

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN  
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN ESDM  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas - Tugas dan Memenuhi Syarat - Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi  
Manajemen Bisnis Syari'ah*

Oleh:

MAWAR PUTRI  
NPM : 2001280036



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**

# *PERSEMBAHAN*

*Karya ilmiah ini kupersembahkan kepada kedua  
orangtuaku dan kedua abang tercinta*

*Ayahanda Adri*

*Ibunda Feria*

*Abang Muhammad Gazali*

*Abang Agus Salim*

*Yang selalu mendo'akan kesuksesan dan  
keberhasilan bagi diriku*

*Motto :*

*Membuat Impian Menjadi Kenyataan*

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mawar Putri  
Npm : 2001280036  
Jenjang Pendidikan : S1 (Sastra Satu)  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara” merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiarisme maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 18 Maret 2024

Yang Menyatakan,

  
Mawar Putri  
2001280036

**PERSETUJUAN**  
**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN  
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN ESDM  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Oleh :  
**Mawar Putri**  
NPM : 2001280036

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

Medan, 18 Maret 2024

**Pembimbing**  
  
**Drs. Sarwo Edi, MA**

**FAKULTAS AGAMA ISLAM**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**MEDAN**  
**2024**

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN  
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN ESDM  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas - Tugas Dan Memenuhi Syarat - Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada  
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

**Mawar Putri**  
**NPM : 2001280036**

**Program Studi Manajemen Bisnis Syariah**

Pembimbing

  
**Drs. Sarwo Edi, MA**

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**

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

Medan, 18 Maret 2024

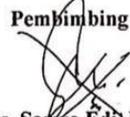
**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di  
Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Mawar Putri** yang berjudul "**Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

**Pembinbng**

  
**Drs. Sarwo Edi, MA**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

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

**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini di susun oleh :

Nama Mahasiswa : Mawar Putri  
NPM : 2001280036  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah  
Semester : VIII  
Judul Skripsi : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 25/04/2024

Pembimbing

  
Dr. Sarwo Edi, MA

DISETUJUI OLEH :  
KETUA PROGRAM STUDI

  
Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan,

  
Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

## BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas  
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Mawar Putri  
NPM : 2001280036  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah  
Semester : VIII  
Tanggal Sidang : 25/04/2024  
Waktu : 09.00 s.d selesai

### TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Nur Rahmah Amini, M.Ag  
PENGUJI II : Riyan Pradesyah, SE.Sy, M.El



### PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Assoc. Prof. Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

**Nomor : 158 th. 1987**

**Nomor : 0543bJU/1987**

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

**1. Konsonan**

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
1	2	3	4
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
س	Sa	Ş	es (dengan titik di atas)

1	2	3	4
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	esdan ye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik di bawah )
ع	Ain	‘	Komentar
1	2	3	4
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamza	?	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

## 2. Vokal

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

### a. Vokal tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
1	2	3	4
—	fathah	A	A
1	2	3	4
◡	Kasrah	I	I
و -	dammah	U	U

### b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabung Huruf	Nama
اِ ـى	fathāh dan ya	Al	a dan i
اِ ـو	fathāh dan waw	Au	a dan u

Contoh:

- kataba: كَتَبَ
- fa'ala: لَفَعَلَ
- kaifa: كَيْفًا

### c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اِ ـا	fathāh dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
اِ ـى	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
اِ ـو	ḍammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

- qāla : قَالَا
- ramā : رَمَا
- qīla : قِيلَا

### d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) a marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat ḥarkat faṭḥah, kasrah dan «ammah, transliterasinya (t).

2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

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

Contoh:

- raḍāḥ al-aṭfāl - raḍāṭul aṭfāl: لروضۃالطفۃ
- al-Madīnah al-munawwarah : قرولمناينهدلما
- ṭalḥah: طلحة

**e. Syaddah (tasydid)**

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

Contoh:

- rabbanā : ربنا
- nazzala : نزل
- al-birr : لبرا
- al-hajj : لالحجا
- nu'ima : نعم

**f. Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: لرجا
- as-sayyidatu: نلسدا
- asy-syamsu: لشمسا
- al-qalamu: لقلما
- al-jalalu: لجالا

### g. Hamzah

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

Contoh:

- ta'khuzūna: تاخذون
- an-nau': النوع
- syai'un: شيء
- inna: ان
- umirtu: امرت
- akala: اكل

### h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf

atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

#### **i. Huruf Kapital**

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

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallażibibakkatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laż<sup>3</sup>unzilafihi al-Qur'anū
- SyahruRamadanal-lażiunzilafihil-Qur'anū
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

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

Contoh:

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

#### **j. Tajwid**

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

## ABSTRAK

***Mawar Putri, 2001280036. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara***

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan sampel 30 dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, studi pustaka dan angket. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji regresi linear berganda, dan hipotesis. Uji prasyarat pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Hasil penelitian membuktikan variabel  $X_1$  *Organizational Citizenship Behavior* nilai  $t_{hitung} 3.153 > t_{tabel} 1.703$  yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$  artinya *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel  $X_2$  Gaya Kepemimpinan nilai  $t_{hitung} 1.301 < t_{tabel} 1.703$  yang berarti hipotesis pada penelitian ini menolak  $H_2$  dan menerima  $H_0$  artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam uji simultan (uji F) diketahui bahwa  $F_{hitung} (9.618) < F_{tabel} (6.944)$  artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara.

***Kata Kunci : Organizational Citizenship Behavior, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai***

## **ABSTRACT**

***Mawar Putri, 2001280036. The Influence of Organizational Citizenship Behavior and Leadership Style on Staff Performance at the ESDM Trade Industry Service of North Sumatra Province***

*The purpose of this study was to examine the effect of Organizational Citizenship Behavior and Leadership Style on Employee Performance at the Department of Industry Trade ESDM North Sumatra Province. The method used is a quantitative method using a sample of 30 and data collection techniques in this study using observation, literature study and questionnaires. Data analysis techniques used validity test, reliability test and multiple linear regression test, and hypothesis. The prerequisite test in this study uses the classical assumption test. The results of the study prove that the  $X_1$  Organizational Citizenship Behavior variable has a  $t$ count value of  $3.153 > t$  table  $1.703$ , which means that the hypothesis in this study accepts  $H_1$  and rejects  $H_0$ , meaning that Organizational Citizenship Behavior has a significant effect on Employee Performance. While the  $X_2$  variable Leadership Style has a  $t$ count value of  $1.301 < t$  table  $1.703$ , which means that the hypothesis in this study rejects  $H_2$  and accepts  $H_0$ , meaning that Leadership Style has no significant effect on Employee Performance. In the simultaneous test ( $F$  test) it is known that  $F$ count ( $9.618$ )  $< F$ table ( $6.944$ ) means that the Organizational Citizenship Behavior and Leadership Style variables simultaneously have a significant effect on Employee Performance at the Department of Industry Trade ESDM North Sumatra Province.*

*Keywords : Organizational Citizenship Behavior, Leadership Style, Staff Performance*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga tercurahkan atas tauladan umat akhir zaman, Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini diajukan dengan judul ***"Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara"***.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan dan wawasan yang penulis miliki sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik dalam penyajian materi maupun penggunaan tata bahasa. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih atas segala bantuan dan bimbingan serta penghargaan yang tidak ternilai kepada:

1. Teristimewa, Kedua orang tua tercinta Bapak Adri dan Ibu Feria serta Kedua Abang penulis yang telah memberikan motivasi dan semangat serta do'a yang tulus dan tiada henti sehingga penulis termotivasi dan selalu bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Zailani S.Pd.I, M.A selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Munawir Pasaribu, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Ibu Isra Hayati, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Sarwo Edi, MA selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, motivasi dan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi.
9. Bapak Mulyadi Simatupang, S.Pi, M.Si selaku Kepala Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dan para pegawai-pegawai yang telah memberikan izin serta dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi.
10. Ucapan spesial untuk Bayu Arnanda, S.E terimakasih atas motivasi dan semangat yang selalu dicurahkan kepada penulis dan telah kebersamai proses ini dari awal hingga menjelang proses akhir selesai.
11. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan yang telah mendoakan dan mendukung saya untuk menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Akhirnya, Penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada semua pihak dan apabila ada yang tidak disebutkan Penulis mohon maaf dengan sebesar-besarnya. Semoga skripsi yang ditulis oleh Penulis ini dapat bermanfaat khususnya bagi saya sendiri dan umumnya bagi pembaca. Bagi para pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini semoga amal dan kebbaikannya mendapatkan balasan yang berlimpah dari Allah SWT. Aamiin.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Medan, 28 Oktober 2023

Penulis,



**Mawar Putri**  
**2001280036**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	5
F. Sistematika Penulisan.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS</b> .....	7
A. Kajian Pustaka.....	7
B. Kajian Penelitian Terdahulu .....	21
C. Kerangka Pemikiran .....	34
D. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	36
A. Pendekatan Penelitian.....	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
C. Populasi dan Sampel.....	37
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data .....	40
F. Instrumen Penelitian.....	41
G. Uji Prasyarat .....	42
H. Teknik Analisis Data .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	47
A. Deskripsi Penelitian.....	47

B. Hasil Penelitian.....	49
C. Pembahasan .....	63
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor</b>	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 1. 1</b> Rekapitulasi Kehadiran Pegawai DPPESDM Provsu .....	3
<b>Tabel 1. 2</b> Data Presentase SKP DPPESDM.....	3
<b>Tabel 2. 1</b> Penelitian Yang Relavan .....	21
<b>Tabel 3. 1</b> Pelaksanaan Waktu Penelitian.....	37
<b>Tabel 3. 2</b> Indikator Variabel.....	40
<b>Tabel 3. 3</b> Skala Likert .....	41
<b>Tabel 4. 1</b> Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
<b>Tabel 4. 2</b> Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	50
<b>Tabel 4. 3</b> Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	50
<b>Tabel 4. 4</b> Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
<b>Tabel 4. 5</b> Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	51
<b>Tabel 4. 6</b> Variabel Gaya Kepemimpinan .....	52
<b>Tabel 4. 7</b> Variabel Kinerja Pegawai.....	52
<b>Tabel 4. 8</b> Uji Validitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	53
<b>Tabel 4. 9</b> Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	53
<b>Tabel 4. 10</b> Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	54
<b>Tabel 4. 11</b> Uji Reliabilitas Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .....	55
<b>Tabel 4. 12</b> Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	55
<b>Tabel 4. 13</b> Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai .....	56
<b>Tabel 4. 14</b> Uji Normalitas .....	56
<b>Tabel 4. 15</b> Uji Multikolinearitas .....	57
<b>Tabel 4. 16</b> Uji Regresi Linear Berganda.....	59
<b>Tabel 4. 17</b> Uji t.....	60
<b>Tabel 4. 18</b> Uji F.....	62
<b>Tabel 4. 19</b> Uji Determinasi .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
<b>Gambar 4. 1</b> Uji Heteroskedastisitas .....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan, tidak akan bisa berjalan jika tidak ada sumber daya manusia atau pegawai didalamnya. Perusahaan dituntut untuk selalu berperan aktif, berinovasi dan merespon kebutuhan secara cepat dalam tahap pengembangan, peran sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi menjadi syarat penting demi kelancaran tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam suatu organisasi baik (institusi/perusahaan). Setiap perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi dalam mencapai tujuan. Untuk membuat pegawai memiliki kinerja yang tinggi, perusahaan harus memerhatikan harapan dan kebutuhan pegawai agar memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tanggung jawab seseorang sepatutnya yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kolerasi antara tiga elemen kunci, antara lain kapasitas, semangat karyawan untuk menjalankan tugasnya, serta etos kerja dan tingkat tanggung jawabnya. Semakin signifikan masing-masing faktor tersebut, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut (Raymond et al., 2023).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam upaya kemajuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang rendah dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang kurang memuaskan, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai belum merasa puas kepada instansi.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.

