Diana Angelica. dkk., (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm. 174-184.

mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan.⁷ Gaya kepemimpinan menurut Davis dan Keith adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan yang dipersepsikan oleh para pegawainya.⁸ Menurut Robert dalam Regina definisi gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.⁹ Dari definisi persepsi dan gaya kepemimpinan diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi gaya kepemimpinan adalah interpretasi karyawan atau bawahan terhadap pola tindakan, norma perilaku, ataupun sikap seorang pemimpin pada karyawan atau bawahannya.

3. Organizational *Citizenship Behavior*

Menurut Organ dalam Bolino, dkk., *Organizational Citizenship Behavior* yaitu perilaku karyawan yang melampaui persyaratan peran yang tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal

⁷ Darwito, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)*, tesis tidak diterbitkan, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2008), hlm. 24.

⁸ Muhammad Fauzan Baihaqi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*, skripsi tidak diterbitkan, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010), hlm. 16.

⁹ Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*, skripsi tidak diterbitkan, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010), hlm. 12.

dan yang memfasilitasi fungsi organisasi.¹⁰ Menurut Appelbaum dalam Taleghani & Rezaee *Organizational Citizenship Behavior* yaitu suatu perilaku sukarela dan pilihan yang bukan menjadi bagian tugas formal karyawan, namun apa yang mereka lakukan berdampak pada efektivitas tugas dan peran organisasi.¹¹ Katz dalam Todd dan Kent mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* yaitu perilaku karyawan yang melakukan kegiatan atau tindakan dengan inovatif dan secara spontanitas di luar peran yang dijalankan dalam organisasi seperti kerjasama, menolong, memberikan saran, dan contoh-contoh lain yang bisa dianggap sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.¹²

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku positif karyawan yang dilakukan dengan spontanitas dan bersifat sukarela serta berdampak positif dalam meningkatkan efektivitas organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* tidak dideskripsikan secara formal. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku diluar peran formal (*extra role*), sehingga secara eksplisit tidak termasuk dalam sistem *reward* organisasi.

¹⁰ Bolino, dkk., "Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital in Organizations", *Academy Of Management*, Vol. 27: 4 (Oktober, 2002), hlm. 505.

¹¹ Mohammad Taleghani dan Reyhaneh Rezaee Mehr, "The Relationship between Servant Leadership and Organizational Citizenship Behavior In Executive Organizations of Guilan Province" , *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol. 3:1 (2013), hlm. 911.

¹² Samuel Todd dan Aubrey Kent. "Direct and Indirect Effects Of Task Characteristics On Organizational Citizenship Behavior", *North American Journal of Psychology*, Vol 8: 2 (Juli, 2006), <http://www.freepatentsonline.com/article/North-American-Journal-Psychology/159922616.html>.

4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta) adalah Perguruan Tinggi yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama yang berada di bawah dan tanggung jawab Menteri Agama yang dipimpin oleh Rektor.¹³ Secara fungsional pembinaan dilakukan oleh Menteri Agama c.q. Direktur Jenderal Pendidikan Islam dan pembinaan bidang ilmu umum secara teknis akademis dilaksanakan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nasional.¹⁴ Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beralamatkan di jalan Marsda Adisucipto nomor satu, terletak di Kabupaten Sleman di wilayah perbatasan antara Kabupaten Sleman dan Kota Yogyakarta. Dalam penelitian ini UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai tempat penelitian. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Berdasarkan penegasan judul diatas skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” dapat disimpulkan menjadi empat kesimpulan. Pertama, definisi pengaruh yaitu kekuatan ataupun daya yang timbul dari seseorang yang membentuk kepercayaan, watak, dan perbuatan. Pengaruh yang dimaksud dalam peneltian ini yaitu

¹³ UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *LAKIP UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2013*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013), hlm. 7-8.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 8.

pengaruh dari variabel persepsi gaya kepemimpinan sebagai variabel yang mempengaruhi (prediktor) dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel yang dipengaruhi (dependen).

Kedua, definisi persepsi gaya kepemimpinan adalah interpretasi karyawan atau bawahan terhadap pola tindakan, norma perilaku, ataupun sikap seorang pemimpin pada karyawan atau bawahannya. Persepsi gaya kepemimpinan yang dimaksud yaitu persepsi karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terhadap gaya kepemimpinan atasannya yang membentuk interpretasi karyawan. Interpretasi karyawan yang terbentuk dari persepsi gaya kepemimpinan atasannya memungkinkan memberi pengaruh terhadap perilaku karyawan pada lingkungan organisasinya.

Ketiga, *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku positif karyawan yang dilakukan dengan spontanitas dan bersifat sukarela serta berdampak positif dalam meningkatkan efektivitas organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* tidak di deskripsikan secara formal karena merupakan perilaku diluar peran formal (*extra role*), sehingga secara eksplisit tidak termasuk dalam sistem *reward* organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini merupakan perilaku karyawan yang mungkin dipengaruhi dan terbentuk dari persepsi gaya kepemimpinan karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terhadap atasannya

Keempat, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta) adalah Perguruan Tinggi yang diselenggarakan

oleh Kementerian Agama yang berada di bawah dan tanggung jawab Menteri Agama yang dipimpin oleh Rektor.¹⁵ Dalam penelitian ini Subjek penelitiannya adalah karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai tempat penelitian yang beralamatkan di jalan Marsda Adisucipto nomor satu, terletak di Kabupaten Sleman di wilayah perbatasan antara Kabupaten Sleman dan Kota Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Dalam berorganisasi faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan urgensi utama disetiap aktivitas organisasi. Organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama.¹⁶ Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan organisasi, diprakarsai dan ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi anggota organisasi oleh karena itu organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan, pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.¹⁷

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sama penting dengan aktivitas organisasi. Agar aktivitas manajemen dan organisasi berjalan sesuai

¹⁵ UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *LAKIP UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2013*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013), hlm. 7-8.

¹⁶ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Buku 1*, terj. Diana Angelica, dkk, hlm. 5.

¹⁷ Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*, hlm. 1.

dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Organisasi harus memiliki karyawan yang kompetensinya minimal sesuai dengan standar organisasi. Agar perilaku karyawan sesuai dengan harapan organisasi, maka harus ada deskripsi formal mengenai tugas yang harus dilakukan dan perilaku yang harus dihindari demi tercapainya tujuan organisasi, namun realitas yang terjadi masih ada perilaku positif yang tidak di deskripsikan secara formal (*extra role*) tetapi dilakukan oleh karyawan sehingga meningkatkan produktivitas organisasi. Perilaku ini dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* atau disebut dengan OCB. Jika karyawan dalam organisasi memiliki *Organizational Citizenship Behavior* maka usaha untuk mengendalikan karyawan akan menurun karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih yang terbaik untuk kepentingan organisasi.¹⁸

Salah satu organisasi pendidikan tinggi yang berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia ditengah persaingan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) yang semakin kompetitif di Indonesia adalah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menetapkan kebijakan mutu berupa integrasi-interkoneksi studi keislaman dan keilmuan serta menghasilkan lulusan berdaya saing tinggi

¹⁸ Muhammad Quzwini, "Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Lapas Klas I Lowokwaru Malang", *Jurnal Psikologi*, Vol. 1: 1 (2013), hlm. 134.

dan berakhlak mulia.¹⁹ Tercermin dari *Core Values* yang menjadi landasan nilai di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yaitu integratif-interkonektif, dedikatif-inovatif, dan inklusif-*continuous improvement*. Proses perbaikan yang berkelanjutan terus dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satunya melalui asuransi kualitas (*quality assurance*). Dibuktikan dengan *Certificate Standard ISO 9001:2008* dari PT TUV Rheinland Indonesia (TRID) yang diperoleh UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2009 yaitu terkait sistem manajemen akademik layanan pendidikan yang lebih unggul untuk Fakultas adab dan Ilmu Budaya, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Fakultas Syariah, Fakultas Tarbiyah, Fakultas Ushuludin, Fakultas Sains dan Teknologi, Fakultas Sosial dan Humaniora, beserta Rektorat.²⁰

Secara formal UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta telah memperoleh *Certificate Standard ISO 9001:2008* terkait sistem manajemen akademik layanan pendidikan yang lebih unggul tetapi berdasarkan *preliminary research* pada saat peneliti melakukan observasi partisipan sebagai mahasiswa, peneliti menemukan adanya ketidakdisiplinan karyawan bagian administrasi seperti istirahat melebihi jam waktu istirahat, menolak melayani mahasiswa dengan tidak ramah, dan menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan. Berbeda dengan hasil observasi, peneliti menemukan realitas

¹⁹ UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Akademik*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013), hlm. 1.

²⁰ Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, "Quality Assurance", <http://uin-suka.ac.id/index.php/page/universitas/6>.

lain disaat melakukan wawancara tidak terstruktur dengan seorang karyawan. Peneliti menemukan fakta bahwa terdapat karyawan yang merasa kesejahteraanya menurun tetapi tidak mempengaruhi komitmen dan loyalitas karyawan tersebut terhadap organisasi, seperti melayani mahasiswa ataupun dosen dengan ramah, masuk jam kerja lebih awal, dan pulang melebihi satandar jam pulang yang telah ditentukan, selain itu dengan senang hati karyawan tersebut membantu rekan kerja yang pekerjaannya sedang berlebihan (*overload*) sekalipun tidak termasuk dalam deskripsi formal pekerjaannya.²¹ Perilaku karyawan yang melakukan wawancara dengan peneliti tersebut di indikasi sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut beberapa ahli seperti Marlowe and Nyhan, Podsakoff dkk, Robinson & Morrison, dalam Lee dkk, salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah persepsi karyawan terhadap kepemimpinan atau persepsi interaksi atasan-bawahan.²² Robbin dan Judge dalam *Organizational Behavior* mengungkapkan bahwa ketika karyawan melihat sebuah target dan berusaha menginterpretasikan apa yang dilihat, interpretasi tersebut sangat dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi pembuat persepsi salah satunya yaitu pemimpin, karakteristik yang mempengaruhi persepsi

²¹ Wawancara dengan Informan, Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, di Yogyakarta, tanggal 12 Februari 2014.

²² Ung Hee Lee, dkk., "Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes", *Global Business and Management Research: An International Journal*, Vol. 5: 1 (2013), hlm. 56.

meliputi sikap, kepribadian, motif, minat, pengalaman masa lalu, dan harapan-harapan seseorang.²³ Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan kemungkinan merupakan bagian dari interpretasi persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasannya. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin menggali lebih dalam terkait pengaruh persepsi gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang diajukan peneliti yaitu:

1. Bagaimana tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?
2. Bagaimana tingkat persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?
3. Apakah ada pengaruh persepsi gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

²³ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Buku 1*, terj. Diana Angelica, dkk., hlm. 175.

1. Untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Untuk mengetahui tingkat persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk mengetahui pengaruh antara persepsi gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis yaitu, sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada disiplin ilmu manajemen dakwah khususnya manajemen sumber daya manusia terkait *Organizational Citizenship Behavior* dan persepsi gaya kepemimpinan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin mengetahui lebih lanjut terkait *Organizational Citizenship Behavior* dan persepsi gaya kepemimpinan.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi instansi pendidikan tinggi tempat dilakukannya penelitian, diharapkan hasil penelitian terkait *Organizational Citizenship Behavior* dan persepsi gaya kepemimpinan bisa menjadi salah satu referensi dalam

pengembangan manajemen sumber daya manusia di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- b. Memberikan manfaat bagi penulis dalam memahami disiplin ilmu manajemen dakwah dengan konsentrasi sumber daya manusia yang menjadi fokus studi, serta dapat mengetahui implementasi teori *Organizational Citizenship Behavior* dan persepsi gaya kepemimpinan.

F. Tinjauan Pustaka

Tingginya kompetisi global pada saat ini mengubah stereotipe bahwa kesuksesan organisasi tidak hanya dilihat dari aspek keuangan tetapi juga dari aspek sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan penggerak bagi keberlangsungan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku positif karyawan diluar peran formal. Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* adalah persepsi gaya kepemimpinan atau dengan istilah lain persepsi hubungan atasan-bawahan. Dibawah ini merupakan hasil penelitian empat tahun terakhir terkait *Organizational Citizenship Behavior* yang dihubungkan dengan persepsi gaya kepemimpinan maupun faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian yang dilakukan oleh Lee Kim Lian dan Low Guan Tui pada tahun 2012 dalam *Journal of Applied Business and Economics*, yang berjudul

“Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Subordinates Competence and Downward Influence Tactic” dengan Sampel penelitian meliputi 2000 perusahaan di Malaysia. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan pada kinerja bawahan, ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh kuat pada *Organizational Citizenship Behavior*.²⁴

Penelitian yang dilakukan Ung Hee Lee, dkk., dalam *Global Business and Management Research: An International Journal* pada tahun 2013 yang berjudul “Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes”. Sampel dari penelitian ini yaitu 1.100 karyawan dari perusahaan industri nasional di Korea dengan uji hipotesis menggunakan *Structural Equation modeling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural, kepemimpinan transformasional, dan kompleksitas yang diarahkan pada organisasi secara keseluruhan pada *Organizational Citizenship Behavior* memiliki dampak positif dengan kepuasan kerja. Selain itu penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dapat terlibat dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior* ketika mereka merasakan keadilan dari proses pengambilan

²⁴ Lee Kim Lian dan Low Guan Tui, “Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Subordinates Competence and Downward Influence Tactics”, *Journal of Applied Business and Economics*, Vol. 13: 2 (2012), hlm. 75-80.

keputusan, menerima dukungan pemimpin, dan menerima kompleksitas dari proses organisasi.²⁵

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Taleghani dan Reyhaneh dalam *Journal of Basic and Applied Scientific Research* yang berjudul “The Relationship between Servant Leadership and Organizational Citizenship Behavior in Executive Organizations of Guilan Province” pada tahun 2013. Populasi dari penelitian ini berasal dari 60 instansi pemerintah provinsi Guilan dengan 49 sampel karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *Random Sampling*. Hasil dari penelitian ini yaitu ada korelasi antara dimensi *servant leadership* (Pelayanan, kerendahan hati, kepercayaan, dan kebaikan) terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada organisasi pemerintah di Provinsi Guilan. Dalam penelitian ini variabel kepercayaan dan pelayanan memiliki korelasi signifikan pada tingkat kepercayaan 99% dan variabel kerendahan hati memiliki korelasi signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.²⁶

Vivin Maharani, dkk., dalam *International Journal of Business and Management* pada tahun 2013 yang berjudul *Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri*

²⁵ Ung Hee Lee, dkk., “Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes”, hlm. 54- 65.

