

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Dukungan Organisasi
Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewargaan)
Pada Anggota PC IPNU-IPPNU Kabupaten Mojokerto**

Mohammad Khafid Al Ayyubi *)

Nur Hidayati **)

Eris Dianawati *)**

Email : Khafidalayyubi17@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The objective of this study is to ascertain the effect of Leadership Style and Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior of IPNU-IPPNU PC Members in Mojokerto Regency. The research conducted in this study is quantitative a nature methodology, utilizing questionnaire distribution as the chosen technique. The study encompassed a population of 171 individuals, for sampling in the study using the slovin method as many as 63 respondents was selected for the research. The data collected were then subjected to analysis through the utilization of the SPSS version 25 software. The research has met the standards for validity and reliability. The techniques used for analyzing data in this study included conducting classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and the assessment of adjusted R square. The variables examined in this research encompassed leadership style and organizational support. The study's outcomes indicated that both Leadership Style and Organizational Support variables collectively and individually impacted Organizational Citizenship Behavior.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Leadership Style and Organizational Support.*

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas dan produktifitas tinggi. Keunggulan kompetitif bagi sebuah organisasi berasal dari SDM yang berkualitas. Efektivitas organisasi dipengaruhi oleh kemampuan SDM-nya dalam mencapai visi dan misi organisasi. SDM diharapkan mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih dari batasan deskripsi pekerjaannya (peran ekstra), yang mencakup keterlibatan dalam peran-peran yang tidak terperinci dalam deskripsi pekerjaan tersebut. Bentuk peran ekstra meliputi membantu rekan kerja, menyelesaikan tugas dengan cepat, dan senantiasa patuh terhadap peraturan organisasi, peran tambahan ini merujuk pada sifat-sifat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Perilaku lebih tersebut diistilahkan sebagai perilaku kewargaan organisasi yang merupakan terjemahan dari bahasa inggris *organizational citizenship behavior* (Podsakoff, 2000). Organisasi dikatakan berhasil jika memiliki SDM yang melakukan lebih dari tugas formal (Triyanto, 2009). Pada intinya setiap organisasi membutuhkan SDM untuk mencapai tujuan organisasi. SDM adalah aset penting karena memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mengoptimalkan tujuan organisasi.

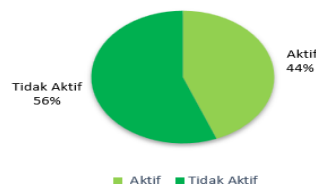
Keberhasilan atau kegagalan organisasi dapat dilihat dari apa yang sudah dicapai oleh organisasi tersebut, tentunya untuk menciptakan keberhasilan dibutuhkan sebuah gaya kepemimpinan yang baik. menurut Badeni (2017) mengatakan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan hal lain yang mempengaruhi peningkatan SDM adalah dukungan organisasi. Menurut Rahma (2020) dukungan organisasi mencakup tingkat kepercayaan yang dimiliki individu terhadap organisasi, keyakinan bahwa organisasi peduli terhadap anggota, penilaian yang dilakukan terhadap masukan yang diberikan, serta menyediakan bantuan dan pertolongan kepada anggota.

Pada objek penelitian ini dilakukan pada organisasi yang bernaungan dibawah Nahdlatul Ulama (NU), NU sendiri merupakan salah satu ormas (organisasi masyarakat) *islam* terbesar di Indonesia. Organisasi ini berfokus pada kehidupan masyarakat dalam bidang sosial, ekonomi, dan pendidikan guna mengembangkan ajaran-ajaran *islam ahlusunnah wal jamaah* dan melindungi dari penyimpangan yang terjadi di Indonesia, di dalam NU terdapat beberapa organisasi yang berada dibawah naungannya, organisasi tersebut biasa disebut dengan Badan Otonom (Banom). Terdapat beberapa organisasi/banom dibawah naungan NU di antaranya yakni IPNU-IPPNU, Ansor, Fatayat, NU, Muslimat untuk studi kasus pada penelitian ini berfokus pada organisasi IPNU-IPPNU.