Tugas pimpinan dalam instansi mengelola sumber daya manusia, seseorang pimpinan harus menyadari bahwa pegawai adalah asset yang sangat berharga bagi Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara

disebabkan karena gaya kepemimpinan yang banyak mempengaruhi naik turunnya kinerja pegawai di perusahaan. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berhasil tidaknya seseorang untuk menggerakkan orang lain di samping mempunyai seni juga harus mempunyai syarat kepemimpinan dan tergantung pula pada kemampuan komunikasi yang dimilikinya berupa kemampuannya untuk menyampaikan perintah. Kalau cara menyampaikan perintah salah, maka yang menerima perintah atau bawahan tidak akan mudah tergerak untuk bekerja. Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM memiliki beberapa hambatan yang menjadi masalah yaitu kurang pedulinya pemimpin terhadap bawahan, rendahnya kinerja setiap pegawai yang dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang kurang memuaskan yang dapat dilihat dari sering menunda pekerjaannya.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang lebih dari sekedar tuntutan pekerjaannya dari pegawai dan mempunyai peran lebih dalam lingkungan psikologisnya dan tempat kerja. Ada beberapa permasalahan yang dihadapi pegawai dalam OCB, perusahaan mengharapkan setiap pegawai memberikan kinerja lebih (*extra job-role*) atau OCB. OCB telah dicatat sebagai pemberi kontribusi terhadap hasil kinerja organisasi seperti *organizational commitment*, kualitas pelayanan, keterlibatan kerja, dan *leader member exchange*.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pegawai. Jika pegawai memiliki kepuasan yang tinggi dan komitmen yang kuat maka tingkat absen pegawai juga akan meningkat dan akan selalu berusaha untuk hadir dan memberikan kontribusi yang lebih kepada instansi dengan menunjukkan bekerja lebih extra di dalam instansi. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Berikut tabel tingkat kehadiran pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provsu.

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Kehadiran Pegawai DPPESDM Provsu**  
**Tahun 2020-2022**

Tingkat Keluar Masuk	Tahun		
	2020	2021	2022
Pegawai	165	159	152

Dilihat dari tabel di atas, terbukti bahwa terjadi penurunan tingkat kehadiran pada pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM kehadiran pada tahun 2020 mencapai 165 dan mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 159 lalu pada tahun 2022 mengalami penurunan mencapai 152 pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provsu mengevaluasi untuk melihat seberapa besar tingkat keterikatan pegawai terhadap perusahaan.

**Tabel 1. 2**  
**Data Presentase SKP DPPESDM**  
**Tahun 2020-2022**

Tahun	Presentase SKP
2020	98.96%
2021	97%
2022	100%

Pada tahun 2022 presentase SKP mencapai target nilai maksimal 100%, tahun 2020 mendapatkan 98.96% lalu menuju tahun 2021 mengalami penurunan 97%. Tingkat presentase SKP pegawai meningkat setelah mengalami penurunan ditahun 2021, lalu meningkatnya kinerja pegawai memiliki keterikatan terhadap perusahaanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik ingin melakukan penelitian untuk mengetahui "Pengaruh *Organizational Citizenship*

*Behavior* Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara".

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu :

1. Rendahnya perilaku OCB yang mengakibatkan perilaku pegawai yang individualis, tidak loyal, dan tidak disiplin.
2. Kurangnya arahan seorang pemimpin terhadap bawahan sehingga pekerjaan pegawai tidak sesuai yang dibutuhkan perusahaan.
3. Rendahnya kinerja pegawai yang dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang kurang memuaskan.

## **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang ada pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara?

## **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama

terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Menambah wawasan serta ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang tuntutan kerja dan melatih peneliti untuk dapat berfikir kritis.

##### 2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

##### 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dalam membuat kebijakan mengenai kinerja pegawai dan dapat sebagai bahan evaluasi bagi pihak yang berwenang.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk dapat memahami lebih jelas penelitian ini, maka materi–materi yang tercantum pada proposal ini terdiri dari 5 bab dengan sistematika penyampaian yang artinya sesuai dengan urutan. Adapun sistematika penulisan tugas pada pembuatan skripsi sebagai berikut:

**BAB I** : Bab ini menjelaskan beberapa unsur, yaitu judul penelitian, latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

**BAB II** : Bab ini akan membahas mengenai landasan teoritis yang terdiri dari kajian pustaka, kajian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

**BAB III** : Bab ini berisikan tentang metode penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji prasyarat dan teknik analisis data.

**BAB IV** : Bab ini penulis menjelaskan tentang penelitian dan pembahasan yang berisi deskripsi penelitian, temuan penelitian dan pembahasan.

**BAB V** : Bab ini merupakan penutup dari skripsi, yang di dalamnya memuat kesimpulan dan saran-saran yang diakhiri dengan daftar pustaka dan lampiran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. *Organizational Citizenship Behavior***

###### *a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior**

*Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu perilaku pegawai yang melakukan pekerjaan yang berkontribusi individu melebihi dari tuntutan peran di tempat kerja dan direward oleh pemberian kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, Volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior* merupakan salah satu perilaku yang dilakukan oleh pegawai yang meningkatkan keefektifan organisasi, tetapi bukan merupakan tanggung jawab formal orang tersebut. Dapat berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat dan sebagainya.

*Organizational Citizenship Behavior* adalah loyalitas, kecintaan dan rasa memiliki dari anggota organisasi kepada organisasinya. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku positif anggota organisasi. Perilaku positif tercerminkan ke dalam bentuk kesediaan untuk bekerja, dan berkontribusi kepada organisasi (Jufrizen et al., 2020).

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan kesukarelaan karyawan melakukan segala aktivitas maupun perilaku untuk tujuan organisasi tanpa rasa kewajiban dan dengan tidak mengharapkan imbalan apapun (Pujiyanto & Evendi, 2021).

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang dimiliki pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang bersifat tidak mengikat, sukarela, tidak berhubungan dengan sistem

penghargaan formal yang diberikan oleh perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* tidak menjadi keharusan yang tertulis pada deskripsi jabatan formal dan terlepas dari kontrak yang mengikat dengan perusahaan, namun lebih menjadi pilihan masing-masing individu sehingga perilaku OCB memiliki sifat yang bebas dan eksplisit (Astri & Hayati, 2023).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu perilaku pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan sukarela tanpa mengharapkan imbalan dan selalu memiliki loyalitas terhadap organisasinya serta mendapatkan prestasi atas kinerja tersebut.

b. *Organizational Citizenship Behavior* dalam Perspektif Islam

Islam adalah agama yang mengatur seluruh aspek kehidupan manusia. Islam bukan hanya menyerukan umatnya untuk beribadah dalam konteks seperti ritual saja, tetapi Islam juga menyerukan untuk beribadah dalam artian lain seperti bekerja, berdagang, menuntut ilmu, dan berbagai perintah lainnya.

Bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, dan tidak diperintah secara formal. Tidak berkaitan langsung dengan sistem reward. Artinya perilaku extra peran yang dilakukan karyawan tidak mengharapkan imbalan dalam bentuk uang.

OCB dalam Islam di identikkan dengan perilaku ikhlas yakni beribadah dan bekerja semata-mata karena Allah tidak ingin mendapat pujian dari orang lain ataupun mendapat imbalan materi (An, 2019). Hal ini diterangkan dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 125 yang berbunyi :

وَمَنْ أَحْسَنُ دِينًا مِّمَّنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ وَاتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ

حَنِيفًا وَاتَّخَذَ اللَّهُ إِبْرَاهِيمَ خَلِيلًا ١٢٥

Artinya : Dan siapakah yang lebih baik agamanya dari pada orang yang dengan ikhlas berserah diri kepada Allah, sedang dia mengerjakan kebaikan, dan mengikuti agama Ibrahim yang lurus? Dan Allah telah memilih Ibrahim menjadi kesayangannya.

Jadi pekerja yang ikhlas memiliki ciri-ciri kapasitas hati yang besar, memiliki kejernihan pandangan atau hati yang bersih, selalu memberi lebih dari yang diminta darinya bekerja tanpa pamrih, dan selalu menjaga hubungan baik sesama rekan kerja maupun orang lain di luar kerja.

#### c. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Titisari dalam (Wiranti, 2020) manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam suatu perusahaan terhadap kinerja perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* dapat memberikan peningkatan produktivitas kepada sesama rekan kerja.
2. *Organizational Citizenship Behavior* dapat menghemat serta mengurangi energy sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.
3. *Organizational Citizenship Behavior* dapat memberikan peningkatan kreativitas pemimpin dalam suatu perusahaan.
4. *Organizational Citizenship Behavior* mampu mengatur kegiatan kelompok kerja agar dapat berjalan dengan efektif.
5. *Organizational Citizenship Behavior* dapat mempertahankan dan meningkatkan serta menarik seorang karyawan yang terbaik.
6. *Organizational Citizenship Behavior* mampu beradaptasi atas perubahan lingkungan dan dapat memberikan peningkatan pada suatu perusahaan.

#### d. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu yang menghasilkan nilai positif di luar pekerjaan kewajiban (in-role)

sehingga berkontribusi positif terhadap lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja. Menurut Organ dalam (Najih & Mansyur, 2022). Indikator dalam OCB sebagai berikut:

1. *Altruisme* (Kepedulian) adalah perhatian terhadap kesejahteraan orang lain tanpa memperhatikan diri sendiri. Altruisme terdiri dari tindakan sukarela dalam membantu orang lain dengan tugas yang relevan secara organisasi seperti menunjukkan pegawai bagaimana menyelesaikan tugas-tugas sulit.
2. *Sportmanship* (Sportifitas) adalah mengindikasikan perilaku sportif, tidak senang protes, mempunyai perilaku yang baik, seperti bekerja tanpa mengeluh.
3. *Courtesy* (Kesopanan) adalah sebuah sikap yang bermanfaat untuk mencegah permasalahan interpersonal dengan rekan kerja.

## 2. Gaya Kepemimpinan

### a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan disebut dengan istilah *leadership style*, ialah cara pemimpin dalam melakukan fungsi *leadership* melalui serangkaian kemampuan dan tindakan yang dimilikinya. Kepemimpinan adalah cara bagaimana pemimpin memengaruhi karyawan untuk bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemimpin harus menjadi panutan bagi seluruh pegawai yang bekerja di perusahaan. Salah satu kriteria pemimpin yang akan memberikan pengaruh besar kepada semua pegawai perusahaan adalah gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan dalam islam merupakan sunnatullah yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yang telah dijelaskan dalam Al- Qur'an dan Hadits . Banyak sekali istilah yang telah disebutkan dalam Al- Qur'anantara lain: Amir, khalifah, imamah, ra'in dan lain sebagainya, hal ini berarti Al-Qur'an telah memberikan pedoman kepada umat manusia dalam menjalankan segala tindakan kepemimpinannya tidak terlepas pada hukum Syariat Islam jika

manusia melaksanakannya maka akan mendapatkan rahmat, kebahagiaan, dan kesuksesan dalam memimpin di dunia maupun di akhirat.

Gaya kepemimpinan (*leadership*) adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas di suatu organisasi, pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi pada bawahannya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu menciptakan suasana kerja agar para karyawan bisa produktif dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan menurut (Pranogyo et al., 2022) adalah kemampuan buat menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerja sama buat mencapai tujuan yang direncanakan. Kepemimpinan berarti, suatu upaya yang berdampak pada pekerja dengan mengarahkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien di segala proses manajemen untuk meraih tujuan yang diinginkan dan menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Dari pernyataan diatas gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pimpinan.

#### b. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Menurut (Hayati, 2017) dalam islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “amir” atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal. Selain kata khalifah disebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ  
فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ  
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Sunnahnya), Jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Kemampuan adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman. Selain itu dengan kemampuan kepemimpinan akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan profesional.

Kepemimpinan islami dipandang sebagai sesuatu yang bukan diinginkan secara pribadi, tetapi lebih dipandang sebagai kebutuhan sosial yang berorientasi pada kepentingan dan kebutuhan rakyat ataupun kelompok yang dipimpin. Al-Qur'an telah menjelaskan bahwa definisi kepemimpinan bukan sesuatu yang sembarang atau sekedar main-main, tetapi lebih sebagai kewenangan yang dilaksanakan oleh seseorang yang amat dekat dengan prinsip-prinsip yang digariskan oleh al-Qur'an dan as-Sunnah.

#### c. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Secara teoritis telah banyak gaya kepemimpinan,

namun gaya mana yang terbaik dan tidak mudah ditentukan. Ada empat macam-macam gaya kepemimpinan menurut (Wahyuni et al., 2022), yaitu:

#### 1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin dengan kepemimpinan otokratis merupakan pemimpin yang dominan dalam berbagai tindakan dan juga keputusan yang diambil. Kekuasaan pemimpin sangat mutlak dan hampir tidak ada celah untuk para bawahan memberikan masukan. Gaya kepemimpinan ini biasa hadir dalam organisasi militer di mana kekuasaan pemimpin amat mutlak serta adanya pemisahan tegas antara atasan dan juga bawahan.