²⁶ Mohammad Taleghani dan Reyhaneh Rezaee Mehr, “The Relationship Between Servant Leadership and Organizational Citizenship Behavior in Executive Organizations of Guilan Province”, hlm. 910-915.

Malang East Java. Penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Malang. Sampel penelitian adalah 61 karyawan dari 155 populasi karyawan. Teknik analisis data yang digunakan *Generalized Structured Component Analysis (GSCA)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, *Organizational Citizenship Behavior* memberi pengaruh langsung pada kinerja karyawan, kepuasan kerja mempengaruhi langsung terhadap kinerja karyawan, *Organizational Citizenship Behavior* tidak memediasi pengaruh pimpinan transformasional pada kinerja karyawan, dan *Organizational Citizenship Behavior* memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.²⁷

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Noormala Amir Ishak pada tahun 2009 dalam *International Journal Of Business And Management yang berjudul Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Impact of Self-Esteem*. Penelitian dilakukan pada organisasi perbankan yang terletak di Klang Malaysia. Sampel yang digunakan 300 karyawan *Non-Supervisy* dan 118 atasan mereka. Analisis menunjukkan bahwa hubungan atasan bawahan memiliki dampak positif pada *Organizational Citizenship Behavior* tetapi dampak dari bawahan terhadap hubungan atasan - bawahan tidak signifikan. Bertentangan dengan apa yang dihipotesiskan, harga diri tidak

²⁷ Vivin Maharani, dkk., "Organizational Citizenship Behavior Role In Mediating The Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction On Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java", *International Journal of Business and Management*, Vol. 8: 17 (2013), hlm. 1-8.

memberi pengaruh terhadap hubungan atasan-bawahan dengan *Organizational Citizenship Behavior*.²⁸

Penelitian yang dilakukan Suryana dan Fahrudin yang berjudul “Studi Tentang Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Dosen Pada PTN dan PTS Provinsi Bengkulu”. Responden dalam penelitian ini adalah para dosen tetap di PTN dan PTS provinsi Bengkulu. Sampel diambil sebanyak 321 dengan presentase 35% dari jumlah populasi 918 dosen. Aspek dalam penelitian ini menggunakan *Big Five Dimension* dan instrumen yang digunakan mengadopsi dari Konovsky dan Organ. Hasil dari penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* di pengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan perilaku partisipatif, *Organizational Citizenship Behavior* dibentuk oleh lima dimensi, yaitu dimensi kesadaran (*conscientiousness*), dimensi sportivitas (*sportsmanship*), dimensi moral penduduk (*civic virtue*), dimensi kesopanan (*courtesy*), dan dimensi altruisme (*altruism*).²⁹

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Adisty Herwidaningtyas Soeyitno dalam Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi pada tahun 2013 yang

²⁸ Noormala Amir Ishak, "Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior : the Mediating Impact Of Self-Esteem", *International Journal of Business and Management*, Vol. 4: 3 (Maret, 2009), hlm. 52-57.

²⁹ Suryana Sumantri dan Fahrudin Js Pareke, “Studi Tentang *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja Dosen Pada PTN dan PTS Provinsi Bengkulu”, <http://pustakaunpad.ac.id/archives/74795/>.

berjudul “Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan Dengan Kinerja Karyawan Di RS. Muji Rahayu Surabaya”. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.780 dengan nilai p sebesar 0.000. Artinya, terdapat hubungan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dengan kinerja karyawan di RS Muji Rahayu Surabaya. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa semakin tinggi karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan partisipatif yang digunakan oleh atasan, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh para karyawan.³⁰

Tinjauan pustaka diatas hanyalah bagian kecil dari sekian banyak penelitian terkait *Organizational Citizenship Behavior* dan gaya kepemimpinan, kepemimpinan, atau hubungan atasan-bawahan. Penelitian *Organizational Citizenship Behavior* masih banyak dikaitkan dengan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, hubungan atasan bawahan, dan persepsi gaya kepemimpinan partisipatif. Seperti penelitian yang dilakukan Ung Hee Lee, dkk., Lee Kim Lian dan Low Guan Tui serta Vivin, dkk., terkait *Organizational Citizenship Behavior* dengan gaya kepemimpinan transformasional meskipun penelitian yang dilakukan Vivin, dkk., hasilnya tidak signifikan, dan Noormala Amir Ishak yang dikaitkan dengan hubungan atasan – bawahan. Sekalipun banyak hasil yang signifikan tetapi ada juga yang tidak signifikan.

³⁰ Adisty Herwidaningtyas Soeyitno, “Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan Dengan Kinerja Karyawan Di Rs Muji Rahayu Surabaya”, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 2:1 (Februari, 2013), hlm. 2- 6.

Dalam penelitian *Organizational Citizenship Behavior* kali ini memiliki perbedaan dengan beberapa penelitian *Organizational Citizenship Behavior* diatas, yaitu variabel independen dalam penelitian ini persepsi gaya kepemimpinan secara umum. Peneliti tidak memfokuskan pada tipe gaya kepemimpinan tertentu karena fokus yang diteliti adalah persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan dan bukan tipe gaya kepemimpinannya. Aspek *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini menggunakan *Big Five Dimension* yang digunakan juga pada penelitian Suryana dan Fahrudin. Untuk instrumen *Organizational Citizenship Behavior* penelitian ini menggunakan instrumen Suryana dan Fahrudin yang diadopsi dari Konovsky dan Organ.

G. Landasan Teori

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Dalam dunia kerja yang dinamis pada saat ini, dimana tugas sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan karyawan yang memperlihatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* seperti membantu karyawan lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, dengan semangat menjalankan peraturan, serta dengan besar hati memberi toleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan

yang kadang terjadi.³¹ *Organizational Citizenship Behavior* telah dipelajari sejak akhir 1970-an, selama tiga dekade terakhir minat dalam perilaku ini telah meningkat secara substansial, perilaku organisasi telah dikaitkan dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan, sehingga jenis perilaku karyawan memiliki konsekuensi penting di tempat kerja.³² Organ dalam Malikeh dan Gholam berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bagian yang sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* dapat memaksimalkan efisiensi, produktifitas dari karyawan, dan produktifitas organisasi.³³

Secara umum Dennis Organ disebut bapak *Organizational Citizenship Behavior* karena menemukan teori *Organizational Citizenship Behavior*.³⁴ Setelah itu teori *Organizational Citizenship Behavior* di kembangkan lebih luas oleh Katz dan para ahli secara akademik maupun praktis sehingga definisi *Organizational Citizenship Behavior* semakin

³¹ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Buku I* terj. Diana Angelica, dkk., hlm. 40.

³² Wikipedia, "Organizational Citizenship Behavior", http://en.wikipedia.org/wiki/organizational_citizenship_behavior

³³ Malikeh Beheshtifar dan Gholam Reza Hesani, "Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Factor to Decrease Organizational Conflict", *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Businnes*, Vol. 5: 1 (2013), hlm. 215.

³⁴ *Ibid.*,

berkembang.³⁵ *Organ* dalam Bolino,dkk., mendefinisikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku karyawan yang melampaui persyaratan peran yang tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal serta peran yang memfasilitasi fungsi organisasi.³⁶ *Organizational Citizenship Behavior* sering dibandingkan dengan hasil kinerja yang terdeskripsi secara formal. Deskripsi formal dibuat supaya karyawan tetap bekerja secara kompetitif, namun perilaku positif karyawan yang melebihi deskripsi formal pekerjaan, memberi nilai tambah dan kontribusi terhadap efektivitas organisasi.

Katz dalam Todd dan Kent berpendapat bahwa organisasi yang efektif adalah organisasi yang karyawannya melakukan kegiatan atau tindakan dengan inovatif dan secara spontanitas diluar peran yang dijalankan dalam organisasi seperti kerjasama, menolong, memberikan saran, dan contoh - contoh lain yang bisa dianggap sebagai perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.³⁷ Jika karyawan dalam organisasi memiliki *Organizational Citizenship Behavior* maka usaha untuk

³⁵ *Ibid.*,

³⁶ Bolino, dkk., "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations", hlm. 505.

³⁷ Samuel Todd dan Aubrey Kent, "Direct And Indirect Effects Of Task Characteristics On Organizational Citizenship Behavior". *North American Journal of Psychology*, Vol.8: 2 (Juli, 2006), <http://www.freepatentsonline.com/article/North-American-Journal-Psychology/159922616.html>

mengendalikan karyawan akan menurun karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih yang terbaik untuk kepentingan organisasi.³⁸ Menurut Appelbaum dalam Taleghani & Rezaee *Organizational Citizenship Behavior* merupakan suatu perilaku sukarela dan pilihan yang bukan menjadi bagian tugas formal karyawan, namun apa yang mereka lakukan berdampak pada efektivitas tugas dan peran organisasi.³⁹ Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku positif karyawan yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi, bersifat sukarela, tidak di diskripsikan secara formal (*extra role*), dan tidak termasuk dalam sistem *reward* organisasi.

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

Di bawah ini akan dijelaskan aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* menurut beberapa ahli. Terdapat lima aspek *Organizational Citizenship Behavior* yang digunakan dalam penelitian May-Chiun Lo dan Ramayah yang dikemukakan oleh Organ dan Podsakoff, lima aspek tersebut yaitu :⁴⁰

³⁸ Muhammad Quzwini, "Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Lapas Klas I Lowokwaru Malang", hlm. 134.

³⁹ Mohammad Taleghani, dan Reyhaneh Rezaee Mehr "The Relationship between Servant Leadership and Organizational Citizenship Behavior in Executive Organizations of Guilan Province", hlm. 911.

⁴⁰ May-Chiun Lo dan T. Ramayah," Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a Multicultural Society: The Case of Malaysia", *International Business Research*, Vol. 2: 1(Januari, 2009), hlm. 49-51.

- 1) *Civic virtue* yaitu partisipasi bawahan dalam kehidupan organisasi, merujuk pada tanggungjawab bawahan untuk berpartisipasi di kehidupan politik organisasi seperti menghadiri rapat yang tidak wajib dan mengikuti perubahan organisasi sekalipun tidak bisa menghadiri rapat
- 2) *Conscientiousness* didefinisikan sebagai dedikasi dalam melaksanakan pekerjaan yang melampaui persyaratan formal seperti bekerja melebihi standar yang telah ditentukan dan menjadi sukarelawan melakukan pekerjaan diluar peran formalnya
- 3) *Altruism* didefinisikan sebagai perilaku memperhatikan dan mengutamakan kepentingan orang lain seperti membantu dengan sukarela menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi rekan kerja terkait pekerjaan.
- 4) *Courtesy* merupakan perilaku yang berfokus pada pencegahan masalah dan mengambil langkah yang diperlukan untuk meminimalisir dampak-dampak permasalahan dimasa yang akan datang
- 5) *Sportsmanship* mendefinisikan sportivitas sebagai perilaku toleransi di setiap kondisi organisasi

Menurut Podsakoff, dkk., *Organizational Citizenship Behavior* memiliki tujuh dimensi. Meskipun berbeda, namun ada dua aspek yang dikemukakan Podsakoff, dkk., yang memiliki kesamaan dengan *Big Five*

Dimension yang dikemukakan oleh Organ yaitu dimensi *sportsmanship* dan *civic virtue*. Tujuh dimensi *Organizational Citizenship Behavior* menurut Podsakoff, dkk., yaitu: ⁴¹

- 1) *Helping behavior* secara konseptual adalah perilaku membantu orang lain untuk mencegah terjadinya masalah terkait pekerjaan.
- 2) *Sportsmanship* adalah kesediaan untuk mentolerir ketidaknyamanan yang tidak dapat dihindari, tidak mengeluh bekerja ketika harus lembur, mempertahankan sikap positif bahkan ketika hal-hal terkait organisasi tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan rela mengorbankan kepentingan pribadi demi kebaikan tim kerja, serta tidak melakukan penolakan ide-ide dari tim kerja secara pribadi.
- 3) *Organizational loyalty* adalah sikap mendukung dan mempertahankan tujuan organisasi, membangun citra organisasi pada lingkungan eksternal, melindungi serta membela organisasi terhadap ancaman eksternal, dan tetap berkomitmen pada organisasi sekalipun dalam kondisi yang sulit.
- 4) *Organizational compliance* adalah penerimaan dan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi bahkan ketika tidak ada yang mengamati atau memonitor.

⁴¹ Philip M. Podsakoff, dkk., "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research", *Journal Of Management* Vol. 26: 3 (2000), hlm. 514.

- 5) *Individual initiative* adalah inisiatif karyawan untuk berkomunikasi dengan komunikatif dengan tujuan meningkatkan performa individu dan tim kerja
- 6) *Civic virtue* adalah sikap positif dan komitmen terhadap organisasi secara keseluruhan seperti kesediaan untuk berpartisipasi aktif dalam pemerintahan organisasi contohnya, menghadiri pertemuan, terlibat dalam debat kebijakan, merespon pendapat terkait strategi organisasi yang harus dilakukan. Sikap ini mencerminkan pengakuan seseorang bahwa ia menjadi bagian besar dalam organisasi yang menaunginya sehingga memiliki tanggung jawab yang besar dan komitmen terhadap organisasi
- 7) *Self development* adalah perilaku sukarela karyawan untuk terlibat aktif dalam pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuannya sehingga meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Berbeda dengan Organ ataupun Podsakoff, dkk., Graham dalam Bolino, dkk., berpersepsi bahwa konseptualisasi *Organizational Citizenship Behavior* didasarkan pada konsep filsafat politik dan teori filsafat modern.