IPNU (Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama') – IPPNU (Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama') ini merupakan organisasi yang bersifat keterpelajaran. Organisasi ini sebuah wadah komunikasi bagi para pelajar dan santri yang ingin berkhidmah di Nahdlatul Ulama'. Organisasi ini berfokus pada terbentuknya pelajar bangsa yang bertaqwa, berilmu, ber-akhlaqul karimah, berwawasan kebangsaan dan kebhinekaan serta bertanggung jawab atas berjalannya syari'at *islam ahlusunnah wal jamaah* yang berdasarkan Pancasila dan undang-undang dasar 1945. Kegiatan-kegiatan dalam organisasi ini berfokus pada kegiatan pembelajaran seperti diskusi, kajian ilmu dan lain sebagainya, kemudian kegiatan keagamaan khususnya menjalankan amaliyah NU seperti maulidan, istighotsahan, tahlilan, dan lain sebagainya yang selaras dengan semboyannya yakni "Belajar, Berjuang, dan Bertaqwa".

PERSENTASE KEAKTIFAN ANGGOTA PC IPNU IPPNU
Kab Mojokerto



Sumber data: PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto tahun 2021-2023

Gambar 1. Persentase Keaktifan Anggota PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto Tahun 2021-2023

Dari diagram diatas dapat dilihat keaktifan dari anggota organisasi terdapat 44% yang aktif dan terdapat sebanyak 56% yang tidak aktif, hal ini dikarenakan organisasi ini merupakan organisasi berbasis pelajar banyak dari anggota dari organisasi ini sebagian menempuh studi baik di dalam kota maupun di luar kota, selain itu sebagian dari anggota organisasi di sibukkan dengan kegiatan harian mereka salah satunya yakni bekarir, dari hal tersebut yang menjadi kendala dalam melakukan tugasnya karena keterbatasan atas kesibukan lain, sehingga bagaimana anggota dapat melakukan peran ekstra yang dibutuhkan organisasi dalam meningkatkan produktifitas dan efektivitas organisasi.

Dengan demikian maka anggota diharapkan tidak hanya fokus pada pelaksanaan tugas utama saja tetapi perlu melaksanakan peran tambahan dalam memenuhi harapan dan mencapai tujuan organisasi dalam meningkatkan produktivitasnya. Dalam hal ini maka bagaimana cara memunculkan atau meningkatkan perilaku ekstra peran (*extra role*) tersebut kepada anggota organisasi yang sudah dijelaskan di atas mengingat organisasi ini merupakan organisasi *non-profit* atau tanpa adanya benefit yang jelas didapatkan anggota.

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*?

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah bagaimana individu dapat mempengaruhi orang lain, baik itu bawahan atau pengikut agar dapat mencapai tujuan organisasi. Hartanto (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dalam mempengaruhi seseorang melalui interaksi komunikasi, baik secara langsung ataupun tidak langsung dengan tujuan untuk memotivasi individu lain agar mereka dengan sepenuh hati, pemahaman, dan suka cita bersedia untuk mengikuti kehendak pemimpin. Sedangkan menurut Fauzi dan Rita (2018) kepemimpinan diartikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan menggerakkan serta mengarahkan orang lain melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Tubagus A.D (2015) mengatakan bahwasannya pada intinya, gaya kepemimpinan mencakup konsep Tindakan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin terkait keterampilannya dalam menjalankan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merujuk kepada cara pemimpin berperilaku dalam mempengaruhi pemikiran, emosi, sikap, dan tindakan anggota organisasi (Nawawi dalam (Fathras, 2017)). Dari pengertian sebelumnya dikuatkan juga oleh Busro (2018) mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan melibatkan keterampilan dalam memengaruhi individu lain dan mengubah Tindakan mereka guna mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Danim (2004) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan. Indikator pada gaya kepemimpinan, Kartono (2017) menjelaskan terdapat beberapa indikator-indikator dalam gaya kepemimpinan di antaranya sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah persepsi yang muncul pada anggota terhadap organisasi hasil evaluasi kinerja dan sejauh mana organisasi memberikan sebuah apresiasi terhadap anggota. Menurut Neves dan Eisenberger (2014) menjelaskan bahwasannya dukungan organisasi yang berkaitan dengan anggota organisasi secara terus-menerus mengembangkan keyakinan komprehensif untuk menilai sejauh mana organisasi siap memberikan penghargaan atas peningkatan kinerja yang dilakukan serta untuk memastikan bahwa apresiasi dan penghargaan diberikan kepada anggota sebagai bentuk pengakuan. Dukungan organisasi diartikan sebagai seberapa jauh anggota percaya bahwasannya organisasi menghargai atas kontribusi mereka dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka (Baliartati, 2016). Sebuah dukungan organisasi dapat diberikan melalui berbagai cara seperti penghormatan, pemberian penghargaan atau imbalan, fasilitas akses informasi, promosi jabatan, dan bentuk-bentuk dukungan lain yang membantu anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dengan lebih efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Syarif dan Yusuf, 2018). Ismaniar (2018) mengatakan dukungan organisasi merujuk