#### 2. Gaya Kepemimpinan Birokrasi

Kepemimpinan birokrasi biasa diterapkan dalam kantor pemerintahan atau perusahaan besar yang sudah memiliki budaya kuat mengakar sejak lama. Gaya kepemimpinan birokrasi mengatur berbagai macam hal secara sistematis. Ada aturan-aturan yang sudah ditetapkan untuk urusan-urusan tertentu, sehingga dalam konteks ini, bawahan tidak punya ruang untuk mendobraknya dan harus mengikuti regulasi yang ada.

#### 3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan yang satu ini memberikan ruang bagi bawahan untuk berpartisipasi lebih dalam pembuatan sebuah keputusan. Pendapat bawahan didengarkan tentu bila memberikan pandangan baru dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hubungan yang terjalin antara atasan dan juga bawahan sangat bersahabat serta hangat dan tidak ada suasana otoriter. Gaya kepemimpinan yang satu ini sangat cocok diterapkan di perusahaan-perusahaan rintisan atau organisasi nirlaba.

#### 4. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Pada gaya kepemimpinan delegatif, para bawahan diberikan kebebasan oleh para pemimpin. Maka dari itu, bawahan punya ruang untuk melakukan hal-hal sesuai dengan keyakinan mereka

dan mampu mengambil keputusan sendiri. Namun, kepemimpinan delegatif ini hanya bisa diterapkan apabila para bawahan sudah cukup matang dalam mengambil keputusan, karena jika tidak, para bawahan akan mengambil keputusan yang salah.

#### d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang di pimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Menurut Sihotang (2012) dalam (Harahap, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

##### 1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi yang dapat digunakan didalamnya. Efektivitas sebuah organisasi dipengaruhi oleh tingkat kompleksitas dan formalitas struktur serta sistem kewenangan dalam pengambilan keputusan. Teknologi yang digunakan berkaitan erat dengan struktur sehingga mempengaruhi efektivitas sebuah organisasi yang dikembangkan seorang manajer.

##### 2. Karakteristik Lingkungan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, dipengaruhi kemampuan dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Dimensi-dimensi lingkungan yang mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh manajer di dalam sebuah organisasi meliputi:

- a) Tingkat keterpaduan keadaan lingkungan,
- b) Ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan,

c) Tingkat rasionalitas organisasi.

### 3. Karakteristik Pekerja

Faktor manusia merupakan faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap efektivitas gaya kepemimpinan seorang manajer di dalam sebuah organisasi. Tingkah laku manusia merupakan dukungan yang sangat berarti, tetapi dapat pula merupakan hambatan yang dapat menggagalkan efektivitas.

### 4. Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi pencapaian tujuan. Dalam hal ini mencakup kebijakan dan praktek pimpinan dalam tanggung jawabnya terhadap para pekerja dan organisasinya.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku atasan dengan memperhatikan pengembangan bawahannya sesuai dengan kondisi yang ada, membina hubungan dengan bawahan dan memantau terhadap situasi yang berkembang.

### d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Pemimpin adalah pengaruh bagi orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Selain itu, pemimpin juga dituntut memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan masalah dengan baik agar tidak menjadi kekhawatiran bagi bawahan yang dipimpinnya. Adapun indikator menurut (Theodoridis & Kraemer, n.d.) sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan Analisis

Kemampuan menganalisis situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap merupakan persyaratan untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

## 2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat seseorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

## 3. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

## 3. Kinerja Pegawai

### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai pada tanggung jawab serta wewenangnya dalam upaya pencapaian. Tujuan organisasi atau perusahaan yang sejalan dengan moral dan etika serta tidak melanggar hukum.

Menurut (Fazira Elzan & Khoiri M, 2022) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang saat melakukan tugas yang dibebankan berdasarkan dengan keterampilan, pengalaman dan ketegasan.

Menurut (Afandi, A., & Bahri, S., 2020) kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan faktor salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja pegawai, produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat (Arif & Mujiatun, 2022). Seseorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi jika ada kecocokan antara pekerjaan dan kemampuan .

Berdasarkan beberapa pernyataan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan untuk mencapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan untuk meningkatkan perusahaan.

#### b. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat.

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Ajaran Islam menyampaikan pesan bahwa kerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Seorang muslim tahu bahwa ketika dia sedang bekerja, dia sedang dalam ibadah pada Allah dan itu adalah motivator yang kuat dalam dirinya sendiri yang membuat dirinya terlepas dari keuntungan material apapun. Sumber motivasi tidak terbatas pada standar hidup dan pemenuhan diri yang lebih tinggi tetapi itu melingkupi fakta bahwa pekerjaannya adalah perbuatan baik secara moral yang pada akhirnya akan membantu dia

untuk mencapai kesuksesan sejati di dunia dan kesejahteraan di akhirat.

Menurut (Rodi Syafrizal, 2019) Ketika seorang Muslim yang bekerja ini berarti bertujuan dengan, setiap pengurangan nilai hadiah duniawi dan materialistis tidak mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerjanya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al- Qur'an Surah At- Taubah Ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۙ ١٠٥

Artinya : Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

#### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam (Tri Maryati, 2021) faktor tersebut antara lain:

##### 1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

##### 2. Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan

karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

### 3. Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

### 4. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

### 5. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

### 6. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

#### d. Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja dan meningkatkan produktivitas organisasi khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut (Wijonarko et al, 2022) sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
  2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
  3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
  4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Akdon indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja pegawai secara individu. Adapun indikator kinerja menurut Hasim dalam (Tiara, 2020) yaitu:

1. Dependability (Keteguhan)

Yakni dapat diandalkan dalam bentuk kedisiplinan (tepat waktu), menghargai dan mentaati *deadlines* yang diberikan oleh perusahaan sehingga kegiatan perusahaan diselesaikan secara efektif dan efisien.

2. Initiative (Prakarsa)

Memberikan ide-ide baru untuk mengembangkan strategi perusahaan ataupun dalam menyelesaikan masalah yang timbul selama melakukan pekerjaan.

3. Adaptability (Kemampuan Beradaptasi)

Yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan keadaan yang berubah-ubah baik itu di lingkungan kerja, tim kerja maupun tugas-tugas baru.

## B. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian riset terdahulu berisikan sebagian hasil-hasil riset yang sudah diteliti orang lain dalam wujud; skripsi harian ataupun postingan yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang hendak ataupun lagi dicoba. Penelitian terdahulu akan dijadikan untuk menyusun konsep-konsep pada penelitian ini yaitu :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Yang Relevan**

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mela Fatmawati, Liliiek Nur Sulistyowati, Metik Asmike (Fatmawati et al., 2022)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan	Metode Penelitian Kuantitatif	Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Hasil uji determinasi sebesar 54.2% pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yakni 45.8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang

				<p>belum dilakukan dalam penelitian ini.</p> <p>Persamaan penelitian Fatmawati dengan penelitian saat ini adalah (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi dibawah 0,05.</p> <p>Perbedaannya dari hasil uji R Square Fatmawati 54.2% sedangkan penelitian saat ini 41.6%.</p>
2.	Dian Marlina Verawati (Verawati, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> : Politik Organisasi Sebagai Variabel Mediating	Metode Analisis SEM (Structural Equation Model)	<p>Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap politik organisasi, Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap OCB maka dilakukan perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung.</p> <p>Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan ke OCB = 0.32.</p> <p>Persamaan penelitian Verawati dengan penelitian saat ini adalah memiliki</p>

				berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Perbedaannya melalui metode penelitian verawati menggunakan metode SEM sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif.
3.	Akhmad Taqiyuddin, Nur Hidayah (Taqiyuddin & Hidayah, 2023)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al Bairuny Jombang	Metode Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Pengaruh Organizational Citizenship behavior (OCB) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru MA Al-Bairuny Jombang. Dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara persial terhadap kinerja guru MA Al-Bairuny Jombang. Nilai R Square bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh OCB sebesar 43,2% dan Gaya Kepemimpinan 56,8%. Persamaan penelitian Taqiyuddin

				<p>dengan penelitian saat ini adalah memiliki uji regresi linier berganda dan selalu mengalami kenaikan sebesar 1%. Perbedaannya variabel <math>X_1</math> tidak berpengaruh terhadap variabel Y dan <math>X_2</math> berpengaruh terhadap variabel Y. Sedangkan penelitian saat ini variabel <math>X_1</math> berpengaruh terhadap variabel Y dan <math>X_2</math> tidak berpengaruh terhadap variabel Y.</p>
4.	<p>Nurjanah, Roosita Meilani Dewi (Nurjanah &amp; Dewi, 2022)</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alto</p>	<p>Metode Penelitian Asosiatif Kuantitatif</p>	<p>Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. thitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 2,488 ketika thitung lebih besar dari ttabel (<math>df = 30 - 4 = 1,705</math>) atau <math>2,488 &gt; 1,705</math>. Uji statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja</p>

				<p>karyawan. Dengan thitung untuk beban kerja sebesar 3,554 dan thitung lebih besar dari ttabel (<math>df = 30 - 4 = 1,705</math>) atau 3,554 lebih besar dari 1,705. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan t-hitung sebesar 2.935 dimana thitung lebih besar dari t-tabel atau <math>2.935 &gt; 1.705</math>..</p> <p>Persamaan penelitian Nurjannah dengan penelitian saat ini adalah menggunakan uji yang sama yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji T, uji F dan Uji R Square.</p> <p>Perbedaannya peningkatan koefisien regresi variabel <math>X_1</math> sebesar 18.2% dengan</p>
--	--	--	--	---

				asumsi variabel lain konstan.
5.	Marwayanti Soraya, Arman, Suharni A.Fachrin, Reza Aril Ahri, Muhammad Khidri Alwi, Samsualam (Soraya et al., 2023)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kecantikan	Metode Penelitian Kuantitatif	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) salah satunya adalah civic virtue yang di peroleh nilai t-hitung sebesar 6,875 dengan nilai signifikansi sebesar 0,072 maka berhasil membuktikan hipotesis sehingga didapatkan bahwa civic virtue dalam <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh secara signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Persamaan penelitian Marwayanti dengan penelitian saat ini adalah variabel OCB berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan menggunakan SPSS. Perbedaannya tidak menggunakan uji

				regresi linear berganda tetapi menggunakan uji regresi parsial.
6.	Latifah, Suryono Efendi (Latifah & Efendi, 2019)	Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Sinokor Merchant Marine Co., Lt	Metode Penelitian Kuantitatif	Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sinokor Merchant Marine Co., Lt. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sinokor Merchant Marine Co., Lt. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sinokor Merchant Marine Co., Lt. Koefisien determinasi dari model yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0.398. Hal tersebut menunjukkan bahwa organizational

				<p>citizenship behaviour, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 38,9% dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan 61,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Persamaan dari penelitian Latifah dengan penelitian saat ini adalah variabel <math>X_1</math> berpengaruh signifikan positif terhadap Y. Perbedaan dari penelitian latifah ttabel 3 variabel 1.989 sedangkan penelitian saat ini ttabel 1.703.</p>
7.	<p>Tonny Yunanda, Nila Pratiwi (Yuwanda &amp; Pratiwi, 2020)</p>	<p>Effect Of Organizational Citizenship Behavior And Compensation Toward Employee Performance At Pt. Semen</p>	<p>Metode penelitian ini ialah metode analisis Structural Equation Model (SEM).</p>	<p>OCB berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja nilai koefisien parameter (original sample) sebesar 0.308 dan signifikan pada <math>\alpha = 0,05</math> dimana nilai statistiknya <math>2.319 &gt;</math></p>

		<p>Padang With Overload Work As The Mediating Vari able</p>		<p>1,96 (t hitung &gt; ttabel) sehingga hipotesis satu diterima. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work overload (koefisien parameter 0,229) dan signifikan pada <math>\alpha = 0,05</math> dengan nilai statistiknya <math>2.332 &lt; 1,96</math> (thitung &gt; ttabel) sehingga hipotesis dua diterima. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (koefisien parameter 0,543) dan signifikan pada <math>\alpha = 0,05</math> dengan nilai statistiknya <math>4.239 &gt; 1,96</math> (thitung &gt; ttabel) sehingga hipotesis tiga diterima. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Work overload (koefisien parameter 0,648) dan signifikan pada <math>\alpha = 0,05</math> dengan nilai statistiknya <math>8.632 &gt;</math></p>
--	--	---	--	--