Graham mengemukakan ada tiga aspek dalam *Organizational Citizenship Behavior* yaitu: ⁴²

- 1) *Obedience* adalah kesediaan karyawan untuk menerima dan mematuhi segala peraturan dan prosedur organisasi.
- 2) *Loyalty* adalah menggambarkan sikap atau komitmen karyawan dalam mengesampingkan kepentingan pribadi dan mengutamakan kepentingan organisasi.
- 3) *Participation* adalah menggambarkan semua aspek dalam kesediaan karyawan untuk berpartisipasi aktif pada seluruh kegiatan organisasi.

Dalam penelitian “Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” untuk pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* aspek-aspek yang digunakan peneliti adalah *Big Five Dimension* yang dikemukakan dari Konovsky dan Organ yang digunakan oleh Suryana dan Fahrudin. Mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya *Big Five Dimension* sering digunakan para peneliti karena dimensi-dimensinya dianggap lebih spesifik diantara dimensi-dimensi yang lain. Di bawah ini beberapa daftar penelitian terdahulu yang menggunakan *Big Five Dimension*, yaitu :

⁴² Bolino, dkk., “Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations”, hlm. 508.

Tabel 1.1.

Daftar Penelitian *Organizational Citizenship Behavior*

No	Judul	Tahun	Peneliti
1	Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Karyawan PT.(Persero) Pelabuhan Indonesia III	2004	Dwi Hardiningtyas
2	<i>Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) In A Multicultural Society: The Case of Malaysia</i>	2009	May-Chiun Lo dan T. Ramayah
3	<i>Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Impact Of Self-Esteem</i>	2009	Noormala Amir Ishak
4	<i>Organizational Citizenship Behavior In Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative Study In Indian Perspective</i>	2011	Dr. Jai Prakash Sharma
5	<i>The Relationship Between Servant Leadership and Organizational Citizenship Behavior In Executive Organizations Of Guilan Province</i>	2013	Taleghani dan Reyhaneh
6	<i>Studi Tentang Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Dosen Pada PTN dan PTS Provinsi Bengkulu</i>	2011	Suryana dan Fahrudin

2. Persepsi Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Persepsi Gaya Kepemimpinan

Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya.⁴³ dengan persepsi yang benar, manusia akan menangkap dan memaknai dengan tepat berbagai fenomena maupun informasi yang ada pada lingkungan sosialnya. Menurut Robbin persepsi adalah sebuah proses saat individu mengatur dan menginterpretasikan kesan- kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka.⁴⁴

Menurut Jalaludin Rakhmat, persepsi adalah pengalaman tentang obyek, peristiwa atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Dengan kata lain persepsi adalah memberikan makna pada stimuli inderawi (*sensory stimuli*).⁴⁵ Menurut Walgito persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut sensoris. Segala aktivitas pancaindera pada manusia merupakan bagian dari proses pembentukan

⁴³ Ina Maulida, *Persepsi Siswa Terhadap Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 di SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta*, skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), hlm. 9.

⁴⁴ Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Buku I*, terj. Diana Angelica, dkk., hlm. 174.

⁴⁵ Jalaludin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, hlm. 52.

persepsi dalam merespon stimulus hingga persepsi terbentuk secara utuh.⁴⁶ Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah interpretasi dari informasi-informasi yang diterima melalui pengalaman, objek, atau peristiwa, dan diproses oleh pancaindera.

Menurut Darwito gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan.⁴⁷ Dalam Fauzan gaya kepemimpinan menurut Davis dan Keith adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan yang dipersepsikan oleh para pegawainya.⁴⁸ Berbeda dengan Darwito, Davis, dan Keith menurut Robert dalam Regina gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.⁴⁹

Berdasarkan definisi dari gaya kepemimpinan diatas, maka gaya kepemimpinan adalah pola tindakan, norma perilaku, sikap dalam

⁴⁶ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, hlm. 88.

⁴⁷ Darwito, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)*, hlm. 36.

⁴⁸ Muhammad Fauzan Baihaqi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*, hlm. 15.

⁴⁹ Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*, hlm. 12.

kepemimpinan untuk mempengaruhi persepsi bawahan sehingga bawahan bertindak dan bersikap sesuai dengan keinginan pemimpin. Dari berbagai definisi persepsi dan gaya kepemimpinan di atas maka pengertian persepsi gaya kepemimpinan adalah interpretasi karyawan atau bawahan terhadap pola tindakan, norma perilaku, ataupun sikap seorang pemimpin pada karyawan atau bawahannya sehingga memberi pengaruh pada perilaku bawahan.

b. Aspek-Aspek Persepsi Gaya Kepemimpinan

Aspek-aspek persepsi menurut Mc Dowell dan Newel dalam Anisah ada dua , yaitu : ⁵⁰

- 1) Kognisi adalah cara berfikir, mengenali, memaknai dan memberi arti suatu rangsang pandangan individu berdasarkan informasi yang diterima oleh pancaindera, pengalaman atau yang pernah dilihat dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Afeksi adalah cara individu dalam merasakan, mengekspresikan emosi terhadap rangsang berdasarkan nilai-nilai dalam dirinya yang kemudian mempengaruhi persepsinya.

Berbeda dengan Mc Dowell dan Newel menurut Hamka dalam Retno, terdapat dua proses yang membentuk persepsi, yaitu : ⁵¹

⁵⁰ Anisah Kushariyanti, *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Pada Guru SMU Negeri di Semarang*, skripsi tidak diterbitkan, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2007), hlm. 54.

- 1) Menyerap, yaitu stimulus yang berada di luar individu diserap melalui indera, masuk ke dalam otak, mendapat tempat. Di situ terjadi proses analisis, diklasifikasi dan diorganisir dengan pengalaman-pengalaman individu yang telah dimiliki sebelumnya. Karena itu penyerapan itu bersifat individual berbeda satu sama lain meskipun stimulus yang diserap sama.
- 2) Mengerti atau memahami, yaitu indikator adanya persepsi sebagai hasil proses klasifikasi dan organisasi, tahap ini terjadi dalam proses psikis, hasil analisis berupa pengertian atau pemahaman, pengertian atau pemahaman tersebut juga bersifat subjektif dan berbeda-beda bagi setiap individu.

Menurut Robbin dalam Retno terdapat dua aspek yang membentuk persepsi, yaitu :⁵²

- 1) Penerimaan adalah proses penerimaan merupakan indikator terjadinya persepsi dalam tahap fisiologis, yaitu berfungsinya indera untuk menangkap rangsang dari luar.
- 2) Evaluasi adalah rangsang-rangsang dari luar yang telah ditangkap indera, kemudian dievaluasi oleh individu. Evaluasi ini sangat

⁵¹ Retno Wulandari, *Korelasi Persepsi Mata Pelajaran Matematika dan Minat Belajar Matematika Dengan Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelas Vi Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Gamping Tahun Ajaran 2010/2011*, skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta, 2012), hlm. 11.

⁵² *Ibid.*, hlm. 17.

subjektif. Individu yang satu menilai suatu rangsang sebagai sesuatu yang sulit dan membosankan. Tetapi individu yang lain menilai rangsang yang sama tersebut sebagai sesuatu yang bagus dan menyenangkan

Menurut Fahmi dalam Pohan terdapat lima aspek utama gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pada pemimpin yang ideal, yaitu :⁵³

- 1) Hubungan antar manusia (*human relationship*) adalah pemimpin yang memiliki pengetahuan tentang hubungan manusia.
- 2) Ketrampilan berkomunikasi (*communication skill*) adalah pemimpin yang memiliki kecakapan untuk berkomunikasi kepada para bawahannya.
- 3) Ketrampilan mengajar (*teaching skill*) adalah pemimpin yang memiliki kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya
- 4) Ketrampilan bersosialisasi (*social skill*) adalah pemimpin yang memiliki keahlian di bidang sosial, supaya terjalin kesetiaan dan kepercayaan bawahannya.
- 5) Kemampuan teknis (*technical competent*) adalah pemimpin mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi,

⁵³ Pohan Susanto dan Roy setiawan, "Studi Deskriptif Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di PT. Galang Buana Indonesia", *Jurnal Agrora*, Vol. 1: 3 (2013), hlm. 3.

mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan, dan mampu menyusun konsep.

Sedangkan Yukl menjelaskan ada tiga karakteristik aspek yang membentuk kepemimpinan yaitu:⁵⁴

- 1) Karakteristik pemimpin meliputi, ciri (motivasi, kepribadian, nilai), keyakinan, optimisme, ketrampilan, keahlian, perilaku, integritas, etika, dan taktik pengaruh.
- 2) Karakteristik pengikut yang meliputi, ciri (kebutuhan, nilai, konsep), keyakinan, optimisme, sifat pemimpinnya, kepercayaan kepada pemimpin, kepuasan terhadap pemimpin, kepuasan terhadap peerjaan, komitmen, dan upaya tugas.
- 3) Karakteristik situasi yang meliputi, jenis unit organisasi, besarnya unit organisasi, posisi kekuasaan, wewenang, struktur, kerumitan tugas, keadaan lingkungan yang tidak menentu, dan ketergantungan eksternal.

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya peneliti belum menemukan aspek-aspek persepsi gaya kepemimpinan. Oleh karena itu peneliti melakukan penggabungan teori berdasarkan teori aspek persepsi dan teori aspek gaya kepemimpinan. Dalam menyusun aspek persepsi gaya kepemimpinan, peneliti menggunakan teori aspek-aspek persepsi menurut

⁵⁴ Gary Yukl. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, terj. Budi Supriyanto, (Jakarta: Indeks, 2001), hlm. 12.

Mc Dowwell dan Newel digabungkan dengan teori aspek-aspek gaya kepemimpinan menurut Yukl. Penggabungan berdasarkan teori persepsi dan gaya kepemimpinan membentuk dua aspek persepsi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Persepsi kognitif terhadap gaya kepemimpinan adalah interpretasi karyawan terhadap pemimpinnya yang meliputi motivasi, kepribadian, ketrampilan, dan etika.
- 2) Persepsi afeksi terhadap gaya kepemimpinan yaitu interpretasi karyawan terhadap pemimpin yang memberikan pengaruh pada diri karyawan dan mempengaruhi apa yang dirasakan karyawan terhadap kepemimpinan atasannya. Interpretasi tersebut meliputi nilai, konsep, dan optimisme.

H. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* sebenarnya sangatlah kompleks karena antara faktor satu dengan faktor yang lain saling memiliki keterkaitan. Menurut beberapa ahli berdasarkan penelitian terdahulu persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Di bawah ini akan dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* menurut beberapa ahli.

Dalam Wikipedia sejumlah penelitian yang dilakukan oleh Ackfeldt dan Coote, Bateman dan Organ, Farh,dkk, Neihoff dan Moorman, Smith,dkk,

Dyne, dkk., Williams dan Anderson, menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu kepuasan kerja, persepsi terhadap keadilan organisasi, komitmen organisasi, karakteristik kepribadian, karakteristik tugas, dan perilaku kepemimpinan.⁵⁵ Menurut Marlowe and Nyhan, Podsakoff dkk, Robinson & Morrison, dalam Lee dkk, ada tiga faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu ketidakpastian lingkungan organisasi, kontrak kerja, dan persepsi karyawan terhadap kepemimpinan atasannya.⁵⁶ Berbeda dengan yang lain Organ dan Sloat dalam Zurasaka, mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu, budaya, iklim organisasi, kepribadian, suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin.⁵⁷

I. Hubungan Variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Persepsi Gaya Kepemimpinan

Miner dalam Ferry mengemukakan bahwa interaksi atasan-bawahan yang berkualitas baik akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan Riggio dalam Feri menyatakan apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas baik maka seorang atasan akan berpandangan

⁵⁵ Wikipedia, "Organizational Citizenship Behavior", http://en.wikipedia.org/wiki/Organizational_citizenship_behavior

⁵⁶ Ung Hee Lee, dkk., "Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes", hlm. 56.

⁵⁷ Marita Ahdiyana, "Dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dalam Kinerja Organisasi", <http://staff.uny.ac.id//Dimensi%20OCB%20dalam%20Kinerja%20Organisasi>.

positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasa bahwa atasan banyak memberikan dukungan dan motivasi.⁵⁸ Persepsi positif karyawan yang terbentuk karena atasannya akan mempengaruhi perilaku karyawan terhadap organisasi. Bahkan menjadi motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik atau melebihi standar yang telah ditentukan organisasi.

Soldner mengemukakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan dalam sebuah organisasi rehabilitasi yang dilakukan Jaskyte pada tahun 2013 dengan judul “Examined The Relationship Between Employees At All Levels Of a Rehabilitation Organization and Their Perceptions of Organizational Arrangements, Job Characteristics, Leadership Behavior And Job Satisfaction And Commitment” menunjukkan hasil bahwa persepsi karyawan terhadap perilaku kepemimpinan adalah prediktor penting dari kepuasan kerja dan komitmen.⁵⁹ Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* sedangkan komitmen secara garis besar dapat diterjemahkan sebagai salah satu aspek dari *Organizational Citizenship Behavior* seperti yang dikemukakan Graham yaitu loyalitas (*loyalty*) dan seperti yang dikemukakan Organ yaitu moral penduduk (*civic virtue*).

⁵⁸ Ferri Novliadi, *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional*, skripsi tidak diterbitkan, (Sumatra Utara: Universitas Sumatra Utara, 2007), hlm. 43.

⁵⁹ James L. Soldner, *Relationships Among Leader-Member Exchange, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Gender, and Dyadic Duration In A Rehabilitation Organization*, Desertasi tidak diterbitkan, (United States Of America: Graduate School Southern Illinois University Carbondale, 2009), hlm. 22.