pada bentuk dukungan social dan emosional yang di berikan langsung oleh organisasi kepada anggota-nggotanya termasuk pemberian penghargaan dan perhatian. Dukungan organisasi yang diberikan kepada anggota mampu memberikan dampak yang baik bagi anggota, anggota akan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan cepat selesai sehingga hal ini berdampak pada peningkatan kinerja anggota organisasi (Ekowati dan Finthariasari, 2021). Pendapat tersebut selaras dari pendapat Supriadi et al (2021) mengatakan bahwasannya dukungan organisasi yang diberikan oleh atasan atau pimpinan kepada anggota mampu mencerminkan rasa peduli secara pribadi seorang anggota akan merasa dihargai atas pekerjaannya. Ada beberapa indikator dukungan organisasi menurut Robbins dan Judge (2013) di antaranya sebagai berikut:

- 1) Penghargaan
- 2) Kepedulian
- 3) Kesejahteraan

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela, kontribusi lebih, loyalitas di tempat kerja yang ditunjukkan individu terhadap organisasi tempatnya bekerja. *Organizational citizenship behavior* (OCB) atau Perilaku kewargaan organisasi (PKO) merupakan topik yang sering dibicarakan dalam ilmu manajemen. Lestari dan Ghaby (2018) menjelaskan bahwa partisipasi dalam perilaku kewargaan organisasi merupakan aset berharga bagi organisasi, karena memiliki dampak positif terhadap performa antar individu anggota, rekan anggota, serta terhadap organisasi secara keseluruhan jika dijalankan dengan tepat. Sedangkan menurut Purnamie (2014) mengatakan *Organizational citizenship behavior* atau perilaku kewargaan organisasi didefinisikan sebagai perilaku yang tidak tampak baik terhadap rekan kerja ataupun organisasi, yang mana tindakan tersebut melampaui standar yang telah ditentukan organisasi dan berdampak positif pada organisasi. Kemudian menurut Arda (2017) *Organizational citizenship behavior* sebagai sebuah perilaku dan kegiatan ekstra peran di luar dari batas tanggung jawab suatu posisi yang dikerjakan secara sukarela oleh anggota yang melampaui kewajiban yang ditetapkan. Menurut Rapp et al (2013) *Organizational citizenship behavior* didorong dari rasa saling menguntungkan dan memungkinkan interaksi sosial antar anggota sehingga berkontribusi pada peningkatan pelaksanaan tugas. *Organizational citizenship behavior* atau perilaku kewargaan organisasi diartikan sebagai suatu Tindakan yang dilakukan oleh individu tanpa atur oleh organisasi dan tanpa mempertimbangkan tentang penghargaan secara formal, tetapi tindakan ini akan dianggap dan diberi perhitungan dalam mendorong efektivitas dan efisiensi dari fungsi organisasi secara menyeluruh (sandhika dan sobandi, 2017). Kemudian pendapat tersebut dikuatkan oleh pendapat Hermawan et al (2020) mengatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* dianggap sebagai parameter signifikan dari tingkah laku di lingkungan organisasi dan diakui memiliki peranan penting dalam kinerja anggota. Perilaku kewargaan organisasi merujuk pada tindakan yang dilakukan secara sukarela oleh individu, melibatkan pekerjaan yang tidak termasuk dalam tugas dan tanggung jawab mereka (diluar dari job deskripsi tugas dan tanggung jawabnya) serta tidak secara langsung (secara eksplisit) terkait dengan pencapaian prestasi, namun berkontribusi positif terhadap pertumbuhan individu anggota dan kemajuan organisasi secara keseluruhan (Berlian dan Jaelani, 2020). perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku seseorang yang dengan sukarela, tanpa dengan secara langsung atau secara terbuka, sebagai respon terhadap ganjaran formal dan keseluruhannya berkontribusi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Organ et al, 2006). Indikator *organizational citizenship behavior* menurut Organ dalam Hermaningsih (2012, hlm. 128-129) hal-hal di antaranya meliputi:

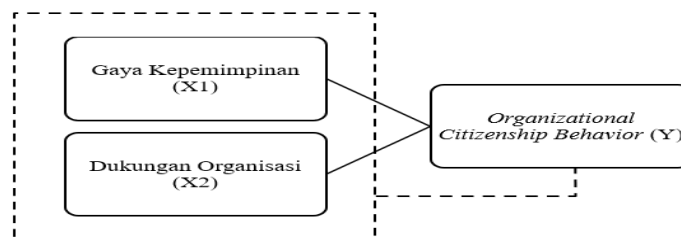
- 1) *Alturism* (perilaku menolong orang lain)
- 2) *Conscientousness* (Teliti)

- 3) *Sportsmanship* (Tindakan sportif)
- 4) *Courtesy* (Hubungan yang baik)
- 5) *Civic virtue* (Kebijaksanaan anggota)

Hipotesis

- H1: Gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- H3: Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan dipakai merupakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwasannya metode kuantitatif berakar pada filsafat positivisme, di mana saat mengkaji suatu populasi atau sampel khusus, pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak dan data yang terhimpun menggunakan alat penelitian, data ini selanjutnya dianalisis secara kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah diidentifikasi. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan ialah *Explanatory Research*, berdasarkan pendapat Sugiyono (2016) *Explanatory Research* merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan (X1), Dukungan Organisasi (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Jl. Raya R.A Basuni No.9, Kepindan, Japan, Kec Sooko Kab. Mojokerto Jawa Timur tepatnya Kantor Pengurus Cabang Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama' (IPNU) – Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama' (IPPNU).

Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung dari bulan Maret 2023 sampai Juli 2023.

Populasi

Populasi merujuk pada daerah generalisasi mencakup dari objek atau subjek dengan ciri kuantitatif khusus yang sudah ditetapkan peneliti untuk diinvestigasi kemudian dari situ kesimpulan dapat ditarik (Sugiyono, 2017). Maka populasi dalam penelitian ini adalah anggota PC IPNU-IPPNU Kabupaten Mojokerto sebanyak 171 orang dengan rincian sebagai berikut:

Badan Pengurus Harian	6	Badan Pengurus Harian	6
Sekretaris	6	Sekretaris	4
Bendahara	3	Bendahara	3
Departemen Organisasi	5	Departemen Organisasi	9
Departemen Kaderisasi	4	Departemen Pendidikan	9
Departemen JSP	5	Departemen Budaya dan Olahraga	7
Departemen Dakwah	5	Departemen Hubungan Pesantren	7
Departemen OSB	5	Departemen Jaringan Komunikasi	7
Lembaga CBP	18	Lembaga Konseling	7
Lembaga Pers	5	Lembaga Litbang	7
Lembaga kewirausahaan	5	Lembaga KPP	18
LKPT	4	Badan Usaha Mandiri	7
B-SCC	5	JUMLAH	91
B-SRC	4		
JUMLAH	80		