				<p>1,96 (thitung &gt; ttabel) sehingga hipotesis empat diterima. Work overload berpengaruh negative tidak signifikan terhadap Kinerja (koefisien parameter -0.018) dan signifikan pada alpha = 0,05 dengan nilai statistiknya 0.120 &lt; 1,96 (thitung &lt; ttabel) sehingga hipotesis lima ditolak.</p> <p>Persamaan dari penelitian Tony dengan penelitian saat ini adalah OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan juga memiliki nilai signifikan alpha = 0.05. Perbedaannya dari penelitian Tonny Nilai R-square sebesar 0,443 yang dapat diartikan bahwa variabilitas konstruk kinerja dapat dijelaskan</p>
--	--	--	--	---

				<p>oleh variabilitas konstruk OCB dan Kompensasi sebesar 44,3% sedangkan sisanya (55,7%) dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Sedangkan dari penelitian saat ini nilai R Square sebesar 0,416. Hal ini menunjukkan bahwa 41,6% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Gaya Kepemimpinan , sementara sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.</p>
8.	Dika Fidiyanto, Moh Mukeri Warso, Azis Fathoni, (Fidiyanto et al., 2018)	Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap	Metode Analisis Data Kuantitatif	Variabel Organizational Citizenship Behavior sebesar 4.282 lebih besar dari ttabel sebesar 1,663 dengan probabilitas 0.000

		Kinerja Karya wan		karena probabilitasnya kurang dari 0.05 maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. variabel Kompensasi sebesar 1.257 lebih besar dari $t_{tabel}$ sebesar 1,663 dengan probabilitas 0.212 karena probabilitasnya kurang dari 0.05 maka $H_0$ diterima dan $H_a$ diterima. Persamaan dari penelitian Dika dengan penelitian saat ini adalah memiliki uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Perbedaannya penelitian dika memiliki uji analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian saat ini uji regresi linear berganda.
9.	Stanley Senewe (Senewe, 2013)	Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational	Metode Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil perhitungan statistik, diperoleh F Hitung 10.456 berarti F

		<p>Citizenship Behavior Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kpknl Propinsi Sulawesi Utara</p>	<p>hitung &gt; F tabel (39, 0.05) 4.0913. Tingkat signifikansi (Sig) adalah 0,049 dengan nilai F sebesar 10.456. Oleh karena probabilitas 0,049 lebih kecil dari 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan dari penelitian stanley dengan penelitian saat ini adalah menggunakan SPSS. Perbedaannya dari penelitian stanley F hitung &gt; F tabel (39, 0.05) 4.0913. sedangkan penelitian saat ini F<sub>hitung</sub> (9,618) &gt; F<sub>tabel</sub> (6,944).</p>
--	--	--	--

Maka dari beberapa penelitian diatas, persamaan dari penelitian ini dengan terdahulu adalah menggunakan teknik yang sama yaitu terkait

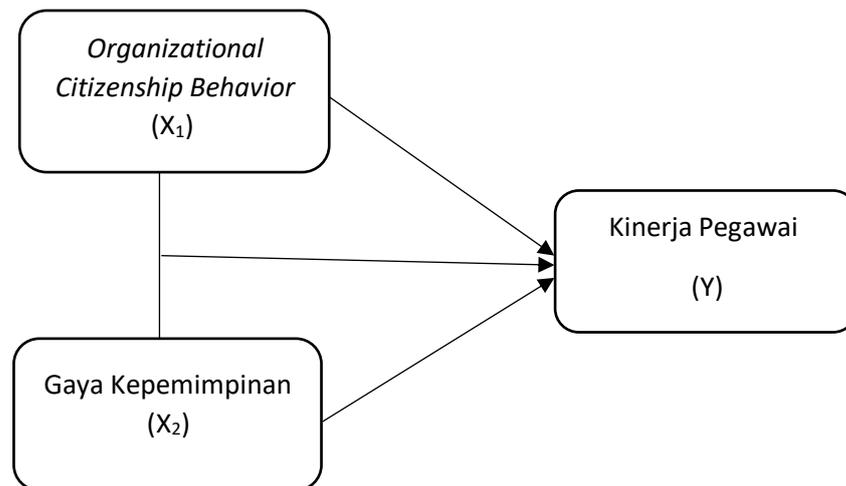
dengan pengaruh *organizational citizenship behavior* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah tahun penelitian, variabel dan objek penelitian.

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model atau gambaran yang berupa konsep yang di dalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya dan digunakan untuk memudahkan perumusan hipotesis penelitian (Sunarsi & Priadana, 2021).

*Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan merupakan faktor utama yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Kedua faktor ini menjadi hal yang penting dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka kerangka pemikiran yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Kerangka pemikiran di atas, dimaksud untuk mengungkapkan dan menentukan persepsi-persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti yaitu Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial, Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial serta pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X) dan Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja

Pegawai (Y) secara simultan. Dengan kerangka pemikiran di atas dapat mempermudah untuk memahami apa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan dari rumusan masalah sebelumnya dan di uji melalui data yang telah terkumpul (Pradesyah, 2016). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho<sub>1</sub> : Tidak terdapat Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara.

Ha<sub>1</sub> : Terdapat Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara.

Ho<sub>2</sub> : Tidak terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara.

Ha<sub>2</sub> : Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara.

Ho<sub>3</sub> : Tidak terdapat Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara.

Ha<sub>3</sub> : Terdapat Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020).

Penelitian ini juga menggunakan metode survei yaitu peneliti mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuan penelitian yang ingin menjelaskan dan menguji hipotesis mengenai pengaruh antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Variabel yang akan diteliti ada 3, yaitu variabel bebas ( $X_1$ ) *Organizational Citizenship Behavior* dan ( $X_2$ ) Gaya Kepemimpinan sedangkan variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian penulis di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara Jl. Putri Hijau No.6, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20231.

##### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2023 sampai April 2024 di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara Jl. Putri Hijau No.6, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20231.

Berikut tabel pelaksanaan penelitian :

**Tabel 3. 1**  
**Pelaksanaan Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/Minggu Tahun 2023-2024																															
		Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Pengajuan Judul																																
2.	Penyusunan Proposal																																
3.	Bimbingan Proposal																																
4.	Seminar Proposal																																
5.	Pengumpulan Data																																
6.	Bimbingan Skripsi																																
7.	Sidang Skripsi																																

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian ini ialah Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 210 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Arnanda & Hasanah, 2023). Sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara.

## 3. Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik purposive sampling. Dengan jumlah sampel dalam penelitian ini diperoleh dan ditentukan menggunakan rumus slovin (Santoso, 2023), sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 210 \times (0,17)^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 210 \times 0,0289}$$

$$n = \frac{210}{7,069} = 29$$

Keterangan :

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = *Margin of Error* 17%

Berdasarkan data yang diperoleh, maka jumlah sampel yang diteliti adalah 29 (dibulatkan menjadi 30) orang.

## D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu :

1. Variabel Independen

Variabel Independen disebut sebagai variabel. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ).

2. Variabel Dependen

Variabel Dependen terdiri dari variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Definisi operasional variabel bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Dari penelitian ini diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ )

*Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini adalah suatu perilaku seorang pegawai bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya.

2. Variabel bebas Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah suatu cara atau tindakan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini adalah anggota atau bawahannya supaya bertindak atau bertingkah laku sesuai dengan arahan pemimpin tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

### 3. Variabel terikat Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai dan sebagai alat ukur dalam menetapkan hasil pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah untuk mengumpulkan data yang terkait dalam penelitian.

### 1. Observasi

Observasi adalah proses pengamatan langsung suatu objek yang ada di lingkungan, baik yang sedang berlangsung ataupun masih dalam tahapan, dengan menggunakan penginderaan. Observasi dilakukan secara sengaja atau sadar, sesuai urutan yang ditentukan.

### 2. Studi Pustaka

Studi Pustaka atau Studi Dokumen adalah teknik pengumpulan data sekunder yang meliputi pengutipan dan pengkajian teori, data dan informasi dari berbagai buku, dokumen, internet dan media cetak.

### 3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data primer dari sejumlah responden yang menjadi sampel penelitian. Penyusunan Kuesioner atau Angket menggunakan format pengskalaan tertentu seperti misalnya Likert Scale (skor 1 sampai 5), Rating Scale (skor 1 sampai 4), atau Guttman Scale (skor 1 sampai 2) (Mappasere & Suyuti, 2019).

**Tabel 3. 2**  
**Indikator Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
<i>Organizational Citizenship Behavior (X<sub>1</sub>)</i>	1. Kepedulian 2. Sportifitas 3. Kesopanan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	1. Kemampuan Analisis

	2. Keterampilan Berkomunikasi 3. Kemampuan Mendengar
Kinerja Pegawai (Y)	1. Keteguhan 2. Prakarsa 3. Kemampuan Beradaptasi

## F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian yang tertulis mengenai wawancara, pengamatan dan daftar pertanyaan atau pernyataan yang dipersiapkan agar mendapatkan informasi dari para responden. Didalam penelitian pengumpulan data merupakan untuk mengumpulkan data yang relevan bagi peneliti. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang dituangkan melalui indikator variabel, instrumen penelitian yang akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang relevan (Siti Fadillah Hafsa, 2021).

Instrumen pada penelitian ini menggunakan angket dan pengukurannya menggunakan skala likert yang berisikan dengan lima pernyataan dan lima jawaban dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

**Tabel 3. 3**  
**Skala Likert**

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

## G. Uji Prasyarat

### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah model perkiraan telah memenuhi kriteria ekonometrika dan untuk mengidentifikasi apakah model regresi adalah regresi yang baik atau tidak. Dalam penelitian ini, ada beberapa jenis uji asumsi klasik yang penulis gunakan antara lain yaitu:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam jenis regresi variabel dependen serta independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Cara yang sering digunakan menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak hanya melihat pada histogram residual, apakah memiliki lonceng atau tidak. Atau dapat dilihat juga dengan nilai signifikan yang terdapat jika  $> 0.05$  berarti sampel populasi berdistribusi normal, namun jika nilai signifikan sebaliknya berarti sampel tidak berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikoloniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi terjadinya multikolinearitas atau tidak dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,01 dan VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikoloniaritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variace dan residual satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Pada bentuk tertentu terdapat seperti titik-titik yang membentuk suatu bentuk beraturan (menyempit, melebar serta bergelombang) itu artinya telah menunjukkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

Namun jika ada titik-titik mengindikasikan seperti angka 0 pada sumbu y, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan dan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Alat yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah SPSS Versi 25. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

### 1. Uji Validasi Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur valid atau tidaknya. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = Koefesien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah subjek

$\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x$  = Jumlah seluruh skor X

$\sum y$  = Jumlah skor Y

Setiap uji statistik memiliki dasar dalam pengambilan keputusan sebagai pedoman agar dapat membuat kesimpulan. Begitu juga dengan uji validitas. Dasar dalam pengambilan uji ini adalah :

1. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 0,05) maka dinyatakan valid.

2. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 0,05) maka dinyatakan tidak valid (Ramadan & Nasution, 2022).

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur itu stabil, sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan dalam peramalan (Lubis, 2022)

Uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah instrumen kuesioner dapat digunakan secara konsisten atau tidak. Adapun uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*. Adapun kriteria dalam uji reliabilitas yaitu ;

1. Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,80$ , maka dapat dikatakan reliabilitas sangat baik.
2. Jika nilai *cronbach alpha*  $0,60 - 0,79$ , maka dapat dikatakan reliabel (reliabilitas diterima).
3. Jika nilai *cronbach alpha*  $\leq 0,60$ , maka dapat dikatakan tidak reliabel (Darma, n.d.).

#### 2. Uji Regresi Linear Berganda

Teknik Statistik yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini adalah menggunakan regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi linear berganda dipengaruhi untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap Y, menurut (Nurul Qamar DKK, 2018)

Penelitian ini melihat dan menganalisis pengaruh organization citizenship behavior, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, maka metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah berbentuk regresi linear berganda dengan alasan variabel bebas yang terdiri dari beberapa variabel.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

X = Variabel Independen

$X_1 = \textit{Organizational Citizenship Behavior}$

$X_2 = \textit{Gaya Kepemimpinan}$

a = Konstanta (nilai dari Y apabila  $X = 0$ )

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T ini dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta tiap variabel independen akan terpengaruh terhadap variabel dependen.