Dalam *International Journal Of Business And Management* yang berjudul *Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Impact of Self-Esteem* mengemukakan tinjauan penelitian yang dilakukan Farouk pada tahun 2002 yaitu menemukan hubungan positif antara *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dengan kualitas hubungan atasan bawahan. Penelitian yang dilakukan Liden dan Grein pada tahun 1980 menunjukkan bahwa hubungan atasan dan bawahan tidak hanya mempengaruhi tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar, tetapi juga berkontribusi pada unit lain dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan pada tahun 1994 oleh Deluga menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dengan kualitas hubungan atasan-bawahan. Penelitian yang dilakukan Gomez dan Rosen pada tahun 2001 menunjukkan bahwa kualitas hubungan atasan bawahan mempengaruhi tingkat delegasi, tanggung jawab, hak karyawan, mempengaruhi keputusan, dan kontribusi karyawan pada organisasi. Kontribusi pada organisasi yang dimaksud adalah perilaku karyawan diluar deskripsi formal pekerjaan pada organisasi atau disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*.⁶⁰

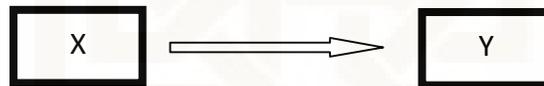
Dari beberapa penelitian dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan atasan - bawahan saling memiliki keterkaitan terhadap terbentuknya persepsi. Persepsi atasan terhadap bawahan maupun persepsi bawahan terhadap

⁶⁰ Noormala Amir Ishak, "Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior : the Mediating Impact of Self-Esteem", hlm. 53.

atasan. Persepsi yang terbentuk tersebut, akan mempengaruhi perilaku atasan dan bawahan terhadap organisasi. Kesimpulan berdasarkan penjelasan di atas, ada hubungan pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

J. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini yaitu membahas dua variabel, yang terdiri dari satu variabel independen (prediktor) yaitu persepsi gaya kepemimpinan (X) dan satu variabel dependen (kriterium) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* karyawan (Y). Hubungan dalam variabel ini dapat digambarkan kedalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Keterangan :

X = persepsi gaya kepemimpinan

Y = *Organizational Citizenship Behavior* karyawan

K. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas , maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_{a} = Ada pengaruh positif persepsi gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

H_{0} = Tidak ada pengaruh positif persepsi gaya kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

L. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika.⁶¹ Penelitian deskriptif bertujuan untuk menjelaskan suatu kondisi sosial tertentu.⁶²

2. Definisi Operasional Variabel

Untuk penyusunan instrumen, maka perlu adanya definisi operasional pada setiap variabel dalam penelitian ini. Definisi setiap variabel yang diteliti sebagai berikut :

a. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku positif karyawan yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi, bersifat sukarela, tidak di diskripsikan secara formal (*extra role*), dan tidak termasuk dalam sistem *reward* organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* dicerminkan dalam skor pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Aspek-aspek dalam penelitian *Organizational Citizenship Behavior* menggunakan *Big Five Dimension*

⁶¹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2010), hlm. 5.

⁶² Morissan, dkk., *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 37.

yang dikemukakan Organ yaitu *altruism, courtesy, sportmanship, conscientiousness, civic virtue*.

b. Persepsi Gaya Kepemimpinan

Persepsi gaya kepemimpinan adalah interpretasi karyawan terhadap pola tindakan, norma perilaku, maupun sikap seorang pemimpin pada karyawan sehingga memberi pengaruh pada perilaku karyawan. Persepsi gaya kepemimpinan dalam penelitian ini ditunjukkan dalam skor yang diperoleh dari pengukuran persepsi gaya kepemimpinan oleh karyawan melalui kuesioner. Dalam variabel persepsi gaya kepemimpinan terdapat dua aspek yaitu persepsi kognitif terhadap gaya kepemimpinan dan persepsi afeksi terhadap gaya kepemimpinan.

3. Populasi Penelitian dan Sampel

Populasi adalah sekelompok subjek yang memiliki karakteristik yang sama. Populasi dapat berbentuk sekelompok orang, organisasi, benda, kejadian, atau kasus. Populasi juga dapat didefinisikan sebagai keseluruhan subjek penelitian.⁶³ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Menurut data pegawai UIN Sunan

⁶³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 173.

Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2014 jumlah seluruh karyawan adalah 450 orang dengan menempati 13 satuan kerja, seperti tabel di bawah ini : ⁶⁴

Tabel 1.2

Rekapitulasi Data Pegawai Administrasi UIN Sunan Kalijaga

No.	Satuan Kerja	Jumlah Kayawan
1.	Biro Administrasi Umum	131
2.	Biro Adiministrasi Akademik	66
3.	LP2M	15
4.	UPT Pusat Perpustakaan	38
5.	LPM	1
6.	UPT PKS	10
7.	Fakultas Adab dan Ilmu Budaya	23
8.	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	27
9.	Fakultas Syariah dan hukum	25
10.	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	34
11.	Fakultas Ushuludin dan Pemikiran Islam	25
12.	Fakultas Sains dan Teknoogi	40
13.	Fakultas Sosial dan Humaniora	15
Jumlah		450

Banyak ahli riset menyarankan untuk mengambil sampel sebesar 10% dari populasi sebagai aturan kasar, namun apabila populasinya sangat besar, maka presentasenya dapat dikurangi karena secara umum semakin besar sampel maka akan semakin representatif.⁶⁵ Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini masuk dalam kategori *probability sampling*.

⁶⁴ Dokumen Kepegawaian, Rekapitulasi Data Pegawai Administrasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.

⁶⁵ Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, hlm. 82.

Probability Sampling merupakan metode *Sampling* yang setiap anggota populasi memiliki peluang sama untuk terpilih sebagai sampel.⁶⁶ Dalam penelitian ini teknik penarikan sampel menggunakan *Cluster Sampling*. *Cluster sampling* yaitu teknik penarikan sampel populasi dibagi dulu atas kelompok berdasarkan area atau *Cluster*, lalu kemudian beberapa *Cluster* dipilih sebagai sampel, dari *Cluster* tersebut bisa diambil seluruhnya atau sebagian saja untuk dijadikan sampel, anggota populasi di setiap *Cluster* tidak perlu homogen, sampel ditarik dengan teknik kombinasi antara *Stratified Sampling* dan *Cluster Sampling*.⁶⁷ Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebesar 24.5 % yang diambil dari besar populasi 450 karyawan pada *Cluster* 13 satuan kerja seperti tabel diatas, jadi sampel dalam penelitian ini sebesar 110 karyawan.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah usaha untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan jumlah pertanyaan secara lisan dan dijawab secara lisan⁶⁸. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur karena dapat dilakukan secara personal yang memungkinkan diperoleh

⁶⁶ Syofian Siregar, *Metode penelitian Kuantitatif Perhitungan Manual & SPS*, (Jakarta: Kencana, 2013) hlm. 31.

⁶⁷ *Ibid.*, hlm. 32.

⁶⁸ H.M Sonny Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004) hlm .71.

informasi sebanyak-banyaknya, secara psikologis wawancara lebih bebas dan dapat bersifat obrolan sehingga tidak membuat bosan informan.⁶⁹ Wawancara ini dilakukan sebagai *preliminary research* untuk data pendukung dan meningkatkan kepercayaan asumsi.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.⁷⁰ Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai instrumen *Organizational Citizenship Behavior* dan persepsi gaya kepemimpinan

c. Observasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik observasi partisipasi. Teknik partisipasi digunakan untuk melengkapi dan menguji hasil wawancara yang diberikan oleh informan yang mungkin belum menyeluruh atau belum mampu menggambarkan berbagai situasi objek penelitian.⁷¹ Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi partisipatif sebagai mahasiswa, dan objeknya adalah karyawan UIN Sunan Kalijaga

⁶⁹ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2012), 106

⁷⁰ Syofian Siregar, *Metode penelitian Kuantitatif Perhitungan Manual & SPSS*, hlm. 21.

⁷¹ Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi*, hlm. 109.

Yogyakarta. Observasi partisipasi dilakukan sebagai *preliminary research* dan pada saat penelitian berlangsung.

d. Studi Dokumen

Mengumpulkan dan mengkaji data-data ataupun dokumen resmi yang dikeluarkan langsung oleh lembaga atau data-data yang dipublikasikan melalui web resmi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Data-data maupun dokumen resmi yang diperoleh sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil temuan-temuan sebelumnya pada saat *preliminary research* dan sebagai referensi pada saat penelitian berlangsung.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen pengukur variabel penelitian memegang peranan penting dalam usaha memperoleh informasi yang akurat dan terpercaya, bahkan validitas hasil penelitian sebagian besar sangat tergantung pada kualitas instrumen pengumpulan datanya.⁷² Selain itu instrumen harus memberikan informasi yang dapat dipertanggung jawabkan. Instrumen disusun berlandaskan teori dari variabel yang akan diambil datanya. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengukur variabel *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dan variabel persepsi gaya kepemimpinan.

⁷² Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, hlm. 34.

Instrumen penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek.⁷³ Dalam pendekatan ini tidak diperlukan adanya kelompok panel penilai (*Judging Group*) dikarenakan nilai skala setiap pernyataan tidak akan ditentukan oleh derajat *favorable*-nya masing-masing akan tetapi distribusi respon setuju atau tidak setuju dari sekelompok responden yang bertindak sebagai kelompok uji-coba (*Pilot Study*).⁷⁴ Skala *Organizational Citezenship Behavior* dan persepsi gaya kepemimpinan dalam penelitian ini semuanya bersifat *favorable* dan menggunakan empat alternatif jawaban. Alasan menggunakan empat alternatif jawaban karena Suryaman dalam Umi menjelaskan bahwa masyarakat Indonesia adalah masyarakat yang cenderung memilih skor tengah semisal skor 3 untuk skala 1-5 dan memilih skor 4 untuk skala 1-7, tanpa membacanya terlebih dahulu.⁷⁵ Berikut ini alternatif jawaban untuk setiap butir pernyataan beserta skor jawaban.

⁷³ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia, 2010), hlm. 87.

⁷⁴ Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 139.

⁷⁵ Umi Rohmah, *Hubungan Antara Minat dan Motivasi Baca Puisi Dengan Kemampuan Menulis Puisi Siswa Kelas VII MTs Sekecamatan Gajah Kabupaten Demak*, skripsi tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), hlm. 50.

Tabel 1.3

Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor Pernyataan
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dibawah ini adalah aspek-aspek dan indikator dari *Organizational Citizenship Behavior* dan persepsi gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Instrumen *Organizational Citizenship Behavior*

Instrumen *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang digunakan Suryana dan Fahrudin dalam penelitian “*Studi Tentang Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja Dosen Pada PTN Dan PTS Provinsi Bengkulu*”. Keseluruhan instrumen diadopsi dari Konovsky dan Organ, namun peneliti akan menggunakan skala ini dengan modifikasi sesuai kondisi organisasi, diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1.4**Instrumen *Organizational Citizenship Behavior***

No.	Aspek	Indikator
1.	<i>Altruism</i>	Membantu rekan yang kelebihan kerja
		Menggantikan rekan yang berhalangan
		Membantu rekan agar produktif
		Mengorientasikan karyawan baru
2.	<i>Courtesy</i>	Menghargai rekan kerja
		Menghindari masalah dengan rekan kerja
		Mengantisipasi tindakan
		Memberitahu sebelum rekan bertindak
3.	<i>Sportsmanship</i>	Mengeluh hal sepele
		Menyalahkan organisasi
		Marah terhadap perubahan
		Menyalahkan diri sendiri
4.	<i>Conscientiousness</i>	Datang lebih awal
		Memberitahu jika absen
		Menyelesaikan kerja tepat waktu
		Mempertahankan kerapian tempat kerja
5.	<i>Civic virtue</i>	Mengikuti perkembangan organisasi
		Menjaga nama baik organisasi
		Mendatangi acara-acara organisasi
		Memberikan saran perbaikan organisasi

b. Instrumen Persepsi Gaya kepemimpinan

Berdasarkan teori persepsi gaya kepemimpinan yang telah dijelaskan sebelumnya, di bawah ini merupakan aspek-aspek yang disusun untuk mengukur persepsi gaya kepemimpinan karyawan :

Tabel 1.5
Instrumen Persepsi Gaya Kepemimpinan

No.	Aspek	Indikator
1.	Persepsi kognitif terhadap gaya kepemimpinan	Motivasi
		Kepribadian
		Keterampilan
		Etika
2.	Persepsi afeksi terhadap gaya kepemimpinan	Nilai
		Konsep
		Optimisme

6. Uji Coba Instrumen

Sebelum Instrumen digunakan untuk penelitian, instrumen kuesioner dalam penelitian harus diujicobakan terlebih dahulu. Arikunto mengatakan bahwa instrumen yang baik yaitu instrumen yang valid dan reliabel.⁷⁶ Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini diolah menggunakan *software SPSS 21.0 for windows* dan *Microsoft Excel 2007*.

⁷⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Tindakan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010) hlm. 211.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini melalui tiga tahapan. Pertama, Validitas isi (*content validity*), secara teknis validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen atau matrik pengembangan instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolok ukur dan nomor butir (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dari indikator.⁷⁷ Setelah itu dikonsultasikan dengan ahli (*Profesional Judgment*), dalam penelitian ini peneliti berkonsultasi dengan dosen pembimbing skripsi.

Kedua uji bahasa, uji bahasa dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen sudah sesuai dengan kaidah-kaidah penulisan pernyataan kuesioner. Uji bahasa dilakukan untuk memudahkan pemahaman responden terhadap kuesioner. Uji bahasa dalam penelitian ini diujikan kepada tiga mahasiswa yang sudah mengambil mata kuliah metodologi penelitian.

Ketiga, *construct validity* yaitu menguji validitas konstruk instrumen, untuk menguji kuesioner yang telah disusun valid atau tidak, akan dilakukan uji coba kepada 34 responden dari pegawai Kantor Kementerian Agama Tulungagung, alasan memilih pegawai Kantor Kementerian Agama Tulungagung karena Kantor Kementerian Agama

⁷⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi (Mixed Method)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 177.