Sumber data: Pengurus Cabang IPNU Kab. Mojokerto

Sumber data: Pengurus Cabang IPPNU Kab. Mojokerto

Tabel 1. Anggota PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto 2021-2023

Sampel

Pada penelitian ini pengumpulan sampel yang digunakan adalah melalui survei dengan kuesioner dalam pengumpulan data. Dengan menggunakan metode *slovin*, yakni dengan menentukan ukuran atau jumlah sampel dengan syarat jumlah populasi yang relatif besar. Menurut sugiyono (2011) rumus *slovin* yang digunakan dalam menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{171}{1 + 171(0,1)^2}$$

$$n = \frac{171}{2,71}$$

$$n = 63,09 \text{ dibulatkan menjadi } 63$$

jadi dari hasil perhitungan menggunakan rumus *slovin* di atas maka didapatkan sampel sebanyak 63 sampel.

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

e = error

Didalam ada ketentuan pada rumus slovin sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) digunakan pada populasi dengan jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) digunakan pada populasi dengan jumlah kecil

Dari ketentuan sebelumnya dapat di ambil kesimpulan bahwa dalam teknik slovin maka rentang sampel yang diambil dari populasi yang ada adalah 10% - 20 %.

Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dari mana data itu diperoleh, menurut Riadi (2016:17) sumber data adalah bukti empiris yang didapat dari pengumpulan data melalui beberapa cara di antaranya kuesioner, wawancara dan lain-lain yang kemudian diolah terlebih dahulu dan setelah itu akan diperoleh sebuah informasi yang dibutuhkan untuk memberikan tanggapan terhadap pertanyaan ataupun merespon rumusan masalah. Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis data, yaitu data yang diperoleh secara langsung yakni (data primer) dan data yang telah ada sebelumnya (data sekunder), berikut definisi terkait data primer dan sekunder:

Data Primer

Sugiyono (2013) mengatakan data primer merupakan informasi yang didapat secara langsung dari responden melalui interaksi dengan pengumpul data. Teknik pengumpulan data

primer pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket yang sebar pada anggota PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto.

Data Skunder

Sugiyono (2013) mengatakan data sekunder merupakan informasi yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti, tetapi diperoleh dari sumber lain. Pada konteks ini, peneliti menghimpun data skunder melalui situs web dan informasi dari PC IPNU-IPPNU Kabupaten Mojokerto.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data skor pada penelitian ini menggunakan *skala likert*. *Skala likert* ini sangat efektif dilakukan untuk mengukur pada variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini yakni mengenai: Gaya Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi. Sugiyono (2019:146) menyatakan *skala likert* adalah instrumen evaluasi untuk mengukur pandangan, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dalam penelitian ini, *skala likert* yang digunakan dengan bentuk lima kriteria jawaban yakni sebagai berikut:

No.	Keterangan Jawaban	Notasi	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Tabel 2. *Skala Likert*

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2017) uji instrumen data merupakan instrumen data berupa angket yang diberikan kepada responden dalam melakukan penelitian dan digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

Uji Validitas

Sugiyono (2017) menyatakan uji validitas dilakukan untuk mengetahui nilai ketetapan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek data yang didapatkan peneliti dalam memperoleh validitas sebuah data. Uji validitas dipakai untuk mengevaluasi keabsahan suatu kuesioner. Dalam konteks penelitian ini, uji validitas digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Berikut adalah hasil uji validitas yang diperoleh:

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,718	0,244	VALID
	2	0,728	0,244	VALID
	3	0,618	0,244	VALID
	4	0,450	0,244	VALID
	5	0,747	0,244	VALID
	6	0,631	0,244	VALID
Dukungan Organisasi (X2)	1	0,718	0,244	VALID
	2	0,691	0,244	VALID
	3	0,812	0,244	VALID
Organizational Citizenship Behavior (Y)	1	0,801	0,244	VALID
	2	0,763	0,244	VALID
	3	0,650	0,244	VALID
	4	0,765	0,244	VALID
	5	0,722	0,244	VALID