Berikut rumusnya :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai hitung

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah data pengamatan

Berikut kriteria pengujiannya :

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Maka  $H_0$  ditolak, Menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
2. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , Maka  $H_0$  diterima, Menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan/ berpengaruh atau tidaknya *Organizational Citizenship Behavior* dan *Gaya Kepemimpinan* dengan *Kinerja Pegawai*. Berikut Rumusnya :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

$F_h$  = F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Berikut kriterianya :

1. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (pada taraf signifikan 0,05), Maka  $H_0$  ditolak, Menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
2. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (pada taraf signifikan 0,05), Maka  $H_0$  diterima, Menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

#### c. Uji Determinasi

Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ), melihat berapa proporsi variasi dan variabel bebas secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel tidak bebas. Berikut rumusnya :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinan

N = Nilai korelasi berganda

100 % = Persentase kontribusi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Penelitian**

##### **1. Sejarah DPPESDM Provinsi Sumatera Utara**

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu dinas yang bertanggung jawab dalam mengembangkan sektor industri, perdagangan, energi, dan sumber daya mineral di provinsi Sumatera Utara, Indonesia. DPPESDM Provinsi Sumatera Utara dimulai pada tahun 1950-an, saat pemerintah pusat Indonesia menyadari potensi sumber daya alam dan industri di daerah Sumatera Utara. Pada saat itu, perkembangan industri dan perdagangan di daerah ini masih sangat terbatas.

Sejarah pada tahun 1955, pemerintah provinsi Sumatera Utara membentuk sebuah unit kerja yang dikenal dengan nama Inspektorat Daerah. Unit kerja ini bertanggung jawab atas pengawasan dan pengembangan industri serta perdagangan di provinsi Sumatera Utara. Pada tahun 1970, unit kerja Inspektorat Daerah diganti namanya menjadi Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi. Pengembangan sektor koperasi juga ditangani oleh dinas ini. Selama periode ini, dinas ini berperan dalam meningkatkan sektor industri dan perdagangan di Sumatera Utara.

Kemudian, pada tahun 1993, dinas ini mengalami perubahan dengan ditambahkannya tugas pengelolaan sumber daya energi dan sumber daya mineral. Sejak saat itu, dinas ini resmi menjadi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral (DPPESDM) Provinsi Sumatera Utara. DPPESDM Provinsi Sumatera Utara memiliki tugas dan fungsi dalam merumuskan kebijakan, merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, dan mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan di bidang perindustrian,

perdagangan, energi, dan sumber daya mineral. Selain itu, dinas ini juga bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan pelaku usaha di sektor ini.

Melalui peran dan upayanya, DPESDM Provinsi Sumatera Utara berkontribusi dalam mengembangkan sektor industri, perdagangan, energi, dan sumber daya mineral di wilayah Sumatera Utara, sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat setempat.

## **2. Visi dan Misi**

### **a. Visi**

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara mengusung visi Gubernur Sumatera Utara yaitu, “Menjadikan Sumatera Utara yang Maju, Aman, dan Bermartabat”

### **b. Misi**

- 1) Mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang bermartabat dalam kehidupan karena memiliki iman dan taqwa, tersedianya sandang pangan yang cukup, rumah yang layak, pendidikan yang baik, kesehatan yang prima, mata pencaharian yang menyenangkan, serta harga-harga yang terjangkau.
- 2) Mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang bermartabat dalam politik dengan adanya pemerintahan yang bersih dan dicintai, tata kelola pemerintah yang baik, adil, terpercaya, politik yang beretika, masyarakat yang berwawasan kebangsaan, dan memiliki kohesi sosial yang kuat serta harmonis.
- 3) Mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang bermartabat dalam pendidikan karena masyarakatnya yang terpelajar, berkarakter, cerdas, kolaboratif, berdaya saing, dan mandiri.
- 4) Mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang bermartabat dalam pergaulan karena terbebas dari judi, narkoba, prostitusi,

dan penyeludupan, sehingga menjadi teladan di Asia Tenggara dan Dunia.

- 5) Mewujudkan masyarakat Sumatera Utara yang bermartabat dalam lingkungan karena ekologi yang terjaga, alamnya yang bersih dan indah, penduduknya yang ramah, berbudaya, berperikemanusiaan, dan beradab.

## B. Hasil Penelitian

Bab ini akan membahas hasil penelitian tentang Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebar kepada 30 responden. Pembahasan ini meliputi uraian tentang deskripsi karakteristik responden, hasil analisis data, dan pembahasan.

### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah bagian dari populasi pada Pegawai DPESDM Provsu, dengan jumlah sampel sebanyak 30 yang terdiri dari beberapa karakteristik.

**Tabel 4. 1**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase%
1	Laki - Laki	8	26,7%
2	Perempuan	22	73,3%
Jumlah		30	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 8 orang (26,7%), sedangkan responden perempuan sebanyak 22 orang (73,3%). Hal ini disebabkan pada saat penyebaran angket lebih banyak diterima jenis kelamin perempuan dibandingkan laki - laki.

**Tabel 4. 2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase%
1	<31 Tahun	14	46,7%
2	31 - 40 Tahun	11	36,7%
3	41 - 50 Tahun	5	16,6%
Jumlah		30	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden pada kelompok yang terbesar pada umur <31 tahun sebanyak 14 orang (46,7%), sedangkan kelompok terkecil berada pada umur 41-50 tahun sebanyak 5 orang (16,6%).

**Tabel 4. 3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase%
1	SMA	3	10%
2	D3	6	20%
3	S1	17	56,7%
4	S2	4	13,3%
Jumlah		30	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah S1 sebanyak 17 orang (56,7%), sedangkan kelompok terkecil adalah SMA sebanyak 3 orang (10%).

**Tabel 4. 4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase%
1	1 - 5 Tahun	10	33,3%
2	6 - 10 Tahun	17	56,7%
3	>10 Tahun	3	10%

Jumlah	30	100%
--------	----	------

Dari tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja responden yang terbesar adalah 6-10 Tahun sebanyak 17 orang (56,7%), lama bekerja responden 1-5 Tahun sebanyak 10 orang (33,3%), sedangkan kelompok terkecil adalah >10 Tahun sebanyak 3 orang (10%).

**a) Hasil Analisis Data**

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap tanggapan yang diberikan oleh responden yang berkaitan dengan pernyataan yang disebarkan terdiri dari 21 item pernyataan yaitu 7 item pernyataan *Organizational Citizenship Behavior*, 7 item pernyataan Gaya Kepemimpinan dan 7 item pernyataan Kinerja Pegawai.

**Tabel 4. 5**

**Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>1</sub>)**

No	Bobot	Skor	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	85
2	Setuju	4	124
3	Kurang Setuju	3	1
4	Tidak Setuju	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0

Dari hasil tabel dapat kita lihat bahwasannya dari 30 responden yang di temui, peneliti berhasil mendapatkan hasil data bahwa responden yang memilih pendapat sangat setuju terkait variabel *organizational citizenship behavior* berjumlah 85 atau memilih setuju 124, memilih kurang setuju 1, memilih tidak setuju 0, memilih sangat tidak setuju 0, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden lebih banyak memilih (Setuju).

**Tabel 4. 6**  
**Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

No	Bobot	Skor	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	60
2	Setuju	4	141
3	Kurang Setuju	3	9
4	Tidak Setuju	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0

Dari hasil tabel dapat kita lihat bahwasannya dari 30 responden yang di temui, peneliti berhasil mendapatkan hasil data bahwa responden yang memilih pendapat sangat setuju terkait variabel gaya kepemimpinan berjumlah 60 atau memilih setuju 141, memilih kurang setuju 9, memilih tidak setuju 0, memilih sangat tidak setuju 0, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden lebih banyak memilih (Setuju).

**Tabel 4. 7**  
**Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Bobot	Skor	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	59
2	Setuju	4	142
3	Kurang Setuju	3	8
4	Tidak Setuju	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	1

Dari hasil tabel dapat kita lihat bahwasannya dari 30 responden yang di temui, peneliti berhasil mendapatkan hasil data bahwa responden yang memilih pendapat sangat setuju terkait variabel kinerja pegawai berjumlah 59 atau memilih setuju 142, memilih kurang setuju 8, memilih tidak setuju 0, memilih sangat tidak setuju 1, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden lebih banyak memilih (Setuju).

## 1) Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik yaitu korelasi. Sebuah kuisisioner bisa dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka kuisisioner dinyatakan tidak valid. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji validitas dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) :

Tabel 4. 8

Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ )

Item	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	0,744	0,361	Valid
2	0,692	0,361	Valid
3	0,711	0,361	Valid
4	0,738	0,361	Valid
5	0,825	0,361	Valid
6	0,773	0,361	Valid
7	0,770	0,361	Valid

Berdasarkan dari tabel diatas, pengolahan data variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS 25 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$ , artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel *Organizational Citizenship Behavior* valid.

Tabel 4. 9

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

Item	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	0,624	0,361	Valid
2	0,516	0,361	Valid

3	0,744	0,361	Valid
4	0,607	0,361	Valid
5	0,682	0,361	Valid
6	0,624	0,361	Valid
7	0,683	0,361	Valid

Berdasarkan dari tabel diatas, pengolahan data variabel Gaya Kepemimpinan yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS 25 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$ , artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan valid.

**Tabel 4. 10**

**Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Item</b>	<b>Nilai <math>r_{hitung}</math></b>	<b>Nilai <math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
1	0,726	0,361	Valid
2	0,709	0,361	Valid
3	0,784	0,361	Valid
4	0,608	0,361	Valid
5	0,706	0,361	Valid
6	0,585	0,361	Valid
7	0,563	0,361	Valid

Berdasarkan dari tabel diatas, pengolahan data variabel Kinerja Pegawai yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS 25 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$ , artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel Kinerja Pegawai valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan bagian dari indikator variabel. Sebuah angket dapat

dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60. Dibawah ini merupakan tabel hasil uji reliabilitas variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ):

**Tabel 4. 11**  
**Uji Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ )**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	7

Berdasarkan pada data tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,871. Oleh karena itu nilai *Cronbach Alpha* variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

**Tabel 4. 12**  
**Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	7

Berdasarkan pada data tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,762. Oleh karena itu nilai *Cronbach Alpha* variabel Gaya Kepemimpinan pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

**Tabel 4. 13**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.786	7

Berdasarkan pada data tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,786. Oleh karena itu nilai *Cronbach Alpha* variabel Kinerja Pegawai pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel.