Tulungagung memiliki kesamaan dengan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu sebagai instansi pemerintah dibawah Kementerian Agama Republik Indonesia. Setelah itu validitas konstruk dihitung menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.⁷⁸ Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian menggunakan metode *Alpha Cronchbarch* yang digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang digunakan untuk menghitung reliabilitas tes yang mengukur sikap atau perilaku.⁷⁹ Besar nilai r_{11} dapat di interpretasikan sebagai berikut :⁸⁰

Tabel 1.6

Tabel Interpretasi

Besarnya r_{11}	Interpretasi
0,80 $r_{11} > 0,80$	Reliabilitas sangat tinggi
0,60 $r_{11} < 0,80$	Reliabilitas Tinggi
0,40 $r_{11} < 0,60$	Reliabilitas sedang
0,20 $r_{11} < 0,40$	Reliabilitas rendah
0,00 $r_{11} < 0,20$	Reliabilitas sangat rendah

⁷⁸ H.M Sonny Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, hlm. 50.

⁷⁹ Syofan Siregar, *Metode penelitian Kuantitatif Perhitungan Manual & SPSS*, hlm. 56.

⁸⁰ Umi Rohmah, *Hubungan Antara Minat dan Motivasi Baca Puisi Dengan Kemampuan Menulis Puisi Siswa Kelas VII MTs Sekecaamatan Gajah Kabupaten Demak*, hlm. 64.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data untuk pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik serta diolah menggunakan *software SPSS 21.0 for windows* dan *Microsoft Excel 2007*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud untuk mengetahui normal tidaknya data yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogrov - Smirnov*. Kriterianya adalah tingkat kesalahan untuk uji dua sisi hasil perhitungan > 0.05 berarti berdistribusi normal.⁸¹

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.⁸² Dalam penelitian ini uji linearitas menggunakan uji F dengan *test for linearity*, dua variabel dikatakan linear apabila signifikansi > 0.05 .

c. Uji Hipotesis

Hipotesis sebagai suatu pernyataan tentang dua atau lebih variabel-variabel yang sifatnya sementara sebelum diperoleh data

⁸¹ Burhan dan Nurgiyantoro, *Statistik Terapan*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2009), hlm. 118.

⁸² Ayu Lestari, "Uji Linearitas", <http://statistikpendidikan.com/wp-content/uploads/2013/05/Uji-Linearitas.-Ayu-Lestari>.

empiris.⁸³ Dalam uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji regresi sederhana. Hipotesis diterima apabila signifikansi < 0.05 dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$.



31. ⁸³ Sonny Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), hlm.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil kategorisasi *Organizational Citizenship Behavior* dengan kategori tinggi, rendah, dan sedang. Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* tinggi persentasenya sebesar 58.9 % dan karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* sedang persentasenya sebesar 41.1%. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi
2. Berdasarkan hasil kategorisasi persepsi gaya kepemimpinan dengan kategori tinggi, rendah, dan sedang. Karyawan yang memiliki persepsi gaya kepemimpinan tinggi persentasenya sebesar 62.2%, karyawan yang memiliki persepsi gaya kepemimpinan sedang persentasenya sebesar 36.7%, dan karyawan yang memiliki persepsi gaya kepemimpinan rendah persentasenya sebesar 1.1% . Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan persepsi gaya kepemimpinan karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi.
3. Ada pengaruh positif antara persepsi gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta. Hipotesis diterima dengan $\text{sig } 0.000 < 0.05$, dan $t \text{ hitung } > t$ tabel yaitu $4.214 > 1.987$. Sumbangan efektif persepsi gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan berdasarkan nilai *R Square* sebesar 15.9% dan artinya, masih ada 84.1% faktor lain dari *Organizational Citizenship Behavior* yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Prosedur pendistribusian kuesioner yang harus melalui Kepala Bagian lalu diserahkan kepada Kepala Sub Bagian, oleh Kepala Sub Bagian diserahkan pada karyawan, prosedur tersebut menyebabkan peneliti tidak mengetahui secara langsung pembagian dan pengisian kuesioner, dan pada saat dikembalikan ada beberapa data responden yang tidak terisi, masih ada kuesioner yang belum terisi, dan pada saat pengembalian kuesioner jumlahnya berkurang.
2. Birokrasi pendistribusian kuesioner dapat mempengaruhi subjektivitas responden pada pengisian kuesioner persepsi gaya kepemimpinan karena proses distribusi yang melalui Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian
3. Setelah terjun penelitian dan menganalisis hasil kuesioner peneliti menyadari kekurangan pada kuesioner persepsi gaya kepemimpinan yang keseluruhan itemnya bersifat *favorable* karena melihat karakteristik

responden dan prosedur pendistribusian kuesioner ada kecenderungan menjawab sangat setuju (SS) semua atau setuju (S) semua atau bahkan tidak setuju (TS) semua.

C. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini maka diajukan saran teoritis dan saran praktis, yaitu sebagai berikut :

1. Saran Teoritis

- a. Dilihat dari disiplin ilmu manajemen dakwah penelitian ini masih sangat terbatas, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya menghubungkan faktor -faktor lain yang memiliki pengaruh dengan *Organizational Citizenship Behavior*, serta akan lebih baik jika peneliti selanjutnya mengintegrasikan *Organizational Citizenship Behavior* dengan perspektif islam sehingga bisa memberikan kontribusi terhadap pengembangan disiplin ilmu manajemen dakwah dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.
- b. Dalam pembuatan instrumen apabila menggunakan skala *likert* akan lebih baik jika diperhitungkan derajat *favorable* dan *unfavorable* itemnya, meskipun nilai skala dari setiap item tidak ditentukan dari derajat *favorable* atau *unfavorable*-nya, namun hal ini mempengaruhi subjektivitas jawaban responden pada kuesioner.

2. Saran Praktis

- a. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi, meskipun *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi dengan presentase 58.9% tetapi belum bisa dikatakan maksimal, oleh karena itu perilaku *Organizational Citizenship Behavior* harus selalu ditingkatkan salah satunya dengan cara meningkatkan interaksi dan membangun komunikasi yang intensif antara atasan dengan bawahan. Misalnya atasan memberi motivasi karyawan pada saat bekerja, memuji karyawan yang kinerjanya bagus, dan bersama-sama menciptakan iklim kerja yang kondusif.
- b. Di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sendiri persepsi gaya kepemimpinan memberi kontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 15.9% dan masih ada 84.1% faktor – faktor lain yang mempengaruhi, namun persepsi karyawan terhadap kepemimpinan termasuk dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 62.2%. hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki persepsi positif yang tinggi terhadap atasannya, oleh karena itu pemimpin diharapkan mampu menjadi suri tauladan yang baik bagi pengikutnya dan selalu berusaha untuk bersikap amanah, jujur, dan adil karena perilaku pemimpin yang membentuk

persepsi karyawan berpengaruh pada tingkat *Organizational
Citizenship Behavior*.



DAFTAR PUSTAKA

- Ammy Novita Setiawati, *Hubungan Antara Kepuasan kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area II Bandung Braga KANWIL VI Jawa Barat*, skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta: Program Sarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011.
- Anisah Kushariyanti, *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Pada Guru SMU Negeri di Semarang*, skripsi tidak diterbitkan, Semarang: Program Sarjana UNDIP, 2007.
- Adisty Herwidaningtyas Soeyitno, "Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan Dengan Kinerja Karyawan Di RS.Muji Rahayu Surabaya", *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 2:1, 2013.
- Ayu Lestari, "Uji Linearitas", <http://statistikpendidikan.com/wp-content/uploads/2013/05/Uji-Linearitas.-Ayu-Lestari>, diakses tanggal 9 Juni 2014.
- Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Andi, 2004.
- Bolino, dkk., "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations". *Academy Of Management*, Vol. 27: 4, 2002.
- Burhan dan Nurgiyantoro, *Statistik Terapan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2009.
- Darwito, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)*, tesis tidak diterbitkan, Semarang: Program Pascasarjana UNDIP, 2008.
- Departemen Agama RI, *Qur'an Tajwid dan Terjemah*, Jakarta: Maghfirah Pustaka, 2006.
- Ferri Novliadi, *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi*

Terhadap Dukungan Organisasional, skripsi tidak diterbitkan, Medan : Program Sarjana UNSUMUT, 2007.

Gary Yukl. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, terj. Budi Supriyanto, Jakarta: Indeks, 2001.

H.M Sonny Sumarsono ,*Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.

H.S. Kartoredjo, *Kamus Baru Kontemporer*, Bandung: Rosdakarya, 2014.

Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia, 2010.

Ina Maulida, “Persepsi Siswa Terhadap Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 di SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta”, skripsi tidak diterbitkan Yogyakarta : Program Sarjana UNY, 2013.

Jalaludin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

James L. Soldner, “Relationships Among Leader-Member Exchange, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Gender, And Dyadic Duration In A Rehabilitation Organization”, Desertasi tidak diterbitkan, United States Of America: Graduate School Southern Illinois University Carbondale, 2009.

Lee Kim Lian dan Low Guan Tui, “Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Subordinates Competence and Downward Influence Tactics”, *Journal of Applied Business and Economics*, Vol. 13:2, 2012.

Malikeh Beheshtifar dan Gholam Reza Hesani, “Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Factor to Decrease Organizational Conflict”, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Businnes*, Vol. 5:1, 2013.

Marita Ahdiyana, “Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Kinerja Organisasi”, [http://staff.uny.ac.id// Dimensi%20OCB%20dalam%20Kinerja%20Organisasi](http://staff.uny.ac.id//Dimensi%20OCB%20dalam%20Kinerja%20Organisasi), diakses tanggal 6 Februari 2014

Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Aditya Media Publishing, 2012.

- May-Chiun Lo dan T. Ramayah,” Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a Multicultural Society: The Case of Malaysia”, *International Business Research*, Vol. 2: 1, 2009.
- Meity Taqdir Q, Dkk., *Kamus Bahasa Indonesia Untuk Pelajar*, Jakarta Timur: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2011.
- Mohammad Taleghani dan Reyhaneh Rezaee Mehr, “The Relationship between Servant Leadership and Organizational Citizenship Behavior in Executive Organizations of Guilan Province” , *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol. 3:1, 2013.
- Morissan, dkk., *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Muhadi Zainudin dan Abdul Mustaqim, *Studi Kepemimpinan Islam (Telaah Normatif dan Historis)*, Yogyakarta: Al-Muhsin Press, 2002.
- Muhammad Fauzan Baihaqi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*, skripsi tidak diterbitkan, Semarang: Program Sarjana UNDIP, 2010.
- Muhammad Quzwini, “Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Lapas Klas I Lowokwaru Malang,” *Jurnal Psikologi*, Vol. 1:1, 2013.
- Noormala Amir Ishak, "Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior : the Mediating Impact of Self-Esteem", *International Journal of Business and Management*, Vol. 4: 3, 2009.
- Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Pres, 2002.
- Philip M. Podsakoff, dkk., “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research”, *Journal Of Management*, Vol. 26:3, 2000.
- Pohan Susanto dan Roy setiawan, *Studi Deskriptif Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di PT. Galang Buana Indonesia*, *Jurnal Agrora*, Vol 1: 3, 2013.

- Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*, skripsi tidak diterbitkan, Semarang: Program Sarjana Universitas Diponegoro, 2010.**
- Retno Wulandari, “Korelasi Persepsi Mata Pelajaran Matematika dan Minat Belajar Matematika Dengan Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelas Vi Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Gamping Tahun Ajaran 2010/2011”, skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta: Program Sarjana UNY, 2012.**
- Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi Buku (Organizational Behavior) I*, Terj. Diana Angelica. dkk., Jakarta: Salemba Empat, 2007.**
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.**
- _____, *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- _____, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Samuel Todd dan Aubrey Kent, *Direct And Indirect Effects Of Task Characteristics On Organizational Citizenship Behavior. North American Journal of Psychology*, Vol.8: 2; [http://www.freepatentsonline.com/article/Nort Americanjournal -Psychology /159922 616.html](http://www.freepatentsonline.com/article/Nort%20Americanjournal%20-Psychology%20/159922%20616.html), diakses tanggal 8 Januari 2014.**
- Syaikh Yusuf An-Nabhani, *Edisi Bahasa Indonesia Ringkasan Riyadush Shalihin*, terj. Abu Khodijah, Bandung: Irsyad Baitus Salam, 2006.**
- Syofian Siregar, *Metode penelitian Kuantitatif Perhitungan Manual & SPS*, Jakarta: Kencana, 2013.**
- Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi (Mixed Method)*, Bandung: Alfabeta, 2013.**
- Suryana Sumantri dan Fahrudin Js Pareke, “Studi Tentang *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja Dosen Pada PTN dan PTS Provinsi Bengkulu”, <http://pustakaunpad.ac.id/archives/74795/>, diakses tanggal 4 Maret 2014.**

- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *LAKIP UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2013*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.
- UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Akademik*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.
- UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, “Quality Assurance”, <http://uinsuka.ac.id/index.php/page/universitas/6>, diakses tanggal 21 Juli 2014.
- UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, “Sejarah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”, <http://uinsuka.ac.id/index.php/page/universitas/6>, diakses tanggal 21 Juli 2014.
- UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Kerangka Dasar Keilmuan & Pengembangan Kurikulum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Yogyakarta: Pokja Akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006.
- Umi Rohmah, *Hubungan Antara Minat dan Motivasi Baca Puisi Dengan Kemampuan Menulis Puisi Siswa Kelas VII MTs Sekecamatan Gajah Kabupaten Demak*, skripsi tidak diterbitkan, Yogyakarta: Program Sarjana UNY, 2013.
- Ung Hee Lee, dkk., “Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes”, *Global Business and Management Research: An International Journal*, Vol. 5:1, 2013.
- Vivin Maharani, dkk., “Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java”, *International Journal of Business and Management*, Vol. 8:17, 2013.
- Wikipedia, “Organizational Citizenship Behavior”, http://en.wikipedia.org/wiki/Organizational_citizenship_behavior, diakses tanggal 13 Januari 2014.
- Zoharoh Umar, “Literature Review : The Importance of Theory”, <http://www.vodppl.upm.edu.my/uploads/docs/Week%205%20Literature%20Review%20-%20Theoretical%20Suppot.pdf>, tanggal 2 Agustus 2014.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DATA TRY OUT