Sumber: Data primer yang diolah tahun, 2023

Tabel 3. Uji Validitas

Pada setiap item pernyataan kuesioner yang dimiliki setiap variabel tersebut memiliki nilai r hitung $>$ r tabel yaitu 0,244 (pada taraf signifikan 5%) yang menunjukkan bahwa item pernyataan kuesioner pada setiap variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017) mengungkapkan bahwasannya uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil dari pengukuran yang dilakukan terhadap objek apakah identik dan menghasilkan data yang konsisten. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan realibel. Berikut hasil pengujian:

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,723	0,6	Reliebel
Dukungan Organisasi (X2)	0,636	0,6	Reliebel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,794	0,6	Reliebel

Sumber: Data primer yang di olah, 2023

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas mengindikasikan bahwa semua item variabel yang terkait adalah realibel. Setiap item variabel memiliki nilai *r Alpha* yang melebihi 0,6. Maka, dapat dikatakan bahwa seluruh item variabel pada penelitian ini dapat dikatakan reliebel.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) menyatakan uji normalitas dalam konteks regresi yang efektif, model regresi harus memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui data yang dipakai normal atau tidak dengan melihat *Kolmogrov-smirnov*. jika nilai dari probabilitas yang diperoleh (*asympt.sig*) > 0,05 dapat dikatakan data yang di gunakan memiliki distribusi normal, dan apabila nilai probabilitas yang didapat (*asympt.sig*) < 0,05 dapat dikatakan data yang digunakan tidak memiliki distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97373500
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.058
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 5. Uji Normalitas

Berdasarkan dari tabel diatas, didapatkan hasil *Asymp.sig (2-tailed)* yaitu diperoleh nilai 0,200 > 0,05 dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini memiliki nilai distribusi normal dan model regresi dapat dipakai.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui dari model regresi yang digunakan memiliki hubungan antara variabel independen atau variabel bebas dengan variabel dependen atau variabel terika. Menurut Ghozali (2013) mengatakan bahwa pengujian asumsi klasik dilakukan atas empat model pengujian, tetapi dalam penelitian ini menggunakan dua macam model pengujian yakni:

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa tujuan dari melakukan uji multikolinieritas adalah untuk mengungkapkan adanya potensi hubungan linier diantara variabel bebas pada model regresi. Dengan cara dapat dilihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila besaran nilai yang diperoleh Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,742	1.348	Bebas Multikolinearitas
Dukungan Organisasi (X2)	0,742	1.348	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan dari tabel hasil uji multikolinearitas diatas, didapatkan hasil pada kedua variabel bebas dengan nilai Tolerance yang didapat 0,742 > 0,1 dan nilai VIF 1,348 < 10. Maka, dapat dinyatakan kedua variabel bebas tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas

Ghozali (2013) mengatakan uji heteroskedasitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidak samaan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. dengan menggunakan uji Glejser, jika besaran nilai signifikannsi diperoleh > 0,05 dapat dinyatakan heteroskedasitas tidak terjadi masalah, dan apabila besaran nilai signifikansi yang diperoleh < 0,05 dapat dinyatakan heteroskedasitas terjadi masalah.

No	Variabel	Sig	A	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan (X1)	0,367	0,05	Bebas Heteroskedasitas
2	Dukungan Organisasi (X2)	0,887	0,05	Bebas Heterokidasitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 7. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas menjelaskan bahwa nilai Sig yang diperoleh pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,367 > 0,05 dan variabel dukungan organisasi (X2) sebesar 0,887 > 0,05. Maka, dapat dinyatakan kedua variabel bebas tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2018) mengatakan analisis regresi linear berganda dilakukan untuk memahami sejauh mana serta dalam arah apa variabel independen memengaruhi terhadap variabel dependen. Tujuan dari dilakukan metode ini untuk memprediksi atau meramalkan besaran nilai dari variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel dependen. Dalam metode ini yang rumus yang digunakan rumus fungsi $Y = a + \beta$.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.938	2.307		.036
	X1	.340	.106	.359	.002
	X2	.610	.169	.405	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil yang diperoleh pada tabel sebelumnya menunjukkan persamaan model regresi linear berganda berikut ini: $Y = 4,938 + 0,340X_1 + 0,610X_2 + e$