**b) Uji Prasyarat**

1) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam jenis regresi variabel dependen serta independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan  $> 0,05$  dan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikan  $< 0,05$ . Cara yang bisa digunakan untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan klmogrov-smirnov. Hasil uji normalitas terdapat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 14**

**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86625877
Most Extreme Differences	Absolute	.140

	Positive	.079
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139 <sup>c</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil tabel diatas, keputusan uji normalitas ini sebesar 0,139. Artinya nilai tersebut lebih besar (>) dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data penelitian ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika nilai *tolerance* > 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas. Jika nilai *Variance Inflation Factor* atau *VIF* < 10,00 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas. Berikut merupakan tabel hasil pengujiannya :

**Tabel 4. 15**

#### Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	8.140	5.169		1.575	.127			
Organizational Citizenship Behavior	.482	.153	.519	3.153	.004	.797	1.255	
Gaya Kepemimpinan	.223	.172	.214	1.301	.204	.797	1.255	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa pada variabel Organizational Citizenship Behavior dan Gaya

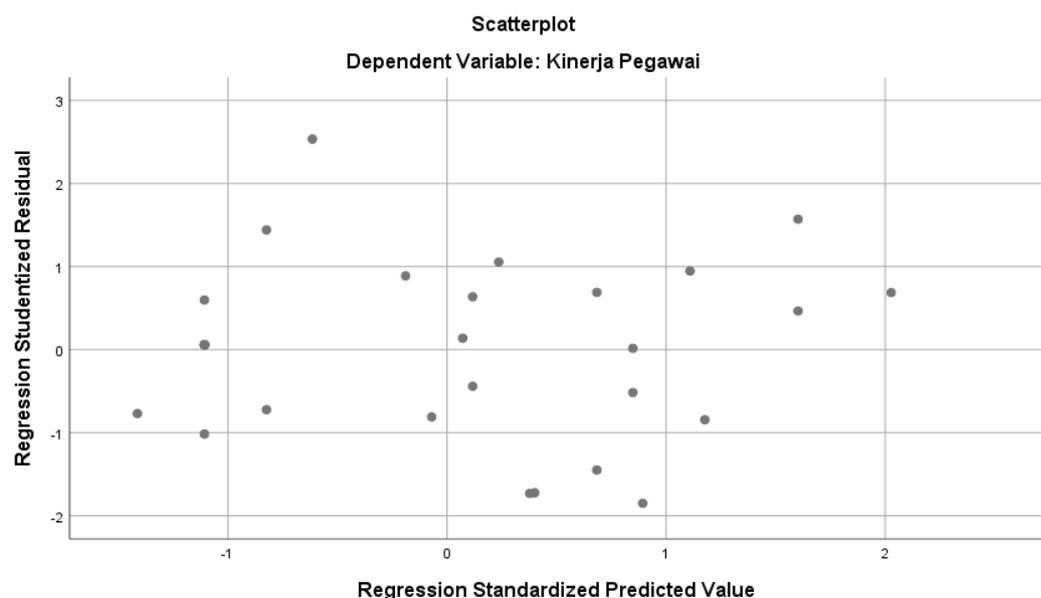
Kepemimpinan memiliki nilai tolerance  $0,797 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,255 < 10,00$ . Dengan demikian, variabel X1, X2 dan Y terbebas dari masalah Multikolinearitas. Maka data penelitian ini dikatakan layak untuk dipakai.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala Heteroskedastisitas pada suatu model, yang dimana model tersebut dapat dilihat dari pola gambar *Scatter plot*. Tidak terjadi Heteroskedastisitas jika :

- 1) Tidak ada pola yang jelas
- 2) Tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol
- 3) Titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit).

Hasil dari pengujian Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar *Scatter plot* dibawah ini :



**Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan pada gambar diatas, terlihat bahwa titik titik menyebar dan tidak membentuk pola apapun, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

### c) Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan dalam mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua variabel bebas. Berikut ini merupakan hasil dari uji regresi linier berganda:

**Tabel 4. 16**

#### Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.140	5.169		1.575	.127
Organizational Citizenship Behavior	.482	.153	.519	3.153	.004
Gaya Kepemimpinan	.223	.172	.214	1.301	.204

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Konstanta sebesar 8,140 mengatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dalam keadaan tetap (konstan), maka nilai Y (Kinerja Pegawai) sebesar 8,140.
2. Koefisien regresi *Organizational Citizenship Behavior* (X1), sebesar 0,482 yang artinya jika *Organizational Citizenship Behavior* mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan 0,482 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X2), sebesar 0,223 yang artinya jika Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan 0,223 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

#### d) Uji Hipotesis

##### 1) Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (individual) yang diberikan oleh variabel independen *organizational citizenship behavior* (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Berikut merupakan tabel hasil uji T dengan menggunakan program SPSS 25:

**Tabel 4. 17**

#### Uji t

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.140	5.169		1.575	.127
Organizational Citizenship Behavior	.482	.153	.519	3.153	.004
Gaya Kepemimpinan	.223	.172	.214	1.301	.204

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dibawah ini langkah-langkah Uji t :

##### a) Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>1</sub>)

###### 1) Rumusan hipotesis

H<sub>0</sub> : *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H<sub>1</sub> : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

###### 2) Pengambilan Keputusan

Cara 1 : Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> diterima

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak

Cara 2 : Jika  $sig, < 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima

Jika  $sig, > 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak

Berdasarkan tabel diatas, dari tabel *Coefficients* nilai signifikan *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,153 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,703 (0,05) hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ . Maka dari kesimpulan tersebut  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

1) Rumusan Hipotesis

$H_0$  : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

$H_2$  : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2) Pengambilan Keputusan

Cara 1 : Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Cara 2 : Jika  $sig, < 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $sig, > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan tabel diatas, dari tabel *Coefficients* nilai signifikan gaya kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,301 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,703 (0,05) hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_0$  dan menolak  $H_2$ . Maka dari kesimpulan tersebut  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diberikan oleh variabel independen *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dan

Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

Berikut merupakan tabel hasil uji F dengan menggunakan program SPSS 25 :

**Tabel 4. 18**

**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.962	2	35.981	9.618	.001 <sup>b</sup>
	Residual	101.005	27	3.741		
	Total	172.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior

Dari tabel menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 9,618$  dan nilai signifikansi (p-value) = 0.001. Jika dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel} = 6,944$  (untuk  $N = 7$  atau  $df = 4$ ), dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} (9,618) > F_{tabel} (6,944)$ . Artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3) Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Berikut merupakan tabel hasil uji koefisien determinasi :

**Tabel 4. 19**

**Uji Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.416	.373	1.934

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior*

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil tabel diatas, dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,416. Hal ini menunjukkan bahwa 41,6% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan, sementara sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### C. Pembahasan

Dalam melakukan penelitian, penulis melakukan penyebaran angket yang diajukan kepada Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara. Kemudian penulis mengolah data hasil dari angket yang telah disebarkan dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Pegawai). Pembahasan mengenai pengaruh dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara

Dari hasil pengujian yang dilakukan pada uji hipotesis ( $H_1$ ) telah membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan nilai signifikan *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,153 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,703 (0,05) hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ . Maka dari kesimpulan tersebut  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh (Viera Valencia & Garcia Giraldo, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan adanya variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SMA 1 Tumijajar dan variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan SMA 1 Tumijajar.

Menurut Robbins dalam (Abrar & Isyanto, 2019) menyatakan perilaku kewargaan (*citizenship behaviour*) merupakan perilaku diskresioner yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan social di tempat kerja. Jadi organisasi ataupun perusahaan yang sukses adalah membutuhkan pekerja yang mampu malakukan lebih dari sekedar tanggung jawab biasa tapi bagaimana mampu menciptakan kinerja yang diatas harapan.

**b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara**

Dan dari hasil pengujian yang dilakukan pada uji hipotesis ( $H_2$ ) telah membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan nilai tidak signifikan Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,301 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,703 (0,05) hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yang berarti hipotesis pada penelitian ini menolak  $H_2$  dan menerima  $H_0$ . Maka dari kesimpulan tersebut  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh (Nuning Nurna Dewi, 2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan PT Laziza Chicken & Pizza”. Hasil penelitian menunjukkan adanya variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Laziza Chicken & Pizza.

Menurut (Sofyandi et al., 2022) Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada para pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

**c. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara**

Dari hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 9.618$  dan nilai signifikansi ( $p$ -value) = 0.001. Jika dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel} = 6.944$  (untuk  $N = 7$  atau  $df = 4$ ), dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} (9,618) > F_{tabel} (6,944)$ . Artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh (Taqiyuddin & Hidayah, 2023) dengan judul penelitian “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Bairuny Jombang”. Hasil pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dilakukan menggunakan (Uji F). Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung} 12.183 > F_{tabel} 2.51$ . Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru.

Tugas pimpinan dalam perusahaan mengelola sumber daya manusia, seorang pimpinan harus menyadari bahwa pegawai adalah asset yang sangat berharga bagi Dinas Perindustrian Perdagangan

ESDM Provinsi Sumatera Utara disebabkan karena gaya kepemimpinan yang banyak mempengaruhi naik turunnya kinerja pegawai diperusahaan. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam kepengurusan perusahaan dan sangat menentukan berhasil tidaknya kegiatan manajemen.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk memunculkan OCB pada pegawai tentunya karyawan harus merasa puas terlebih dahulu. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaannya itu sendiri, gaji pengakuan, supervisi, kerja sama yang baik dan rekan kerja dan serta kesempatan untuk berkembang. Apabila pegawai sudah merasa senang puas dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan perilaku OCB.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat saya simpulkan sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,153 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,703 (0,05). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ . Maka dari kesimpulan tersebut  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) berdasarkan nilai tidak signifikan Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,301 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,703 (0,05) hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yang berarti hipotesis pada penelitian ini menolak  $H_2$  dan menerima  $H_0$ . Maka dari kesimpulan tersebut  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terbukti dari hasil uji F memperlihatkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 9.618$  dan nilai signifikansi ( $p$ -value) = 0.001. Jika dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel} = 6.944$  (untuk  $N = 7$  atau  $df = 4$ ), dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  (9,618)  $>$   $F_{tabel}$  (6.944). Artinya variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## B. Saran

Berdasarkan dari beberapa kesimpulan diatas penulis memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi semua pihak, termasuk pihak Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM. Adapun sarannya yaitu :

### 1. Bagi Perusahaan

- a. Hendaknya perusahaan lebih berkomitmen kepada pegawai dengan menganggap pegawai adalah bagian dari perusahaan, sehingga ada perasaan bangga pegawai bekerja di perusahaan.
- b. Hendaknya Gaya Kepemimpinan di perusahaan dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga pegawai memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Jika *organizational citizenship behavior* dan gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan *organizational citizenship behavior* dan gaya kepemimpinan yang lebih baik sehingga nantinya kinerja pegawai akan meningkat.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar lebih memperluas penelitian yang belum diteliti pada penelitian ini, selain itu peneliti selanjutnya juga dapat memperluas faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan agar peneliti lebih menjadi akurat dan pada objek penelitian sebaiknya ditambah agar hasil penelitian menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868>
- An, S. (2019). *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Metro Abadi ...*
- Arif, M., & Mujiatun, S. (2022). *Reward dan Punishment Dalam Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah*. 2(2), 262–274.
- Arnanda, B., & Hasanah, U. (2023). *Pengaruh Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Rabbani Pada Toko Salamah*. 4(2).
- Astri, A., & Hayati, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Baitulmaal Muamalat Medan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 876–889. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3515>
- Fatmawati, M., Sulistyowati, L. N., & Asmike, M. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4, September 2022*.
- Fazira Elzan, & Khoiri M. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sicepat Ekspres Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Fidiyanto, D., Warso, M. M., & Fathoni, A. (2018). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada PT Hop LunIndonesia Kab . Semarang). *Journal of Management*, 4(4), 1–17.
- Harahap, M. D. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tv Sumut*.
- Hasan Basri Almh Rosmery, A. (2022). *Karya Ilmiah Ini Dipersembahkan Kepada Kedua Orangtuaku*.
- Hayati, S. D. (2017). Implementasi Model Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Bab 2, agustus*, 1–45.

- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Afandi, A., & Bahri, S., (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 110-126
- Latifah, L., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Sinokor Merchant Marine Co., Ltd. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 107–121. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.517>
- Mappasere, S. A., & Suyuti, N. (2019). Pengertian Penelitian Pendekatan Kualitatif. In *Metode Penelitian Sosial* (Vol. 33).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Najih, S., & Mansyur, A. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB): Efek Budaya Organisasi dan Work-Family Conflict. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 347–354. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.554>
- Nuning Nurna Dewi, E. R. I. M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Organizational Behavior Citizenship (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Laziza Chicken & Pizza. *Ecopreneur.12*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.51804/econ12.v1i1.190>
- Pradesyah, R. (2016). Analisis pengaruh nilai tukar rupiah, total penjualan, dan laba bersih terhadap kinerja harga saham Bank Panin Syariah. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 173–192.
- Nurjanah, & Dewi, R. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. *ALTO. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Kreatif*, 7(2), 10–21.
- Nurul Qamar DKK, 2017. (2018). *Metode Penelitian Metode Penelitian*. *Metode*

*Penelitian Kualitatif*, 17, 43.

- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Pranogyo, A. B., & Hendro, \* Junaidi. (2022). *id 2 12 Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*. 7(2).
- Pujianto, W. E., & Evendi. (2021). Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality of Work Life (Qwl) Dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb). *Greenomika*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.1>
- Ramadan, N., & Nasution, S. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan Syariah Terhadap Minat Menabung Pada Bank Tabungan Negara (BtN Kc Syariah Medan). *Jurnal AKMAMI (Akuntansi ...)*, 3(3), 569–579. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/756%0Ahttps://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/download/756/846>
- Raymond, Siregar, D. L., Dasa Putri, A., Gita indrawan, M., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Sistem Informasi & Bisnis*, 1–92.
- Rodi Syafrizal. (2019). Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 53(9), 1689–1699.
- Sahri Jalil, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi. 1–137.
- Santoso, A. (2023). Rumus Slovin: Panacea Masalah Ukuran Sampel? *Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 32.
- Senewe, S. (2013). Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior dampaknya terhadap kinerja pegawai KPKNL Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1(3), 356–365.
- Siti Fadillah Hafisah. (2021). Pengaruh tingkat kepercayaan dan pengetahuan terhadap minat muzakki dalam mengeluarkan dana zakat pada lazismu kota medan. *Skripsi*, 2, 1–13.
- Lubis, F. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Nasabah Memilih Pembiayaan Mudharabah Pada BPRS Gebu Prima Medan.