OCB

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3
3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
8	3	4	3	3	4	2	2	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3
9	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
10	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	2	3	1	3	2	4	3	3	2	1	4	3	2	4	2	3	4	2
12	3	3	4	4	3	1	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
13	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2
14	2	2	4	4	2	3	3	2	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
15	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
16	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
20	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
23	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
24	3	3	4	3	4	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
25	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2
27	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2
28	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
29	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
30	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2

Validitas OCB Milik Setiawati

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.959	.960	44

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.2500	.62217	32
VAR00002	3.5312	.98323	32
VAR00003	4.0000	1.01600	32
VAR00004	4.1562	.84660	32
VAR00005	4.0938	.77707	32
VAR00006	4.0312	.64680	32
VAR00007	3.6562	.97085	32
VAR00008	3.7500	.84242	32
VAR00009	4.1875	.53506	32
VAR00011	4.0312	.69488	32

VAR00012	3.2812	.88843	32
VAR00013	3.6250	.79312	32
VAR00014	3.9375	.61892	32
VAR00015	4.0312	.47413	32
VAR00016	3.7812	.75067	32
VAR00017	3.2812	1.02342	32
VAR00018	3.4688	.98323	32
VAR00019	3.8438	.95409	32
VAR00020	4.0312	.47413	32
VAR00024	3.7500	.62217	32
VAR00026	3.8438	.80760	32
VAR00027	3.5312	.87931	32
VAR00028	3.2188	1.03906	32
VAR00029	3.9688	.69488	32
VAR00030	4.0000	.56796	32
VAR00031	4.1875	.53506	32
VAR00032	3.6875	.59229	32
VAR00033	3.9062	.96250	32
VAR00034	3.9375	.71561	32
VAR00035	4.0938	.58802	32
VAR00036	3.7812	.65915	32
VAR00037	3.9062	.81752	32
VAR00038	3.7500	.67202	32
VAR00039	3.7188	.72887	32
VAR00040	3.9688	.53788	32
VAR00042	3.4375	.87759	32
VAR00043	3.6562	.70066	32
VAR00044	3.9688	.73985	32
VAR00045	4.0312	.59484	32
VAR00046	4.0312	.47413	32
VAR00047	3.7188	.95830	32
VAR00048	3.8125	.96512	32
VAR00049	3.9688	.82244	32

AR00050	3.8438	.80760	32
---------	--------	--------	----

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.834	3.219	4.250	1.031	1.320	.063	44
Item Variances	.599	.225	1.080	.855	4.803	.065	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	164.4375	401.415	.584		.958
VAR00002	165.1562	390.781	.633		.957
VAR00003	164.6875	386.609	.719		.957
VAR00004	164.5312	392.838	.679		.957
VAR00005	164.5938	395.475	.656		.957
VAR00006	164.6562	398.943	.658		.957
VAR00007	165.0312	389.064	.688		.957
VAR00008	164.9375	393.802	.653		.957
VAR00009	164.5000	399.935	.754		.957
VAR00011	164.6562	404.104	.421		.958
VAR00012	165.4062	392.184	.664		.957
VAR00013	165.0625	397.802	.566		.958
VAR00014	164.7500	397.548	.746		.957
VAR00015	164.6562	408.749	.385		.958
VAR00016	164.9062	405.701	.334		.959
VAR00017	165.4062	389.217	.646		.957
VAR00018	165.2188	391.402	.616		.957
VAR00019	164.8438	391.426	.636		.957
VAR00020	164.6562	407.975	.426		.958

VAR00024	164.9375	397.351	.750	.957
VAR00026	164.8438	400.136	.482	.958
VAR00027	165.1562	397.168	.525	.958
VAR00028	165.4688	401.483	.331	.959
VAR00029	164.7188	396.144	.713	.957
VAR00030	164.6875	407.190	.386	.958
VAR00031	164.5000	408.645	.343	.959
VAR00032	165.0000	405.677	.433	.958
VAR00033	164.7812	395.983	.508	.958
VAR00034	164.7500	397.161	.655	.957
VAR00035	164.5938	405.152	.458	.958
VAR00036	164.9062	403.830	.456	.958
VAR00037	164.7812	390.241	.788	.956
VAR00038	164.9375	397.609	.682	.957
VAR00039	164.9688	399.838	.548	.958
VAR00040	164.7188	408.467	.349	.959
VAR00042	165.2500	392.452	.665	.957
VAR00043	165.0312	399.644	.579	.958
VAR00044	164.7188	394.144	.737	.957
VAR00045	164.6562	407.007	.375	.958
VAR00046	164.6562	402.491	.717	.957
VAR00047	164.9688	386.870	.758	.957
VAR00048	164.8750	395.339	.523	.958
VAR00049	164.7188	392.144	.722	.957
VAR00050	164.8438	395.943	.615	.957

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.6869E2	416.351	20.40468	44

Validitas Persepsi Gaya Kepemimpinan

Correlations

skor Butir_30

skor	Pearson Correlation	.550**
Butir_1	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
skor	Pearson Correlation	.595**
Butir_2	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
skor	Pearson Correlation	.618**
Butir_3	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
skor	Pearson Correlation	.048
Butir_4	Sig. (2-tailed)	.801
	N	30
skor	Pearson Correlation	.523**
Butir_5	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
skor	Pearson Correlation	.308
Butir_6	Sig. (2-tailed)	.098
	N	30
skor	Pearson Correlation	.522**
Butir_7	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
skor	Pearson Correlation	.470**
Butir_8	Sig. (2-tailed)	.009
	N	30
skor	Pearson Correlation	.760**
Butir_9	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
skor	Pearson Correlation	.256
Butir_10	Sig. (2-tailed)	.172
	N	30
skor	Pearson Correlation	.639**
Butir_11	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

skor	Pearson Correlation	.410 [*]
Butir_12	Sig. (2-tailed)	.024
	N	30
skor	Pearson Correlation	.169
Butir_13	Sig. (2-tailed)	.373
	N	30
skor	Pearson Correlation	.526 ^{**}
Butir_14	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
skor	Pearson Correlation	.424 [*]
Butir_15	Sig. (2-tailed)	.020
	N	30
skor	Pearson Correlation	.606 ^{**}
Butir_16	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
skor	Pearson Correlation	.538 ^{**}
Butir_17	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
skor	Pearson Correlation	.626 ^{**}
Butir_18	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
skor	Pearson Correlation	.750 ^{**}
Butir_19	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
skor	Pearson Correlation	.506 ^{**}
Butir_20	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
skor	Pearson Correlation	.724 ^{**}
Butir_21	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
skor	Pearson Correlation	.862 ^{**}
Butir_22	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
skor	Pearson Correlation	.632 ^{**}
Butir_23	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

skor	Pearson Correlation	.827**
Butir_24	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
skor	Pearson Correlation	.760**
Butir_25	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
skor	Pearson Correlation	.132
Butir_26	Sig. (2-tailed)	.488
	N	30
skor	Pearson Correlation	.633**
Butir_27	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
skor	Pearson Correlation	.329
Butir_28	Sig. (2-tailed)	.076
	N	30
skor	Pearson Correlation	.582**
Butir_29	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
skor	Pearson Correlation	1
Butir_30	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	29

Hasil Uji Deskriptif

Frequencies

Statistics

		OCB	PGK
N	Valid	90	90
	Missing	0	0
Mean		122.3889	71.5000
Median		121.0000	69.0000
Mode		119.00	69.00
Std. Deviation		8.15123	9.93942
Minimum		109.00	26.00
Maximum		152.00	92.00

Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		OCB	PGK
N		90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	122.3889	71.5000
	Std. Deviation	8.15123	9.93942
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.138
	Positive	.118	.138
	Negative	-.059	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.117	1.307
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165	.066

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * PGK	Between Groups	(Combined)	2749.875	30	91.663	1.710	.040
		Linearity	997.496	1	997.496	18.603	.000
		Deviation from Linearity	1752.379	29	60.427	1.127	.341
Within Groups			3163.514	59	53.619		
Total			5913.389	89			

Hasil Uji Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PGK ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: OCB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411 ^a	.169	.159	7.47412

a. Predictors: (Constant), PGK

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	997.496	1	997.496	17.856	.000 ^a
	Residual	4915.893	88	55.862		
	Total	5913.389	89			

a. Predictors: (Constant), PGK

b. Dependent Variable: OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	98.306	5.753		17.087	.000
	PGK	.337	.080	.411	4.226	.000

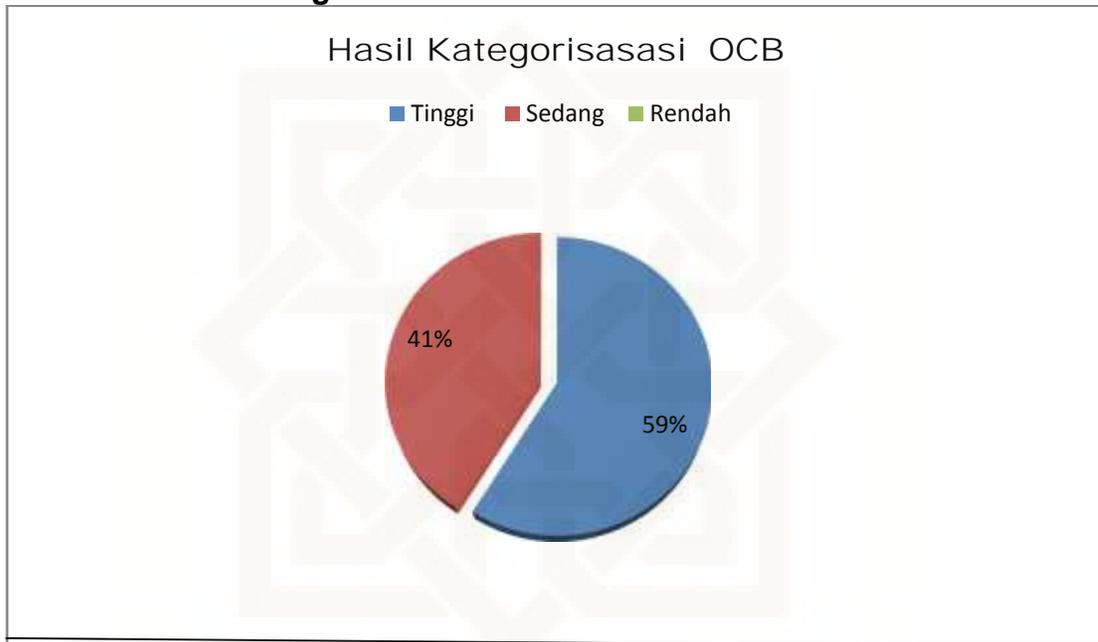
a. Dependent Variable: OCB

HASIL UJI KATEGORISASI

OCB = Organizational Citizenship Behavior

PGK = Persepsi Gaya Kepemimpinan

1. Berdasarkan Diagram Pie



2. Hasil Olah Data Statistik Kategorisasi

OCB

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	53	58.9	58.9	58.9
Sedang	37	41.1	41.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

PGK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	56	62.2	62.2	62.2
Sedang	33	36.7	36.7	98.9
Rendah	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

3. Daftar Nilai Kategorisasi Responden

NO	OCB	Kategori	PGK	Kategori
1	133	Tinggi	68	Sedang
2	117	Sedang	69	Tinggi
3	118	Sedang	71	Tinggi
4	113	Sedang	68	Sedang
5	126	Tinggi	75	Tinggi
6	122	Tinggi	69	Tinggi
7	114	Sedang	67	Sedang
8	120	Tinggi	89	Tinggi
9	126	Tinggi	68	Sedang
10	115	Sedang	69	Tinggi
11	112	Sedang	79	Tinggi
12	125	Tinggi	79	Tinggi
13	120	Tinggi	69	Tinggi
14	109	Sedang	63	Sedang
15	115	Sedang	81	Tinggi
16	117	Sedang	71	Tinggi
17	112	Sedang	70	Tinggi

18	140	Tinggi	91	Tinggi
19	122	Tinggi	72	Tinggi
20	124	Tinggi	79	Tinggi
21	112	Sedang	67	Sedang
22	111	Sedang	66	Sedang
23	126	Tinggi	61	Sedang
24	120	Tinggi	77	Tinggi
25	116	Sedang	67	Sedang
26	119	Sedang	69	Tinggi
27	117	Sedang	77	Tinggi
28	135	Tinggi	59	Sedang
29	111	Sedang	59	Sedang
30	122	Tinggi	70	Tinggi
31	124	Tinggi	67	Sedang
32	119	Sedang	81	Tinggi
33	131	Tinggi	67	Sedang
34	125	Tinggi	71	Tinggi
35	119	Sedang	69	Tinggi
36	123	Tinggi	74	Tinggi
37	120	Tinggi	70	Tinggi
38	115	Sedang	62	Sedang
39	132	Tinggi	86	Tinggi
40	133	Tinggi	85	Tinggi
41	118	Sedang	26	Rendah
42	131	Tinggi	69	Tinggi
43	119	Sedang	59	Sedang
44	152	Tinggi	92	Tinggi
45	113	Sedang	49	Sedang
46	126	Tinggi	70	Tinggi
47	118	Sedang	69	Tinggi
48	126	Tinggi	76	Tinggi
49	125	Tinggi	72	Tinggi
50	135	Tinggi	85	Tinggi
51	123	Tinggi	69	Tinggi
52	124	Tinggi	67	Sedang
53	121	Tinggi	68	Sedang
54	117	Sedang	60	Sedang
55	124	Tinggi	77	Tinggi

56	119	Sedang	69	Tinggi
57	120	Tinggi	75	Tinggi
58	144	Tinggi	89	Tinggi
59	131	Tinggi	76	Tinggi
60	119	Sedang	64	Sedang
61	130	Tinggi	67	Sedang
62	118	Sedang	69	Tinggi
63	124	Tinggi	69	Tinggi
64	121	Tinggi	67	Sedang
65	115	Sedang	68	Sedang
66	133	Tinggi	78	Tinggi
67	124	Tinggi	77	Tinggi
68	119	Sedang	64	Sedang
69	128	Tinggi	68	Sedang
70	110	Sedang	68	Sedang
71	126	Tinggi	90	Tinggi
72	122	Tinggi	88	Tinggi
73	119	Sedang	55	Sedang
74	116	Sedang	67	Sedang
75	134	Tinggi	72	Tinggi
76	129	Tinggi	75	Tinggi
77	123	Tinggi	91	Tinggi
78	119	Sedang	67	Sedang
79	120	Tinggi	63	Sedang
80	126	Tinggi	70	Tinggi
81	122	Tinggi	76	Tinggi
82	120	Tinggi	88	Tinggi
83	121	Tinggi	85	Tinggi
84	140	Tinggi	66	Sedang
85	111	Sedang	65	Sedang
86	116	Sedang	69	Tinggi
87	114	Sedang	74	Tinggi
88	127	Tinggi	88	Tinggi
89	142	Tinggi	75	Tinggi
90	111	Sedang	64	Sedang

Surat Pengantar Kuesioner

Kepada Yth

Bapak/Ibu Pegawai

Di Kantor Kementerian Agama Tulungagung

Dengan Hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan program sarjana studi manajemen dakwah Fakultas Dakwah di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai penulisan bahan skripsi kami melaksanakan penelitian "Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior". Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu pegawai untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu kami sampaikan bahwa sesuai dengan etika penelitian kami akan merahasiakan identitas Bapak/Ibu dalam ini.

Bantuan dari Bapak/Ibu, dalam mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya secara objektif dan apa adanya sangat berarti bagi peneliti, untuk itu kami mengucapkan terimakasih.

Peneliti,

Sulfa Fariana
10240037

A. Identitas Responden

- a. Nama : _____(Tidak wajib diisi)
b. Usia : _____(Tahun)
c. Jenis Kelamin : _____(Laki-laki/Perempuan)
d. Pendidikan Terakhir : _____(SD/ SLTP/SLTA/DIII/S1 /S2 /S3)
e. Masa Kerja : _____(Tahun)

B. Pernyataan Penelitian

1. Bapak/Ibu dimohon membaca pernyataan dengan teliti
2. Bapak/Ibu dimohon memberi jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (X) pada pilihan jawaban yang tersedia, keterangannya sbb:

STS : apabila pertanyaan Sangat Tidak Sesuai dengan keadaan

TS : apabila pertanyaan Tidak Sesuai dengan keadaan

S : apabila pertanyaan Sesuai dengan keadaan

SS : apabila pertanyaan Sangat Sesuai dengan keadaan

Try Out Kuesioner
Organizational Citizenship Behavior

1	Saya membantu rekan kantor yang kelebihan beban pekerjaan	STS	TS	S	SS
2	Saya menggantikan pekerjaan rekan kantor yang berhalangan masuk kerja	STS	TS	S	SS
3	Saya membantu rekan kantor terkait pekerjaannya agar selesai tepat waktu	STS	TS	S	SS
4	Saya dengan senang hati mengenalkan lingkungan kantor pada karyawan baru	STS	TS	S	SS
5	Saya menghargai rekan kantor	STS	TS	S	SS
6	Saya menghindari masalah dengan rekan kantor	STS	TS	S	SS
7	menghindari tindakan yang menyebabkan masalah	STS	TS	S	SS
8	Saya memberikan saran kepada rekan kantor sebelum bertindak dalam menyelesaikan masalah terkait pekerjaannya	STS	TS	S	SS
9	Saya mengeluhkan masalah kecil di kantor	STS	TS	S	SS
10	Saya menyalahkan organisasi karena kondisi yang kurang sesuai dengan harapan	STS	TS	S	SS
11	Saya kurang setuju terhadap perubahan organisasi karena membutuhkan waktu untuk beradaptasi lagi	STS	TS	S	SS
12	Saya menyalahkan diri sendiri jika mengalami kegagalan terkait pekerjaan dalam tim	STS	TS	S	SS
13	Saya tiba lebih awal di kantor, sehingga siap bekerja	STS	TS	S	SS

	saat jam kerja dimulai				
14	Saya memberitahukan rekan kantor, jika berhalangan masuk kerja untuk menggantikan pekerjaan saya	STS	TS	S	SS
15	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	STS	TS	S	SS
16	Saya mempertahankan kerapian tempat kerja agar merasa nyaman saat bekerja	STS	TS	S	SS
17	Saya mengikuti perkembangan organisasi	STS	TS	S	SS
18	Saya menjaga nama baik organisasi	STS	TS	S	SS
19	Saya mendatangi acara-acara organisasi	STS	TS	S	SS
20	Saya memberikan saran untuk perbaikan organisasi	STS	TS	S	SS

Try Out Kuesioner
Persepsi Gaya Kepemimpinan

1	Atasan saya menginspirasi bawahannya dalam bekerja	STS	TS	S	SS
2	Atasan saya sering memberi semangat bawahannya	STS	TS	S	SS
3	Atasan saya sering menjadi penggerak agar karyawan bekerja lebih baik	STS	TS	S	SS
4	Atasan saya sering mengawasi kinerja karyawan secara langsung	STS	TS	S	SS
5	Atasan saya menghargai kerja keras karyawannya	STS	TS	S	SS
6	Atasan saya pemimpin yang positif dalam bertindak	STS	TS	S	SS

7	Atasan saya pemimpin yang bertanggung jawab	STS	TS	S	SS
8	Atasan saya berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi	STS	TS	S	SS
9	Atasan saya adalah pemimpin yang adil dan amanah	STS	TS	S	SS
10	Atasan saya mampu menyelesaikan konflik di kantor	STS	TS	S	SS
11	Atasan saya professional dalam menjalankan pekerjaannya	STS	TS	S	SS
12	Atasan saya memiliki kemampuan manajemen organisasi dengan baik	STS	TS	S	SS
13	Atasan saya memiliki kemampuan bernegosiasi dengan baik	STS	TS	S	SS
14	Atasan saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik pada bawahan	STS	TS	S	SS
15	Atasan saya berusaha menegakkan etika	STS	TS	S	SS
16	Atasan saya memperhatikan hak dan kewajiban karyawan	STS	TS	S	SS
17	Atasan saya memberi hukuman pada karyawan yang melakukan pelanggaran sesuai dengan aturan yang berlaku	STS	TS	S	SS
18	Atasan saya memberi penghargaan pada karyawan yang memiliki kinerja baik sesuai dengan aturan yang berlaku	STS	TS	S	SS

19	Atasan saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian visi dan misi organisasi	STS	TS	S	SS
20	Atasan saya mengedepankan kejujuran dan kedisiplinan	STS	TS	S	SS
21	Atasan saya menjadi tauladan yang baik	STS	TS	S	SS
22	Atasan saya menjunjung tinggi sportivitas	STS	TS	S	SS
23	Atasan saya membuat perencanaan dengan baik	STS	TS	S	SS
24	Atasan saya mengorganisasikan pelaksanaan perencanaan dengan baik	STS	TS	S	SS
25	Atasan saya melakukan evaluasi terhadap pencapaian-pencapaian organisasi	STS	TS	S	SS
26	Atasan saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi	STS	TS	S	SS
27	Atasan saya membuat kemajuan besar terhadap organisasi	STS	TS	S	SS
28	Atasan saya bersikap optimis di setiap pengambilan keputusan	STS	TS	S	SS
29	Atasan saya mengambil keputusan terbaik untuk organisasi	STS	TS	S	SS

Surat Pengantar Kuesioner

Kepada Yth

Bapak/Ibu Pegawai

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dengan Hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan program sarjana studi manajemen dakwah Fakultas Dakwah di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai penulisan bahan skripsi kami melaksanakan penelitian "Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior". Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu pegawai untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu kami sampaikan bahwa sesuai dengan etika penelitian kami akan merahasiakan identitas Bapak/Ibu dalam ini.

Bantuan dari Bapak/Ibu, dalam mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya secara objektif dan apa adanya sangat berarti bagi peneliti, untuk itu kami mengucapkan terimakasih.

Peneliti,

Sulfa Fariana
10240037

A. Identitas Responden

- a. Nama : _____(Tidak wajib diisi)
b. Usia : _____(Tahun)
c. Jenis Kelamin : _____(Laki-laki/Perempuan)
d. Pendidikan Terakhir : _____(SD/ SLTP/SLTA/DIII/S1 /S2 /S3)
e. Masa Kerja : _____(Tahun)

B. Pernyataan Penelitian

1. Bapak/Ibu dimohon membaca pernyataan dengan teliti
2. Bapak/Ibu dimohon memberi jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (X) pada pilihan jawaban yang tersedia, keterangannya sbb:

STS : apabila pertanyaan Sangat Tidak Sesuai dengan keadaan

TS : apabila pertanyaan Tidak Sesuai dengan keadaan

S : apabila pertanyaan Sesuai dengan keadaan

SS : apabila pertanyaan Sangat Sesuai dengan keadaan

Kuesioner
Organizational Citizenship Behavior

1	Ketika ada rekan kerja yang berhalangan hadir saya membantu pekerjaannya	STS	TS	S	SS
2	Saya tiba lebih awal sehingga siap bekerja saat jam kerja dimulai	STS	TS	S	SS
3	Saya lebih senang banyak bertindak daripada banyak bicara ketika terjadi permasalahan dalam lembaga	STS	TS	S	SS
4	Saya menjaga komunikasi dengan rekan kerja saya	STS	TS	S	SS
5	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat-rapat di lembaga ini	STS	TS	S	SS
6	Saya merasa keberatan untuk menangani pekerjaan rekan kerja saat berhalangan hadir	STS	TS	S	SS
7	Sebenarnya saya terkadang enggan mengikuti rapat-rapat di lembaga ini	STS	TS	S	SS
8	Saya bersedia menawarkan diri untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban pekerjaan berat	STS	TS	S	SS
9	Aapabila lembaga member pekerjaan lebih diluar jam kerja, hal tersebut merupakan kesempatan untuk saya supaya lebih banyak belajar	STS	TS	S	SS
10	Saya terlibat aktif memelihara fasilitas-fasilitas yang ada di lembaga	STS	TS	S	SS
11	Saya tidak menawarkan diri untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban pekerjaan berat	STS	TS	S	SS

12	Saya mencari – cari kesempatan untuk bisa beristirahat ditengah-tengah jam kerja	STS	TS	S	SS
13	Saya akan berusaha untuk kelancaran pekerjaan saya, walaupun terkadang cara saya merugikan rekan kerja yang lain	STS	TS	S	SS
14	Saya jarang memperhatikan kebersihan dan kerapihan fasilitas-fasilitas dilingkungan kerja saya	STS	TS	S	SS
15	Saya senang mengenalkan lingkungan kerja pada karyawan baru meskipun tidak diminta	STS	TS	S	SS
16	Saya berusaha menaati apa yang telah menjadi tata tertib di lembaga ini	STS	TS	S	SS
17	Walaupun saran yang saya berikan lembaga tidak diterima , saya akan tetap berusaha memberikan masukan-masukan bagi kemajuan lembaga	STS	TS	S	SS
18	Saya berusaha menghormati pendapat dari rekan kerja saya	STS	TS	S	SS
19	Saya mengikuti perkembangan yang terjadi didalam lembaga	STS	TS	S	SS
20	Saya tidak merasa berkewajiban membantu mengenalkan lingkungan kerja baru kepada pegawai baru	STS	TS	S	SS
21	Saya terkadang tidak menjalankan aturan maupun instruksi kerja yang diberlakukan di lembaga ini	STS	TS	S	SS
22	Saya merasa kecewa dengan lembaga ketika saran yang saya berikan tidak diterima	STS	TS	S	SS
23	Saya sering berbeda pendapat dengan rekan kerja	STS	TS	S	SS

24	Saya kurang begitu memperhatikan perkembangan yang terjadi dalam lembaga	STS	TS	S	SS
25	Saya aktif memberikan saran-saran yang positif kepada rekan kerja terkait pekerjaan	STS	TS	S	SS
26	Saya berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan saya	STS	TS	S	SS
27	Pantang bagi saya untuk menyebarkan isu-isu negatif tentang lembaga, meskipun saya tidak suka dengan kondisi lembaga	STS	TS	S	SS
28	Saya merasa berkewajiban untuk menegakkan tata tertib di lembaga ini	STS	TS	S	SS
29	Saya membaca pengumuman-pengumuman yang ada di lembaga	STS	TS	S	SS
30	Saya kurang suka melaporkan tindakan peanggaran yang terjadi dilingkungan kerja saya	STS	TS	S	SS
31	Saya jarang membaca pengumuman-pengumuman yang ada dilembaga	STS	TS	S	SS
32	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin dengan hasil yang maksimal tanpa mengulur waktu	STS	TS	S	SS
33	Apapun keputusan yang diberikan atasan itu adalah yang terbaik bagi saya	STS	TS	S	SS
34	Saya sudah mempersiapkan solusi sebelum diminta	STS	TS	S	SS
35	Banyak ide-ide yang saya sumbangkan untuk lembaga dalam meningkatkan efektivitas kerja	STS	TS	S	SS
36	Rekan kerja saya sering menutupi masalah pekerjaannya	STS	TS	S	SS

37	Saya sering keberatan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan lembaga	STS	TS	S	SS
38	Saya sering mengajukan protes pada lembaga bila saya merasa tidak nyaman	STS	TS	S	SS
39	Saya tidak ingin terlibat dengan masalah yang dihadapi lembaga	STS	TS	S	SS
40	Saya tidak memiliki kewajiban untuk memikirkan yang terbaik untuk lembaga	STS	TS	S	SS

Kuesioner

Persepsi Gaya Kepemimpinan

1	Atasan saya menginspirasi bawahannya dalam bekerja	STS	TS	S	SS
2	Atasan saya sering memberi semangat bawahannya	STS	TS	S	SS
3	Atasan saya sering menjadi penggerak agar bawahannya bekerja lebih baik	STS	TS	S	SS
4	Atasan saya menghargai kerja keras bawahannya	STS	TS	S	SS
5	Atasan saya pemimpin yang positif dalam bertindak	STS	TS	S	SS
6	Atasan saya pemimpin yang bertanggung jawab	STS	TS	S	SS
7	Atasan saya berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi	STS	TS	S	SS
8	Atasan saya pemimpin yang adil dan amanah	STS	TS	S	SS

9	Atasan saya mampu menyelesaikan konflik dikantor	STS	TS	S	SS
10	Atasan saya professional dalam menjalankan pekerjaannya	STS	TS	S	SS
11	Atasan saya memiliki kemampuan manajemen organisasi yang baik	STS	TS	S	SS
12	Atasan saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik pada bawahan	STS	TS	S	SS
13	Atasan saya berusaha menegakkan etika	STS	TS	S	SS
14	Atasan saya memperhatikan hak dan kewajiban karyawan	STS	TS	S	SS
15	Atasan saya memberi hukuman pada bawahan yang melakukan pelanggaran sesuai dengan peraturan yang berlaku	STS	TS	S	SS
16	Atasan saya memberikan penghargaan pada bawahan yang memiliki kinerja baik sesuai dengan aturan yang berlaku	STS	TS	S	SS
17	Atasan saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian visi dan misi organisasi	STS	TS	S	SS
18	Atasan saya mengedepankan kejujuran dan kedisiplinan	STS	TS	S	SS
19	Atasan saya menjadi tauladan yang baik	STS	TS	S	SS
20	Atasan saya menjunjung tinggi sportivitas	STS	TS	S	SS
21	Atasan saya membuat perencanaan dengan baik	STS	TS	S	SS

22	Atasan saya mengorganisasikan pelaksanaan perencanaan dengan baik	STS	TS	S	SS
23	Atasan saya melakukan evaluasi terhadap pencapaian-pencapaian organisasi	STS	TS	S	SS
24	Atasan saya membuat kemajuan besar terhadap organisasi	STS	TS	S	SS
25	Atasan saya bersikap optimis di setiap pengambilan keputusan	STS	TS	S	SS
26	Atasan saya mengambil keputusan terbaik untuk organisasi	STS	TS	S	SS



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.c.id

BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : UIN.02/Kajur MD/PP.00.9/ 302/IV/2014

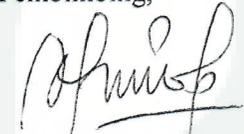
Dengan ini, Jurusan/Program Studi MD (Manajemen Dakwah) menerangkan bahwa:

1. Nama : Sulfa Fariana
2. NIM/Jurusan : 10240037/MD
3. Judul Proposal : Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan seminar proposal pada hari Kamis, 3 April 2014; dan proposal tersebut telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.

Ketua Jurusan,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Pembimbing,

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M.
NIP 19760616 200501 2 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274-515856 Fax, (0274) 552230 Yogyakarta 55281 email: fd@uin-suka.ac.id

No. : UIN.02/Kajur.MD/PP.00.9/237/2014
Lamp. : -
Hal : Permohonan Ijin Pra Penelitian / Uji Instrumen

Yogyakarta, 15 April 2014

Kepada:
Yth. Bpk. H. Damanhuri, M.Ag.
Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Tulung Agung
c.q. Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama
Kab. Tulung Agung
Jl. Pahlawan III/02 Tulung Agung

Assalaamu'alaikum wr.wb.

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) mahasiswa kami yaitu Saudari:

Nama : Sulfa Fariana
N I M : 10240037
Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)
Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberi ijin bagi mahasiswa tersebut untuk mengadakan Uji Instrumen Penelitian di Lembaga yang Bapak pimpin untuk mendapatkan data bagi penyelesaian skripsi mahasiswi tersebut.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalaamu'alaikum wr.wb.

a.n Dekan
Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah



Dis. Muhammad Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 196701041993031003



KEMENTERIAN AGAMA
KANTOR KABUPATEN TULUNGAGUNG
Jl : Pahlawan III/2 Telp. (0355) 329572 Faks (0355) 327284
TULUNGAGUNG 66225

SURAT KETERANGAN

Nomor : Rd.15.4/1/TL.CO/585/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Sulfa Fariana
NIM : 10240037
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Fakultas Dakwah
Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

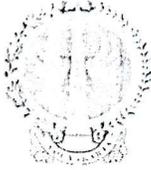
Telah melakukan uji instrumen kuesioner "Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan" yang dilaksanakan pada 21 April 2014 dengan responden 34 Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tulungagung, 22 April 2014



Kepala,
H. Damanghuri. M.Ag
NIP.19581015 198503 1 003



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
 YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN IJIN

070 /Reg / VI / 43 / 5 / 2014

Membaca Surat : Wakil Dekan Bid. Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Nomor : UIN.02/WD.I/PP.00.9/826A/2014

Tanggal : 30 April 2014 Perihal : Izin Penelitian

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006 tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam Melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : SULFA FARIANA NIP/NIM : 10240037

Alamat : FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MD, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Judul : EPENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Lokasi : UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Waktu : 5 Mei 2014 s/d 5 Agustus 2014

Dengan Ketentuan:

- Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
- Menyerahkan *softcopy* hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam bentuk *compact disk* (CD) maupun mengunggah (*upload*) melalui website : adbang.jogjaprovo.go.id dan menunjukkan naskah cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
- Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentatati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
- Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website: adbang.jogjaprovo.go.id;
- Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
 Pada tanggal 5 Mei 2014

An. Sekretaris Daerah
 Asisten Perencanaan dan Pengembangan
 Ub.
 Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Hendar Susilowati, SH.

NIP. 19580120 199503 2 003

Tembusan:

- Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan)
- Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Wakil Dekan Bid. Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
- Yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512474 & 589621 Fax. 586117
YOGYAKARTA 55281

SURAT IJIN PENELITIAN

Nomor : UIN.02/B.Ak/PP.00.9/1173 /2014

Menindaklanjuti surat Sekretaris Daerah Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 070/REG/V/43/5//2014 Tanggal 5 Mei 2014, dengan ini Rektor UIN Sunan Kalijaga memberikan ijin kepada:

Nama : **Sulfa Fariana**
N I M : 10240037
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Prodi : Manajemen Dakwah

Untuk melakukan kegiatan penelitian dengan judul **“PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA”** dengan ketentuan sebagai berikut:

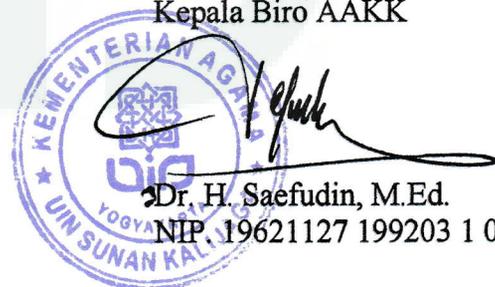
1. Sebelum mengadakan penelitian terlebih dahulu melapor kepada Kepala Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan dan Kerja Sama (AAKK).
2. Waktu penelitian dari bulan Mei 2014 s.d. Agustus 2014 dengan lokasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Selama mengadakan penelitian tidak mengganggu kegiatan Sivitas Akademika.
4. Menjaga keamanan dan ketertiban.
5. Selesai mengadakan penelitian harap memberikan laporan tertulis kepada Rektor melalui Bagian Akademik Biro AAKK dengan melampirkan hasil penelitiannya.

Demikian surat ini diterbitkan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 7 Mei 2014

a.n. Rektor

Kepala Biro AAKK



Dr. H. Saefudin, M.Ed.

NIP. 19621127 199203 1 003

Tembusan :

1. Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
3. Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
4. Para Kabag. di lingkungan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta; PTIPD
5. Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512474 & 589621 Fax, 586117
YOGYAKARTA 55281

SURAT KETERANGAN

Nomor : UIN.02/B.Ak/PP.00.9/2014 /2014

Berdasarkan surat Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Nomor: UIN/02/MD/PP.00.9/298/2014 tanggal 8 Agustus 2014, dengan ini Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menerangkan bahwa:

Nama : **Sulfa Fariana**
N I M : 10240037
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Jurusan : Manajemen Dakwah

telah menyelesaikan kegiatan penelitian di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada bulan Mei – Agustus 2014 dengan judul **“Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan UIN Sunan Kalijaga”**.

Demikian surat ini diterbitkan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 12 Agustus 2014

a.n. Rektor
Kepala Biro AAKK



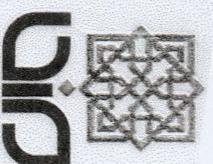
Dr. H. Saefudin, M.Ed.
NIP. 19621127 199203 1 003

Tembusan :

1. Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta;
3. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**



UIN.02/R.Km/PP.00.9/2845.a/2010

Sertifikat

diberikan kepada:

NAMA : SULFA FARIANA
NIM : 10240037
Jurusan/Prodi : MD

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas workshop

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2010/2011
Tanggal 28 s.d. 30 September 2010 (20 jam pelajaran) sebagai:

PESERTA

Yogyakarta, 1 Oktober 2010



Rektor Bidang Kemahasiswaan

Prof. Dr. H. M. Agustam Siregar, M.A.
NIP. 195910011987031002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
**LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

بِسْمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sertifikat

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/ 2885/ 2013

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Sulfa Fariana
Tempat, dan Tanggal Lahir : Tulungagung, 09 Januari 1992
Nomor Induk Mahasiswa : 10240037
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2012/2013 (Angkatan ke-80), di :

Lokasi : Suryatmajan 4
Kecamatan : Danurejan
Kabupaten/Kota : Yogyakarta
Daerah Istimewa Yogyakarta

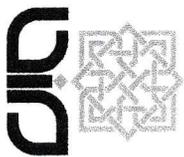
dari tanggal 16 Juli s/d. 9 September 2013 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95.67 (A)
Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 16 Oktober 2013

Ketua,


Zamzam Afandi, M.Ag., Ph.D
NIP. : 19631111 199403 1 002



KEMENTERIAN AGAMA RI.
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/DD.3/PP.00.9/128.a/2011

Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menyatakan bahwa :

Nama : **Sulfa Fariana**
NIM : **10240037**
Jurusan : **MD**

dinyatakan **LULUS** dalam kegiatan Mentoring Agama (Baca Qur'an) tahun akademik 2010/2011 yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, pada tanggal 1 Desember 2010 sampai 14 Januari 2011.

Yogyakarta, 14 Januari 2011

Ani Dekan Fakultas Dakwah
Pembantu Dekan III

Drs. Mukh. Sahlan. M.Si
NIP. 196805011993031006





UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : SULFA FARIANA
NIM : 10240037
Fakultas : DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	95	A
2.	Microsoft Excel	70	C
3.	Microsoft Power Point	95	A
4.	Microsoft Internet	100	A
5.	Total Nilai	90	A
Predikat Kelulusan		Sangat Memuaskan	

Standar Nilai:

Nilai	Huruf	Predikat
Angka 86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



Kepala PTIPD
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
Jakarta, 11 Juni 2014
Dr. Agung Fatwanto S.Si., M.Kom.
NIP.19770103 200501 1 003





MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT
Jl. Marsda Adisucipto , Phone. (0274) 550727 Yogyakarta 55281

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No : UIN.02/L.5/PP.00.9/1873.b/2014

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Sulfa Fariana**
Date of Birth : **January 9, 1992**
Sex : **Female**

took **TOEC (Test of English Competence)** held on **June 20, 2014** by Center for Language Development of Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	41
Structure & Written Expression	42
Reading Comprehension	44
Total Score	423

*Validity : 2 years since the certificate's issued

Yogyakarta, June 23, 2014



Director,

Dr. Hisyam Zaini, M.A.

NIP. 19631109 199103 1 002

وزارة الشؤون الدينية
جامعة سونان كاليجاكا الإسلامية الحكومية بجوكجاكرتا
مركز التنمية اللغوية



شهادة

الرقم: UIN.02/L.0/PP.000.9/277.a/2014

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن :

الاسم : Sulfa Fariana

تاريخ الميلاد : ٩ يناير ١٩٩٢

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢ يناير ٢٠١٤ ،
وحصلت على درجة :

٤٣	فهم المسموع
٤٢	التراكيب النحوية والتعبيرات الكتابية
٢٧	فهم المقروء
٣٧٣	مجموع الدرجات

*هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٨ يناير ٢٠١٤



الدكتور الحاج صفى الله الماجستير

رقم التوظيف: ١٩٧١٠٥٢٨٢٠٠٠٠٣١٠٠١

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Sulfa Fariana
Tempat/Tanggal Lahir : Tulungagung, 9 januari 1992
Agama : Islam
No. Hp : 085729772893
Email : fariana66@gmail.com

Pendidikan Formal :

1. TK Bhakti II Surakarta
2. SDN Banjarsari III
3. MtsN Ngantru I Tulungagung
4. SMKN 1 Boyolangu Tulungagung
5. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Pendidikan Non-Formal :

1. Madrasah Diniyah Hidayatuttholab
2. PP. Darul Mushtofa Tulungagung
3. PP.Panggung Tulungagung
4. PP.Krapyak Yogyakarta
5. Rumah Sekolah Amanatul Qur'an

Pengalaman Organisasi :

1. Pelatih Pencak Silat di SMKN II Boyolangu Tulungagung 2008
2. Ketua Divisi Pendidikan PP. Krapyak Yayasan Ali Maksum Komplek Gedung Putih 2012
3. Ketua Panitia Temu Alumni Komplek Gedung Putih 2012
4. Panitia *Short Course* Pra-Nikah Komplek Gedung Putih 2012