Penjelasan persamaan regresi linear berganda dapat dipaparkan berikut ini:

- 1) Nilai konstanta (a) yang ditemukan adalah positif, mengindikasikan bahwa apabila gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, dianggap tetap, maka tingkat *organizational citizenship behavior* tetap positif.
- 2) Nilai koefisien regresi (b1) untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah positif, menjelaskan peningkatan dalam faktor gaya kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan peningkatan dalam *organizational citizenship behavior* (Y).
- 3) Nilai koefisien regresi (b2) untuk variabel dukungan organisasi (X2) juga memiliki nilai positif, ini menunjukkan peningkatan dalam faktor dukungan organisasi (X2) akan mengakibatkan peningkatan dalam *organizational citizenship behavior* (Y).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian data menggunakan alat statistik hingga mendapat hasil yang memiliki signifikansi secara statistik. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dengan tujuan untuk memprediksi di mana dalam metode tersebut terdapat sebuah variabel dependen dan variabel independen. Ada beberapa uji hipotesis yang digunakan antara lain sebagai berikut:

Uji F (Simultan)

Ghozali (2013) menyatakan uji simultan atau uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan sejauh mana dampak kolektif dari semua variabel yang dimasukkan ke dalam model dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 55\ 0,05$). Uji F digunakan untuk menguji apakah sekumpulan variabel independen secara bersama-sama, memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen. Dalam mengetahui nilai F tabel tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05). Pada uji ini, nilai signifikansi (sig) yang $< \alpha$ (0,05) dapat dikatakan signifikan. Hal itu dikarenakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.788	2	95.394	23.698	.000
	Residual	241.529	60	4.025		
	Total	432.317	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 9. Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil dari tabel sebelumnya nilai uji F dapat dilihat bahwa besaran nilai Sig 0,000 yakni nilai Sig $< 0,05$. Maka, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hipotesis maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif simultan dan signifikan terhadap variabel *organizational citizenship behavior* pada PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto.

Uji t (Parsial)

Ghozali (2013) menyatakan penggunaan uji parsial atau uji t bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana setiap variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Apabila diperoleh nilai sig $< (0,05)$, dapat dinyatakan hipotesis dapat diterima dan variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t parsial digunakan dengan tujuan untuk mengidentifikasi apakah variabel independen memiliki dampak terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat disajikan seperti berikut ini:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.938	2.307		2.141
	X1	.340	.106	.359	3.207
	X2	.610	.169	.405	3.618

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data primer yang diolah, 2023***Tabel 10.** Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat diketahui hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai nilai sig $0,002 < 0,05$ dan variabel dukungan organisasi (X2) mempunyai nilai sig $0,001 < 0,05$. Dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* pada PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto.

Uji Adjusted R Square

Uji adjusted R square merupakan uji yang digunakan untuk besaran variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan variabel independen, sementara sisanya adalah variasi yang sisanya tidak dapat dijelaskan dan berasal dari factor-faktor di luar model. Nilai adjusted R^2 berada diantara 0 dan 1. Apabila nilai R^2 rendah, hal tersebut mengindikasikan bahwa kapaitas variabel independen dalam menggambarkan variasi dalam variabel dependen sangat terbatas. Dan apabila nilai R^2 diperoleh mendekati 1 mengindikasikan bahwasannya variabel independent memiliki kemampuan memberi hampir seluruh informasi yang diperlukan dalam meramalkan variasi dari variabel dependen.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.423	2.00636

a. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber: Data primer yang diolah, 2023***Tabel 11.** Uji Adjusted R Square