<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/18464>

- Sofyandi, A., Suroso, S., & Anggela, F. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Densha Indoguna Jaya. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3), 10582–10592. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i3.3496>
- Soraya, M., Arman, S. A. F., Ahri, R. A., Alwi, M. K., & Samsualam. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kecantikan Marwayanti. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 13(4), 1359–1370.
- Taqiyuddin, A., & Hidayah, N. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Al- Bairuny Jombang. *Business and Economic Publication*, 1(2), 50–58. <https://doi.org/10.32764/bep.v1i2.990>
- Tiara, S. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Medan. *Skripsi*, 77.
- Verawati, D. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB: Politik Organisasi Sebagai Variabel Mediating. *Riset Ekonomi Manajemen*, 2(2), 27–36.
- Viera Valencia, L. F., & Garcia Giraldo, D. (2019). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2.
- Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123–130. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i2.26148>
- Wiranti, N. N. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi*.
- Yuwanda, T., & Pratiwi, N. (2020). Effect of Organizational Citizenship Behavior and Compensation Toward Employee Performance At Pt. Semen Padang With Overload Work As the Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 53–62.

<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>

## **LAMPIRAN**

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan Studi Strata 1 (S1) pada Fakultas Agama Islam, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya Mawar Putri, saat ini sedang melakukan penelitian guna memenuhi tugas akhir/skripsi saya. Bersama ini saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini dengan tujuan sebagai data untuk penelitian dengan judul : **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara”**.

Kemudian untuk kerjasama dan kesedian Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, saya ucapkan banyak terima kasih. Wassalamu'alaykum Warahmatullahi Wabarokatuh.

#### A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda **ceklis** (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna dari simbol jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

- |        |                       |          |
|--------|-----------------------|----------|
| a. SS  | : Sangat Setuju       | (Skor 5) |
| b. S   | : Setuju              | (Skor 4) |
| c. KS  | : Kurang Setuju       | (Skor 3) |
| d. TS  | : Tidak Setuju        | (Skor 2) |
| e. STS | : Sangat Tidak setuju | (Skor 1) |

#### B. Identitas Responden

- |               |  |  |
|---------------|--|--|
| Usia          | : <input type="checkbox"/> <31 Tahun   | <input type="checkbox"/> 41 – 50 Tahun |
|               | <input type="checkbox"/> 31 – 40 Tahun | <input type="checkbox"/> >50 Tahun     |
| Jenis Kelamin | : <input type="checkbox"/> Laki-Laki   | <input type="checkbox"/> Perempuan     |

Pendidikan Terakhir

SMA

S2

D3

S3

S1

Lama Bekerja

:  <1 Tahun

6-10 Tahun

1-5 Tahun

>10 Tahun

**I. Pernyataan *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>1</sub>)**

No	PERNYATAAN	PILIH JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Kepedulian</b>						
1	Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
2	Saya rutin mengikuti kegiatan - kegiatan yang diadakan perusahaan saya bekerja					
<b>Sportifitas</b>						
3	Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh - sungguh					
4	Saya tidak menghabiskan banyak waktu untuk interupsi (mengadu) tentang masalah - masalah yang tidak penting atau sepele					
5	Jika perusahaan membuat kebijakan baru dan tidak sesuai dengan saya, saya akan tetap melaksanakan kebijakan tersebut					
<b>Kesopanan</b>						
6	Saya menjaga hubungan agar terhindar dari masalah - masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan.					
7	Saya tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak - hak pegawai yang lain					

**II. Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

No	PERNYATAAN	PILIH JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Kemampuan Analisis</b>						
1	Atasan saya mampu menilai tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas					

2	Atasan saya mampu menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti					
<b>Keterampilan Berkomunikasi</b>						
3	Atasan saya mampu menyampaikan ide dengan jelas					
4	Atasan saya selalu memberi petunjuk dan pedoman dengan komunikasi yang baik bagi bawahan					
5	Atasan saya mampu memberikan dorongan dan arahan kepada karyawannya untuk terus berkembang					
<b>Kemampuan Mendengar</b>						
6	Atasan saya mampu memahami apa yang di sampaikan pegawai					
7	Atasan saya bersikap terbuka dalam menerima kritikan/pesan dari pegawai					

### III. Pernyataan Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	PILIH JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
4	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					

5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik sekalipun tanpa pengawasan yang ekstra					
<b>Keandalan</b>						
6	Saya memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang baik dalam membuat keputusan					
7	Saya memiliki pengetahuan yang luas dan dapat membantu orang lain dalam mengambil keputusan					

**Lampiran 2****TABULASI****Tabulasi *Organizational Citizenship Behavior (X<sub>1</sub>)***

Responden	<i>Organizational Citizenship Behavior (X<sub>1</sub>)</i>							Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	5	4	5	4	5	31
4	5	5	5	5	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	5	5	4	4	5	5	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	4	5	5	5	4	4	4	31
11	5	5	4	4	4	4	4	30
12	5	5	4	4	4	4	4	30
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	4	4	5	5	5	31
16	5	4	4	4	5	5	5	32
17	4	4	5	5	5	5	5	33
18	5	4	5	4	5	4	5	32
19	5	5	4	4	5	4	5	32
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	5	5	4	4	5	5	4	32
22	4	4	4	3	4	4	4	27
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	5	5	5	31
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	5	5	5	5	5	5	5	35
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	5	5	4	4	5	5	5	33

### Tabulasi Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

Responden	Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )							Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	5	5	4	4	5	5	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	3	3	4	4	3	25
4	4	4	4	5	5	5	5	32
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	4	3	5	5	5	30
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	3	4	4	4	4	27
10	4	4	4	4	5	5	5	31
11	4	4	4	4	5	5	5	31
12	4	4	5	5	4	5	5	32
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	5	4	4	4	4	4	30
15	5	4	5	4	5	4	5	32
16	5	4	4	4	4	4	5	30
17	5	4	4	4	5	4	5	31
18	5	4	5	4	5	4	5	32
19	5	5	5	5	5	5	5	35
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	3	4	4	4	4	5	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	5	5	5	5	4	4	4	32
29	5	5	3	5	3	5	3	29
30	4	4	4	4	5	5	5	31

### Tabulasi Kinerja (Y)

Responden	Kinerja Pegawai (Y)							Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	4	3	3	4	4	4	26
3	5	5	5	5	5	5	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	3	3	3	4	5	5	27
7	4	4	4	5	4	4	4	29
8	5	4	4	4	4	4	4	29
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	5	5	5	5	32
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	5	4	4	5	4	30
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	5	5	4	4	4	4	31
15	4	4	4	4	4	4	3	27
16	4	4	4	4	4	4	3	27
17	4	4	4	4	5	5	5	31
18	5	4	5	4	5	4	5	32
19	5	5	5	4	5	4	5	33
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	5	5	5	4	4	4	4	31
22	4	3	4	4	4	4	3	26
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	5	5	5	4	31
26	5	5	5	5	4	5	5	34
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	5	4	5	4	5	5	5	33
29	5	4	4	4	4	4	5	30
30	4	4	4	5	5	4	4	30

### Lampiran 3

#### Deskripsi Karakteristik Responden

##### Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase%
1	Laki - Laki	8	26,7%
2	Perempuan	22	73,3%
Jumlah		30	100%

##### Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase%
1	<31 Tahun	14	46,7%
2	31 - 40 Tahun	11	36,7%
3	41 - 50 Tahun	5	16,6%
Jumlah		30	100%

##### Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase%
1	SMA	3	10%
2	D3	6	20%
3	S1	17	56,7%
4	S2	4	13,3%
Jumlah		30	100%

##### Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase%
1	1 - 5 Tahun	10	33,3%
2	6 - 10 Tahun	17	56,7%
3	>10 Tahun	3	10%
Jumlah		30	100%

## Lampiran 4

### Hasil Analisis Data

#### *Variabel Organizational Citizenship Behavior (X<sub>1</sub>)*

No	Bobot	Skor	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	85
2	Setuju	4	124
3	Kurang Setuju	3	1
4	Tidak Setuju	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0

#### *Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)*

No	Bobot	Skor	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	60
2	Setuju	4	141
3	Kurang Setuju	3	9
4	Tidak Setuju	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0

#### *Variabel Kinerja Pegawai (Y)*

No	Bobot	Skor	Jumlah
1	Sangat Setuju	5	59
2	Setuju	4	142
3	Kurang Setuju	3	8
4	Tidak Setuju	2	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	1

## Lampiran 5

### Uji Validitas Data

#### *Variabel Organizational Citizenship Behavior (X<sub>1</sub>)*

		Correlations							
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	Total
X01	Pearson Correlation	1	.800**	.331	.369*	.535**	.464**	.396*	.744**
	Sig. (2-tailed)		.000	.074	.045	.002	.010	.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.800**	1	.381*	.538**	.336	.384*	.186	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000		.038	.002	.069	.036	.326	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.331	.381*	1	.809**	.424*	.289	.523**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.074	.038		.000	.019	.122	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.369*	.538**	.809**	1	.336	.439*	.403*	.738**
	Sig. (2-tailed)	.045	.002	.000		.069	.015	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.535**	.336	.424*	.336	1	.816**	.874**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.002	.069	.019	.069		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.464**	.384*	.289	.439*	.816**	1	.659**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.010	.036	.122	.015	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.396*	.186	.523**	.403*	.874**	.659**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.031	.326	.003	.027	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.744**	.692**	.711**	.738**	.825**	.773**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

### Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	Total
X01	Pearson Correlation	1	.676**	.394*	.378*	.219	.100	.156	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000	.031	.039	.244	.599	.411	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.676**	1	.205	.491**	.046	.364*	-.223	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000		.278	.006	.811	.048	.236	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.394*	.205	1	.447*	.461*	.131	.604**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.031	.278		.013	.010	.489	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.378*	.491**	.447*	1	-.041	.378*	.169	.607**
	Sig. (2-tailed)	.039	.006	.013		.828	.039	.371	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.219	.046	.461*	-.041	1	.482**	.752**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.244	.811	.010	.828		.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.100	.364*	.131	.378*	.482**	1	.390*	.624**
	Sig. (2-tailed)	.599	.048	.489	.039	.007		.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.156	-.223	.604**	.169	.752**	.390*	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.411	.236	.000	.371	.000	.033		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.624**	.516**	.744**	.607**	.682**	.624**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Variabel Kinerja (Y)

### Correlations

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Total
Y01	Pearson Correlation	1	.661**	.717**	.181	.309	.154	.370*	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.339	.097	.416	.044	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y02	Pearson Correlation	.661**	1	.725**	.427*	.262	.117	.140	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.019	.161	.539	.461	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y03	Pearson Correlation	.717**	.725**	1	.438*	.378*	.247	.172	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.015	.040	.188	.364	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y04	Pearson Correlation	.181	.427*	.438*	1	.488**	.349	.017	.608**
	Sig. (2-tailed)	.339	.019	.015		.006	.059	.930	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y05	Pearson Correlation	.309	.262	.378*	.488**	1	.524**	.400*	.706**
	Sig. (2-tailed)	.097	.161	.040	.006		.003	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y06	Pearson Correlation	.154	.117	.247	.349	.524**	1	.400*	.585**
	Sig. (2-tailed)	.416	.539	.188	.059	.003		.029	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y07	Pearson Correlation	.370*	.140	.172	.017	.400*	.400*	1	.563**
	Sig. (2-tailed)	.044	.461	.364	.930	.029	.029		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.726**	.709**	.784**	.608**	.706**	.585**	.563**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Lampiran 6

### Uji Reliabilitas Data

#### Reliabilitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X<sub>1</sub>)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	7

#### Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	7

#### Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	7

## Lampiran 7

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86625877
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.079
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

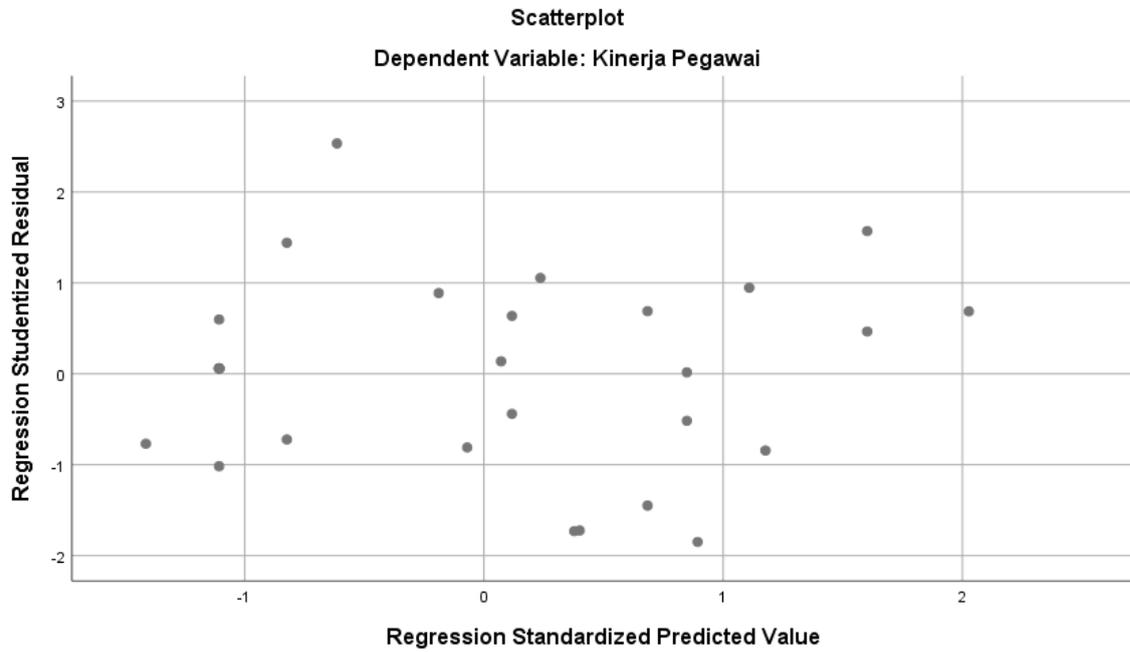
#### Uji Multikolinearitas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.140	5.169		1.575	.127		
Organizational Citizenship Behavior	.482	.153	.519	3.153	.004	.797	1.255
Gaya Kepemimpinan	.223	.172	.214	1.301	.204	.797	1.255

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Uji Heteroskedastisitas



## Lampiran 8

### Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.140	5.169		1.575	.127
Organizational Citizenship Behavior	.482	.153	.519	3.153	.004
Gaya Kepemimpinan	.223	.172	.214	1.301	.204

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Lampiran 9

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji T

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.140	5.169		1.575	.127
Organizational Citizenship Behavior	.482	.153	.519	3.153	.004
Gaya Kepemimpinan	.223	.172	.214	1.301	.204

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### Uji Simultan (Uji F)

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.962	2	35.981	9.618	.001 <sup>b</sup>
	Residual	101.005	27	3.741		
	Total	172.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior

#### Uji Koefisien Determinasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.416	.373	1.934

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019  
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003  
 http://fai.umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Bila menjabar surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul  
 Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

10 Rabiul Akhir 1445 H  
 25 Oktober 2023 M

Di -  
 Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mawar Putri  
 NPM : 2001280036  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Kredit Kumulatif : 3,85



Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Pilihan Tugas Akhir		Persetujuan Prodi	Usulan Pembimbing	Persetujuan Dekan
		Skripsi	Jurnal			
1	Pengaruh Work Engagement Pada Pegawai ASN di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara	-	-	-	-	-
2	Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara	-	-	-	-	-
3	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara	↓	-	<i>[Signature]</i> 25-10-2023	<i>[Signature]</i> 27/10/23	<i>[Signature]</i>

Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

*Mahasiswa yg berangkat sudah mendownload  
 Hb. panduan skripsi FAI UMSU sudah mencetak buku  
 panduan skripsi FAI UMSU*

Wassalam  
 Hormat Saya  
*[Signature]*  
 Mawar Putri

Keterangan:

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :

- Duplikat untuk Biro FAI UMSU
- Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan diskripsi
- Asli untuk Ketua/Sekretaris Program Studi yang dipakai pas photo dan Map

\*\* Paraf dan tanda ACC Dekan dan Program Studi pada tajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disertakan Nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003  
<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)



**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

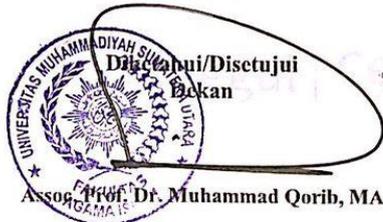
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
Dosen Pembimbing : Dr. Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Mawar Putri  
Npm : 2001280036  
Semester : VII  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
01 / November 2023	1) LATAR BELAKANG MASALAH DIPERBAIKI 2) IDENTIFIKASI MASALAH DISESUAIKAN		
03 / NOVEMBER 2023	RUMUSAN DAN TUJUAN DILANJUT BAB II DAN BAB III		
08 / NOVEMBER 2023	1) SUMBER DAN IDENTIFIKASI MASALAH DIPERBAIKI 2) IDENTIFIKASI MASALAH DIBUMPT MINIMAL 3 POIN	 	

Medan, 12 Desember 2023



Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi  
  
Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Proposal  
  
Dr. Sarwo Edi, MA



UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menggunakan surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

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

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

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)



**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
Dosen Pembimbing : Dr. Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Mawar Putri  
Npm : 2001280036  
Semester : VII  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
16/ November 2023	- KUTIPAN MENBUNAKAN APLIKASI MENDELEY		
23/ November 2023	- PENELITIAN TERDAHULU DITAMBAH		
02/ Desember 2023	- DAFTAR TABEL DISESUAIKAN DENGAN ISINYA		

Medan, 12 Desember 2023

Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi  
Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi  
  
Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Proposal  
  
Dr. Sarwo Edi, MA





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-

6631003

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474,



<http://fai.umsu.ac.id>



[fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id)



umsumedan



umsumedan



umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI  
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

Pada hari Jum'at 19 Januari 2024 M telah diselenggarakan Seminar Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Mawar Putri  
Npm : 2001280036  
Semester : VII (Tujuh)  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Proposal : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Perbaiki latar belakang masalah
Bab II	
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	

Medan, 19 Januari 2024

Tim Seminar

Ketua

  
(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris

  
(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembimbing

  
(Drs. Sarwo Edi, MA)

Pembahas

  
(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)



UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila menjawab surat ini agar menyebutkan  
Nama dan fungsinya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada Hari **Jum'at 19 Januari 2024 M** dengan ini mencrangkan bahwa :

Nama : Mawar Putri  
Npm : 2001280036  
Semester : VII (Tujuh)  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Proposal : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 19 Januari 2024

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si)

Pembimbing

(Drs. Sarwo Edi, MA)

Pembahas

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Dr. Zailani, MA





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila menulis surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XU/2022  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<https://fai.umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 57/II.3/UMSU-01/F/2023  
Lamp : -  
Hal : Izin Riset

13 Rajab 1445 H  
25 Januari 2024 M

Kepada Yth :  
Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara  
di-

Tempat.

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Mawar Putri  
NPM : 2001280036  
Semester : VII  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

*Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

A.n Dekan,  
Wakil Dekan I

  
Prof. Dr. Zailani, MA  
NIDN : 0108108003



CC. File



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, ENERGI  
DAN SUMBER DAYA MINERAL

Jalan Putri Hijau No. 6  
Website : [disppesdm.sumutprov.go.id](http://disppesdm.sumutprov.go.id), e-mail : [disppesdm@sumutprov.go.id](mailto:disppesdm@sumutprov.go.id)  
Medan

Medan, 02 feb 2024

Nomor : 423.4/ 009 / Set  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan

Yth. **Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
di-  
Tempat

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 57/II.3/UMSU-01/F/2023 tanggal 25 Januari 2024 perihal Izin Riset, bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa Saudara yang bernama :

NAMA : Mawar Putri  
N P M : 2001280036  
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah  
JUDUL SKRIPSI : *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara*

Diterima untuk melakukan pengumpulan data sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan agar maklum.



SEKRETARIS,  
DISPERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN,  
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL  
PROVINSI SUMATERA UTARA  
NIP. 19770628 200502 1 001

Tembusan :  
1. Peninggal,-



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
umsu.ac.id

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003  
<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

Bila menjabar surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya



**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
Dosen Pembimbing : Drs. Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Mawar Putri  
Npm : 2001280036  
Semester : VIII  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
23 / 02-2024	- Pada tiap Indikator, masukkan teori yang mendukung		
28 / 02-2024	- Pertajam pada Pembagian Pembahasan hasil Penelitian dikaitkan dengan teori. - Pada Pembahasan dijelaskan Variabel yang paling dominan mempengaruhi Variabel Dependen		

Medan, 19 Maret 2024



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Drs. Sarwo Edi, MA



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya  
umsu.medan

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/P1/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003  
http://fai@umsu.ac.id | fai@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya



**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
Dosen Pembimbing : Drs. Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Mawar Putri  
Npm : 2001280036  
Semester : VIII  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
05 / 03-2024	- Pada poin pembahasan supaya dijelaskan Pengaruh dari tiap-tiap variabel		
08 / 03-2024	- Daftar Pustaka harus mensitasi 2 dosen UMSU dan cantumkan apakah diambil dari jurnal atau buku		

Medan, 19 Maret 2024



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Drs. Sarwo Edi, MA



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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003  
<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [fai@umsu.ac.id](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Gila menjawab surat ini agar disebutkan  
 Nomor dan tanggalnya



**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
 Fakultas : Agama Islam  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
 Dosen Pembimbing : Drs. Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Mawar Putri  
 Npm : 2001280036  
 Semester : VIII  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
12 / 03-2024	- pada hasil penelitian supaya dibuat tabel hasil jawaban responden pada masing-masing butir pertanyaan		
15 / 03-2024	- Kesimpulan supaya dibuat poin per poin dan jelaskan variabel mana yang paling berpengaruh kuisioner dan dokumen pendukung supaya dilampirkan		

18/03/2024 Selesai Bimbingan Skripsi

Medan, 19 Maret 2024

Diketahui/ Disetujui  
  
 Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
 Ketua Program Studi  
  
 Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi  
  
 Drs. Sarwo Edi, MA

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**



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

Nama Mahasiswa : **Mawar Putri**  
Npm : **2001280036**  
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**  
Judul Skripsi : **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara**

Medan, 17 Maret 2024

**Pembimbing**

**Drs. Sarwo Edi, MA**

**DI SETUJUI OLEH:  
KETUA PROGRAM STUDI**

**Isra Hayati, S.Pd., M.Si**

**Dekan,**

**Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA**



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

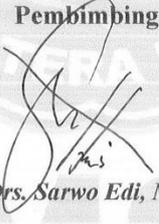
Skripsi ini disusun oleh

Nama Mahasiswa : **Mawar Putri**  
Npm : **2001280036**  
Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**  
Judul Skripsi : **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian Perdagangan ESDM Provinsi Sumatera Utara**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 19 Maret 2024

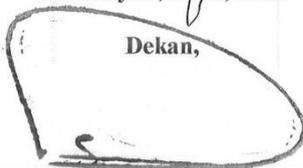
**Pembimbing**

  
**Drs. Sarwo Edi, MA**

**DI SETUJUI OLEH:  
KETUA PROGRAM STUDI**

  
**Ira Hayati, S.Pd., M.Si**

**Dekan,**

  
**Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Mawar Putri  
Tempat / Tgl Lahir : Medan, 23 Agustus 2002  
Alamat : Marindal 1 Jl. Roso Gg. Melati V No. 5  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Warga Negara : Indonesia  
No. Handphone : 082363632308  
Email : mawarputri238@gmail.com

### **Data Orang Tua**

Nama Ayah : Adri  
Nama Ibu : Feria  
Alamat Orang Tua : Marindal 1 Jl. Roso Gg. Melati V No.5

### **Pendidikan Formal**

1. MI Fauzan Al-Islamiyah
2. MTsN 1 Medan
3. MAN 3 Medan
4. Sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis  
Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, April 2024  
Penulis



**Mawar Putri**  
NPM : 2001280036