Berdasarkan tabel sebelumnya dari data yang didapat, dapat disimpulkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,423 yang berarti tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 42,3%, sisanya adalah 57,7 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi, kinerja anggota dan lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Dapat dilihat hasil dari penelitian yang dilakukan mengindikasikan bahwasannya hipotesis pertama (H1) diterima yakni gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi terdapat pengaruh positif dan simultan terhadap *organizational citizenship behavior* PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi telah berjalan baik pada PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto. Adanya gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi yang baik didalam PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto akan dapat menciptakan perilaku dari *organizational citizenship behavior* menjadi lebih baik dan maksimal.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima yakni gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* anggota PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto. Hasil ini mengindikasikan bahwasannya

keberadaan gaya kepemimpinan yang efektif akan menunjang *organizational citizenship behavior* yang optimal.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima yakni dukungan organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* anggota PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto. Hasil ini menunjukkan bahwasannya adanya dukungan organisasi yang optimal maka akan menunjang *organizational citizenship behavior* secara optimal.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada anggota PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto. Kemudian, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto. Dan dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa jika organisasi mampu melibatkan gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi secara optimal, maka akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada anggota PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto.

Keterbatasan

1. Keterbatasan pada saat penyebaran kuesioner mendapati responden lama dalam merespon pada saat diberikan kuesioner.
2. Peneliti mengakui bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan yang belum mencapai tingkat sempurna, terutama terkait literatur dan kerangka teoritis yang mendukungnya. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang lebih mendalam terkait topik ini.
3. Peneliti mengakui bahwa dalam penelitian ini terdapat keterbatasan, yakni penggunaan hanya 2 variabel independen, padahal masih terdapat banyak variabel lain yang dapat berpotensi memengaruhi *organizational citizenship behavior* anggota PC IPNU IPPNU Kabupaten Mojokerto.

Saran

Berikut ini adalah saran yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Untuk organisasi, harapannya temuan dari penelitian ini mampu menjadi dasar atau panduan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi, selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan variabel diteliti.
2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi, kinerja anggota dan lain sebagainya guna memperoleh pemahaman lebih komprehensif.

Referensi

- Ahmad, Z., Zainudin, Z., dan Ansari, A.(2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada PT Inhutani – IV Kabupaten Bener Meriah, JUIIM, Vol.4, No.1.
- Aswadi, Lubis. (2016). Implementasi Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kinerja Organisasi, el-Qanuniy, Vol. 2, No. 1.
- Damayanti, R., dkk. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja, Business Management Journal, Vol. 18, No. 3.

- Erri, Dirgahayu., dkk. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Melzer Global Sejahtera Jakarta, JIP, Vol. 1, No. 9.
- Hakim, A., dan, Hadipapo, A. (2015). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawatobi, Ekobis, Vol. 16, No. 1.
- Hamida, Sodik dkk. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan, Vol. 6, No. 1.
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1, No. 2, hlm. 126-140.
- Parashakti, R.D., dan Setiawan, D.I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Tangerang, JSEDB, Vol. 10, No. 1.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Ramanto, A., dan Sitio Vera S,S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Anggota PT Carefastindo Di Jakarta, JIMEN, Vol.2, No.3.
- Sari, N,K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Psikoborneo, Vol. 7, No. 1, Hal 120-128.
- Sugiyono, (2017). Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Triyanto, T. (2009). Kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kewarganegaraan organisasi. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 15(2), 117-128.
- Wahyudi, B., dan Sembiring Edy S,K. (2022). Perubahan Struktur Organisasi: Bagaimana Implikasinya Terhadap Peluang Karir dan Perilaku Kewargaan Organisasi, JISDM, Vol 1, No.1, Hal 31-39.
- Wiryanti, D., Astuti, M., dkk. (2023). Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Perilaku Kewargaan Organisasional Pada Guru, JMSAB, Vol. 6, No.1, Hal 41-60.
- Wustari L.H Mangundjaya, (2012). Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja Dan Perannya Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi, Jurnal Psikologi, Vol. 11, No. 2.
- Yunardi, V., dan, Mei le, (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Salah Satu Perusahaan Di Bidang Laboratorium Farmasi, JMIEB, Vol.7, No. 1.

Mohammad Khafid AL Ayyubi *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Nur Hidayati **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Eris Dianawati ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma