

Pengaruh Kepemimpinan Profetik dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) pada Karyawan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya di Medan

Sherry Hadiyani * , Abdhy Aulia Adnans , Ferry Novliadi , dan Fahmi 

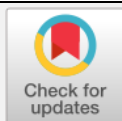
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, 20155, Medan,
Provinsi Sumatera Utara, Indonesia

* Korespondensi: sherryhadiyani@usu.ac.id

INFO ARTIKEL

Info Publikasi:

Artikel Hasil Penelitian



Sitasi Cantuman:

Hadiyani, S., Adnans, A. A.,
Novliadi, F., & Fahmi, F. (2021).
*The Influence of Prophetic
Leadership and Job Satisfaction
toward Organizational Citizenship
Behavior (OCB) on Employees of
Prof. Dr. H. Kadirun Yahya
Foundation in Medan. Society,*
9(1), 94-106.

DOI: [10.33019/society.v9i1.291](https://doi.org/10.33019/society.v9i1.291)

Hak Cipta © 2021. Dimiliki oleh
Penulis, dipublikasi oleh Society

OPEN  ACCESS



Artikel dengan akses terbuka.

Lisensi: Atribusi-
NonKomersial-BerbagiSerupa
(CC BY-NC-SA)

Dikirim: 13 Januari 2021;

Diterima: 8 Juni 2021;

Dipublikasi: 11 Juni 2021;

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) / Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya di Medan. Penelitian menggunakan model survei yang melibatkan 64 karyawan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya di Medan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO). Koefisien determinan (R^2) kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja menunjukkan nilai sebesar 0,134, artinya variasi perilaku kewargaan organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja sebesar 13,4%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Kepemimpinan Profetik; Kepuasan Kerja; Perilaku Kewargaan Organisasi

1. Pendahuluan

Organisasi adalah unit kompleks yang berusaha memaksimalkan sumber daya manusia untuk pencapaian tujuannya. Intinya, sebuah organisasi bertujuan untuk menghasilkan keuntungan dan mempertahankan bisnis dalam jangka panjang. Di era globalisasi yang ditandai dengan perubahan kondisi perekonomian yang begitu cepat, akan terjadi persaingan di berbagai organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memiliki langkah-langkah strategis menuju perubahan dan mampu meningkatkan daya saing.

Dewasa ini, organisasi membutuhkan karyawan yang mau mengerahkan kinerja yang optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang optimal membutuhkan kerja tim. Oleh karena itu dibutuhkan karyawan yang siap bekerja peran ekstra (*extra-role*), tidak hanya peran intra (*intra-role*) (Pio & Tampi, 2018). Perilaku peran ekstra berusaha untuk menguntungkan organisasi, yang melampaui harapan peran yang ada (Organ *et al.*, 2006). Konsep ini dikenal sebagai Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO)/ *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). PKO adalah perilaku yang disukai yang bukan merupakan bagian dari kewajiban kerja formal karyawan tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Bentuk PKO merupakan peran ekstra yang membutuhkan rasa kesukarelaan (Organ *et al.*, 2006). Lim *et al.* (2020) menyatakan bahwa Perilaku Kewargaan Organisasi menawarkan manfaat yang sangat besar bagi tim dan mendorong fungsi dan efisiensi organisasi.

Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya merupakan organisasi yang bergerak di bidang pendidikan yang tidak lepas dari latar belakang keilmuan pendirinya, Bapak Prof. Dr. H. Kadirun Yahya yang merupakan pakar Metafisika Islam, bagian dari Tasawuf dan Tarekat. Dengan mempelajari filsafat spiritualitas dan Metafisika Islam di bagian tasawuf, beliau melihat bahwa kekuatan Al-Qur'an tergolong ilmu yang nyata; hanya kemuliaan dan dimensinya yang jauh lebih tinggi dan mutlak. Untuk mengangkat Metafisika Islam ke permukaan, Bapak Prof. Dr. H. Kadirun Yahya mendirikan Yayasan Akademi Metafisika pada tahun 1956 di Medan, yang berubah nama menjadi Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya sejak tahun 1980. Hingga saat ini, Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya telah berkembang menjadi beberapa unit usaha, yaitu Universitas Pembangunan Panca Budi (Unpab), Perguruan Panca Budi, dan lainnya.

Yayasan ini menerapkan nilai-nilai Islam kepada karyawan dan mahasiswanya. Hal ini tidak lepas dari peran seorang pemimpin yang dicintai karyawan. Penerapan nilai-nilai keislaman oleh yayasan bertujuan untuk menciptakan sikap mental yang positif terhadap mahasiswa dan karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi secara efektif. Karyawan Yayasan Prof Dr. H. Kadirun Yahya menerapkan tujuh nilai dasar dalam kegiatannya, yaitu dibaca secara lisan setelah salat berjamaah setiap hari. Tujuh nilai fundamental tersebut adalah (1) Menjaga kemurnian iman (tauhid) dan menjalankan syariat (doa, zikir), (2) Bersyukur, bergembira dan tidak mengeluh, (3) Rendah hati, sederhana, jujur, pemaaf, dan sabar (4) Berpikir positif, berprasangka baik dan tidak bergosip, (5) Berbuat baik dan menghormati, (6) Berempati, memberikan solusi, tidak mengkritik, (7) Taat pada pemimpin dan aturan. Hal ini senada dengan apa yang dinyatakan Byars & Rue (2008) bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif tergantung pada sikap mental karyawan dalam melaksanakan dan mengatasi pekerjaannya karena setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan, mereka telah bekerja di yayasan ini selama 5, 10, dan bahkan 35 tahun, dimulai dari menjadi mahasiswa magang. Ciri khas karyawan adalah mereka memiliki kesediaan untuk memberikan waktu luang mereka untuk melakukan pekerjaan yang bukan bagian dari tugas utama mereka. Ketika pekerjaan mereka selesai, mereka biasanya meminta rekan mereka untuk membantu

pekerjaan rekan mereka. Mereka tidak keberatan melakukan lembur untuk membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja mereka dan tidak pernah mengeluh ketika mereka memiliki banyak pekerjaan. Perilaku tersebut menunjukkan dimensi perilaku kewargaan organisasi, yaitu altruisme, sopan santun, dan sportivitas (Organ *et al.*, 2006).

Menurut Organ *et al.* (2006), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)/Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan organisasi atau sistem penghargaan formal. Mengetahui pentingnya PKO bagi kemajuan perusahaan, maka PKO perlu ditingkatkan. Perusahaan tidak akan bersaing, mengubah sumber daya yang ada, dan melayani pemangku kepentingan jika karyawannya hanya menjalankan pekerjaan sesuai deskripsi pekerjaannya. Karyawan juga harus melakukan Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO), yaitu berbagai jenis kerjasama, dan membantu karyawan lain, mendukung karyawan lain dalam konteks sosial dan psikologis (Wirawan, 2017).

Perilaku Kewargaan Organisasional (PKO) dapat muncul dari berbagai faktor organisasi, antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan (Pio & Tampi, 2018). Ketika beberapa karyawan mengalami masalah dalam pekerjaannya, pimpinan, Ketua Yayasan, selalu membantu mereka mengatasi kendala tersebut dengan memberikan umpan balik yang menyebabkan karyawan merasa bersemangat kembali karena merasa didukung. Tidak hanya itu, karyawan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya selalu mendapatkan segala informasi terkait pekerjaannya dari teman-teman dan pimpinan, agar tidak ketinggalan informasi. Menurut Angelina & Subudi (2014), karyawan akan merasa senang dengan pemimpinnya jika mereka menepati janji yang telah mereka sepakati bersama sehingga hal ini membuat karyawan tidak merasa takut untuk melakukan pekerjaan ekstra dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan lain di luar tanggung jawabnya karena pemimpin harus memiliki sikap bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambilnya. Selanjutnya Gibson *et al.*, (2003) menyatakan bahwa organisasi/pemimpin yang memberikan pelayanan yang baik kepada karyawannya akan menciptakan kepercayaan dan kepuasan kerja di antara karyawan dalam bekerja, menyebabkan karyawan memberikan sikap pelayanan dan tidak merasa keberatan dalam melakukan pekerjaan yang bukanlah tugas utama mereka.

Menurut Ramayah & Hui, sebagaimana dikutip dalam Wirawan (2017), hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk melakukan PKO. Hubungan antara pemimpin dengan anggotanya merupakan penerimaan risiko secara sukarela, yang didasari oleh harapan bahwa orang yang dipercaya yaitu pemimpin dapat mengambil tindakan positif bagi yang memberikan kepercayaan yaitu anggota, hal ini diyakini dapat meningkatkan perilaku PKO pada karyawan (Ezerman & Sintaasih, 2018). Kepercayaan pada pemimpin dapat meningkatkan perilaku PKO bagi karyawan (Perdana & Surya, 2017).

Menurut Rivai & Arifin (2010), salah satu contoh kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW, disebut juga kepemimpinan profetik. Anwar (2017) menyebutkan bahwa kepemimpinan profetik adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang dilakukan oleh nabi. Menurut Nashori (2009), Nabi memiliki 4 (empat) sifat, yaitu *siddiq* (jujur), *tabligh* (menyampaikan/keterbukaan), *amanah* (bertanggung jawab/dapat dipercaya), *fathanah* (cerdas) dalam perencanaan, visi, misi, strategi, dan mengimplementasikannya. Sementara itu, Anwar (2017) mengatakan bahwa sifat *siddiq* berarti jujur, benar dengan diimplementasikan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran dan kejujuran yang bertindak secara konsisten antara tindakan dengan nilai dan prinsip berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sifat kedua

adalah *tabligh*, yang berarti menyampaikan kebenaran dan tidak pernah menyembunyikan apa yang harus disampaikan. Tidak takut membasmis kemaksiatan dan keterbukaan juga bisa diartikan bersedia menerima masukan, kritik, atau protes yang memang memiliki dasar bagi siapa saja. Ciri ketiga adalah *amanah*, dan seorang pemimpin harus bertanggung jawab penuh atas bawahannya dan melindungi hak-hak bawahannya, seperti masalah hak kerja. Ciri keempat adalah *fathanah*, yang berarti memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang tinggi serta profesionalisme dalam mencari solusi atas permasalahan atau konflik dalam organisasi.

Selama bekerja di Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya, karyawan merasa sangat senang dan puas karena yayasan telah memberikan gaji bulanan, bonus, tunjangan hari raya, dan jaminan kesehatan sesuai kesepakatan awal. Lebih lanjut mereka mengatakan bahwa nilai-nilai yang dianut dalam yayasan tersebut membuat mereka menjadi pribadi yang lebih baik. Mereka telah mengikuti pelatihan nilai yang diberikan setiap tahun secara bergilir, dan semua karyawan memiliki hak yang sama untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh yayasan tersebut. Karyawan juga bekerja dalam kondisi yang kondusif dan nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

Menurut Muafi (2018), gaji yang diterima, hubungan antara karyawan dan atasan, karir, kondisi dimana seorang individu diperlakukan secara adil di tempat kerjanya dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Siagian (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dilihat ketika melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja sangat penting demi ketentraman dan kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasakan kesejahterannya, mereka akan bekerja semaksimal mungkin dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan, dan karyawan juga akan lebih berusaha untuk pekerjaan yang bukan fungsi utamanya. Istilah ini dikenal sebagai Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa jika karyawan mempersepsikan pemimpinnya adil dalam hal perilaku memberi penghargaan, karyawan akan cenderung lebih puas dengan atasan dan terus meningkatkan diri dalam organisasi dan menunjukkan perilaku PKO (Walumba, sebagaimana dikutip dalam Wirawan, 2017). Penelitian lain sebelumnya juga secara signifikan mempengaruhi kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) (Nurcahyo, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini tertarik untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) pada karyawan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO)

Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO)/*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku *extra-role* dimana karyawan dapat menampilkan perilaku tersebut, dan PKO adalah perilaku spesifik yang dimiliki individu dalam organisasi (Sule & Priansa, 2018). Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) adalah perilaku sukarela di tempat kerja yang dilakukan oleh karyawan secara bebas di luar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi. Itu tidak ada dalam sistem penghargaan organisasi yang diterapkan oleh karyawan (Wirawan, 2017). Lebih lanjut Ahdiyana (2010) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu. Meski demikian, Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) lebih tentang perilaku sosial setiap individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti menjadi sukarelawan

untuk membantu rekan kerja bekerja. Dengan kata lain, PKO adalah perilaku karyawan bukan karena tuntutan pekerjaannya melainkan berdasarkan kesukarelaan, yang tidak diakui secara formal oleh sistem penghargaan (Organ *et al.*, 2006).

Ada lima dimensi Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO), menurut Organ *et al.* (2006), yang terdiri dari:

- 1) Membantu orang lain untuk bekerja secara sukarela (*Altruism*)
Altruisme adalah membantu karyawan lain tanpa paksaan atau terkait dengan tugas operasional yang dibebankan oleh organisasi. Perilaku altruistik adalah perilaku menolong yang muncul bukan karena tekanan atau kewajiban tetapi secara sukarela dan tidak berdasarkan norma-norma tertentu. Perilaku ini misalnya membantu rekan kerja agar sistem kerja menjadi lebih produktif karena seorang pekerja dapat menggunakan waktu luangnya untuk membantu karyawan lain dengan tugas yang lebih mendesak.
- 2) Mengikuti berbagai kegiatan organisasi (*Civic Virtue*)
Kebajikan kewarganegaraan adalah perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan untuk fungsi organisasi, baik profesional maupun sosial. Individu dengan perilaku kewargaan selalu berperan aktif dalam kegiatan organisasi. Memainkan kebajikan sipil termasuk menawarkan saran tentang pengurangan biaya atau penghematan sumber daya lainnya, yang secara langsung mempengaruhi tingkat efisiensi organisasi.
- 3) Perilaku melebihi standar minimal (*Conscientiousness*)
Conscientiousness adalah perilaku yang mengandung prasyarat kinerja peran yang melebihi standar minimal. *Conscientiousness* mengacu pada perilaku orang yang tepat waktu, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan berada di atas persyaratan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Teori *Big Five* menjelaskan bahwa individu yang memiliki skor tinggi pada sifat kehati-hatian memiliki pengendalian diri yang baik, terorganisir, memprioritaskan tugas, mengikuti norma dan peraturan. Perilaku ini dapat mengidentifikasi bahwa karyawan telah menerima dan mentaati aturan dan prosedur yang ada dalam organisasi.
- 4) Perilaku Sopan (*Courtesy*)
Sopan santun adalah perbuatan baik kepada orang lain tetapi berkaitan dengan masalah yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan. Merujuk pada arti kata, kesantunan berarti kesopanan, membantu rekan kerja mencegah masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya dengan memberikan konsultasi dan informasi serta menghormati kebutuhan mereka.
- 5) Sportivitas (*Sportmanship*)
Sportivitas adalah menghindari perilaku negatif saat mengalami kejengkelan atau kemarahan. Dimensi sportivitas dapat dilihat dari aspek toleransi terhadap keluhan individu dalam bekerja. Individu dengan perilaku sportifitas yang tinggi akan sangat memperhatikan detail dalam pekerjaannya, cukup melaksanakan pekerjaannya dan sedikit mengeluh, serta memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi terhadap situasi dan lingkungan kerja. Sportivitas sering dipahami sebagai kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan atau masalah, bahkan jika seseorang tidak menyukai atau setuju dengan perubahan dalam organisasi. Mengurangi keluhan karyawan tentang perilaku sportifitas dapat menghemat waktu dan tenaga dari manajer SDM dalam mengelola karyawan.

2.2. Kepemimpinan Profetik

Menurut Kuntowijoyo (1991), konsep kepemimpinan profetik mengusung misi humanisasi yang di dalamnya memanusiakan manusia. Karena pada dasarnya humanisasi ini akan

mengangkat harkat dan martabat hidup manusia dan menjadikan manusia bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya. Kepemimpinan profetik adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan seperti yang dilakukan para nabi (Adz-Dzakiey, 2005). Sedangkan menurut Budiharto & Himam (2016), kepemimpinan profetik dapat mengendalikan diri sendiri dan mempengaruhi orang lain secara tulus untuk mencapai tujuan bersama seperti yang dilakukan oleh para nabi.

Menurut Zainuddin & Mustaqim (2012), kepemimpinan profetik mengutamakan keteladanan dan musyawarah, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan inklusif (terbuka) dimana pemimpin menerima kritik dari bawahan. Sedangkan menurut Antonio (2008), sebagaimana dikutip dalam Nashori (2009), kepemimpinan profetik adalah pemimpin holistik atau pemimpin yang dapat mengembangkan kepemimpinan di berbagai bidang, antara lain pengembangan diri, bisnis dan kewirausahaan, kehidupan rumah tangga, dan masyarakat. Gaya kepemimpinan ini telah terbukti sejak lebih dari 15 abad yang lalu, dan masih relevan untuk diterapkan.

Berdasarkan penelitian Budiharto & Himam (2006), aspek kepemimpinan profetik terdiri dari 4 (empat) yaitu sebagai berikut:

- 1) *Siddiq*
Siddiq artinya benar, lurus, jujur, sabar, dan konsisten. Lawan dari *siddiq* adalah *kadzib* atau dusta. Seorang pemimpin dengan karakter *siddiq* selalu jujur kepada Tuhan, dirinya sendiri, sesama, dan alam semesta. Pemimpin juga selalu mengikuti kebenaran berdasarkan hati nuraninya, sabar, konsisten, dan bisa menjadi contoh bagi orang lain. Pemimpin yang berwatak *siddiq* tidak suka berbohong, tidak mudah terpengaruh hawa nafsu, dan tidak mengutamakan kepentingan pribadi di atas organisasi.
- 2) *Amanah*
Amanah artinya dapat dipercaya, setia, profesional, dan penuh tanggung jawab. Lawan dari *amanah* adalah pengkhianatan, dan pemimpin yang *amanah* selalu setia kepada Tuhan, dirinya sendiri, dan orang lain. Pemimpin bekerja dengan sungguh-sungguh dengan komitmen kepada Tuhan, rekan kerja, staf, bahkan konsumen dan adil karena menyadari bahwa semua tugas juga akan dipertanggungjawabkan kepada Tuhan dan organisasi.
- 3) *Tabligh*
Tabligh berasal dari kata *balagha* yang artinya menyampaikan informasi apa adanya. *Tabligh* dalam kepemimpinan juga berarti manajemen yang transparan, terbuka, serta *amar ma'aruf nahi mungkar*. Lawan dari *tabligh* adalah menyembunyikan informasi dan kebenaran, termasuk keberanian untuk menyatakan kebenaran dan mengakui kesalahan. Pemimpin profetik mengungkapkan keterbukaan sejati kepada Tuhannya, dirinya sendiri, dan orang lain.
- 4) *Fathanah*
Fathanah artinya pintar dan mampu memecahkan masalah (*problem solver*). Kecerdasan ini dibangun dari pengabdian kepada Tuhan. Perilaku pemimpin *fathanah* tercermin dalam etos kerja dan kinerja pemimpin yang dapat menyelesaikan masalah dengan tepat. Lawan dari *fathanah* adalah *sufaha* yang berasal dari kata *safihun* yang artinya tidak mampu memahami hakikat kebenaran, tidak mampu membedakan yang baik dan yang buruk. Pemimpin yang *fathanah* memiliki kecerdasan untuk memfungsikan hati, pikiran, dan panca inderanya secara optimal untuk memecahkan masalah.

2.3. Kepuasan Kerja

Siagian (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya; Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif terhadap organisasi. Sebaliknya, orang yang tidak puas dengan pekerjaannya terlepas dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan tersebut, seperti upah yang rendah, pekerjaan yang membosankan, kondisi kerja yang tidak memuaskan, akan cenderung memiliki sikap negatif terhadap organisasi tempatnya bekerja. Menurut Rivai & Sagala (2009), kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak puas seseorang dalam bekerja.

Menurut Luthans (2011), terdapat 6 (enam) aspek kepuasan kerja pada karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Gaji
Besaran gaji yang diterima mengikuti beban kerja dan seimbang dengan karyawan lain dalam organisasi.
- 2) Pekerjaan itu sendiri
Jika pekerjaan memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minatnya dan kesempatan untuk bertanggung jawab.
- 3) Promosi
Kesempatan untuk meningkatkan posisi karyawan dalam struktur organisasi dan kinerja yang baik memungkinkan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri melalui penataran, pendidikan, dan pelatihan.
- 4) Pengawasan
Itu tergantung pada kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi dan memperhatikan setiap karyawan.
- 5) Kerja sama tim
Bagaimana rekan kerja yang baik memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial dan sumber dukungan, kenyamanan, dan nasihat.
- 6) Kondisi kerja
Yaitu, seberapa nyaman dan tenang perasaan karyawan terhadap lingkungan kerjanya, sebagai contoh: meja kerja, suhu udara, kebisingan, dan lain-lain, yang mendukung kinerja karyawan.

3. Metodologi Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) pada karyawan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya di Medan. Subjek penelitian berjumlah 64 orang karyawan di Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya. PKO diukur dengan menggunakan skala PKO dari Organ *et al.*, (2006), kepemimpinan profetik diukur dengan menggunakan skala kepemimpinan profetik dari Budiharto & Himam (2006), kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja oleh Luthans (2011), yang telah dimodifikasi. Validitas alat ukur yang digunakan adalah validitas konstruk melalui analisis faktor.

Skala PKO terdiri dari 22 *item*, skala kepemimpinan profetik terdiri dari 18 *item*, dan skala kepuasan kerja terdiri dari 30 *item*. Skala ini menggunakan model skala Likert yang terdiri dari pernyataan yang disukai dan tidak disukai dengan lima jawaban: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju. Skor berkisar dari 1 ke 5. Data dianalisis dengan regresi berganda, dan alat analisis yang digunakan adalah *software* SPSS Statistics 20.0.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian dan pembahasan secara objektif menyajikan hasil kunci, tanpa interpretasi, dan dalam urutan yang teratur dan logis dengan menggunakan bahan ilustrasi (tabel dan gambar) dan teks. Hasil penelitian dan pembahasan harus diatur di sekitar serangkaian tabel dan/atau gambar yang diurutkan untuk menyajikan temuan kunci dalam urutan yang logis. Bagian ini harus mencakup tiga bagian: temuan yang dihasilkan dari data dan informasi yang dikumpulkan, analisis berdasarkan metodologi penelitian, dan interpretasi dan sintesis temuan. Menyertakan data pendukung seperti tabel, grafik, gambar, dan alat bantu lainnya yang perlu disajikan dengan argumentasi yang jelas dan ringkas.

4.1. Hasil Penelitian

Model regresi penelitian ini akan mengetahui pengaruh kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja terhadap PKO pada karyawan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya. Namun sebelum menguji model regresi, perlu dilakukan uji asumsi klasik untuk model regresi yang digunakan.

4.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data terdistribusi normal dalam kurva distribusi normalitas.

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Z	Sig	Interpretasi
PKO	0,102	0,097	Normal
Kepemimpinan Profetik	0,092	0,200	Normal
Kepuasan Kerja	0,105	0,090	Normal

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai $Z = 0,102$ ($\text{sig} > 0,05$) untuk variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO), $Z = 0,092$ ($\text{sig} > 0,05$) untuk kepemimpinan profetik dan $Z = 0,105$ ($\text{sig} > 0,05$) untuk kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO), kepemimpinan profetik, dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

4.1.2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ketiga variabel yaitu variabel kepuasan kerja, kepemimpinan profetik, dan perilaku kewargaan organisasi berkorelasi dengan pemenuhan asumsi garis linier.

Tabel 2. Uji Linearitas

Variabel	Sig	Interpretasi
Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) *kepemimpinan profetik	0,040	Linier
Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) *kepuasan kerja	0,033	Linier

Tabel 2 menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan profetik dengan Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) dan hubungan antara kepuasan kerja dengan Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) memenuhi asumsi garis linier ($\text{sig} < 0,05$).

4.1.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara *confounding error* pada periode t dengan *confounding error* pada periode $t-1$ (sebelumnya). Uji autokorelasi dilihat dari statistik Durbin Watson. Hasil pengolahan data ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Autokorelasi

R	R Square	Adjusted R Square	SE of the Estimate	Interpretasi
,367 ^a	,134	,1068	,548372	2,039

Dari hasil pengujian statistik didapatkan nilai uji Durbin Watson sebesar 2,039 (dengan nilai $dL = 1,664$ dan $dU = 1,7361$), yang artinya nilai tersebut antara 1,664 – 2,2639 yang artinya terdapat tidak ada autokorelasi antara variabel kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja.

4.1.4. Uji Multikolinearitas

Menurut [Ghozali \(2005\)](#), uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak berkorelasi dengan variabel independen. Untuk mendeteksi multikolinearitas digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika $VIF < 5$, maka model tersebut tidak memiliki multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

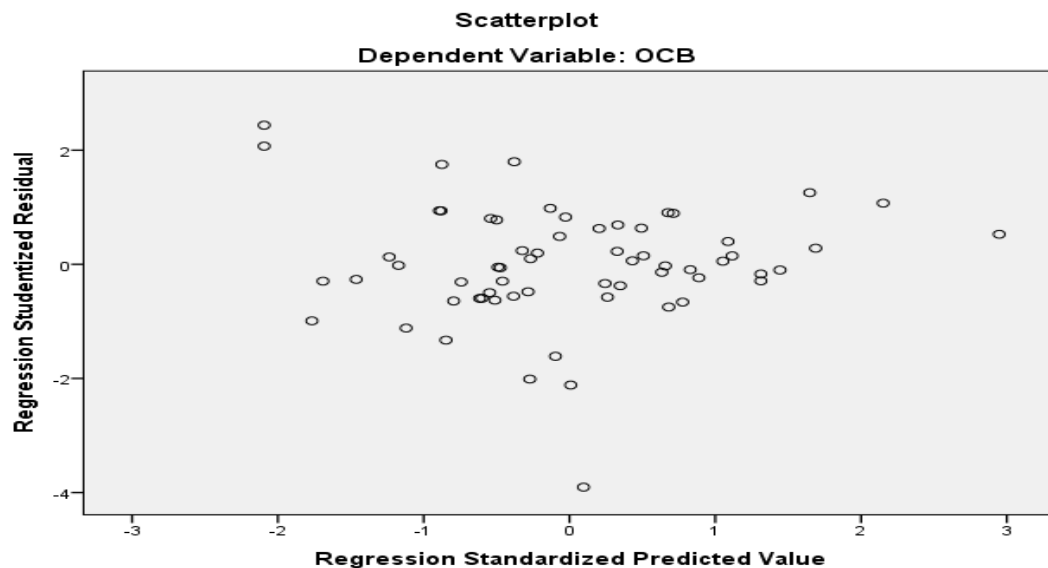
Table 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF
Kepemimpinan Profetik	0,999	1,001
Kepuasan Kerja	0,999	1,001

Table 4 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai $VIF < 5$. Tidak terdapat korelasi antara variabel kepemimpinan profetik dengan kepuasan kerja atau multikolinearitas dalam model regresi.

4.1.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain konstan, disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot sebagai berikut:



Gambar 1. Plot Sebar

Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas atau varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

4.1.6. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F) Analisis Varians

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	692,683	2	346,342	4,740	,012 ^b
Residual	4457,551	61	73,075		
Total	5150,234	63			

- Variabel Dependen: PKO
- Prediktor: (Konstan), Kepemimpinan Profetik, Kepuasan Kerja

Dari Tabel 5 terlihat bahwa nilai F hitung (4,740) lebih besar dari F tabel (3,07), dan nilai sig = 0,012 (<0,05). Artinya kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) pada karyawan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya.

4.1.7. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²) Ringkasan Model^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,367 ^a	,134	,106	8,54837	

- Prediktor: (Konstan), Kepemimpinan Profetik, Kepuasan Kerja
- Variabel Dependen: PKO

Dari **Tabel 6** diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,134. PKO dipengaruhi oleh kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja sebesar 13,4%, sedangkan sisanya 86,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji.

4.1.8. Uji-T Parsial

Tabel 7. Hasil Statistik Koefisien Uji-T

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Konstan)	71,586	16,370		4,373	0,000
X1	0,262	0,118	0,264	2,215	0,031
X2	0,285	0,130	0,261	2,190	0,032

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap PKO, artinya ketika kepemimpinan profetik ditunjukkan oleh Ketua yayasan dan kepuasan kerja meningkat, maka PKO karyawan juga meningkat. Selanjutnya dari tabel di atas, nilai signifikansi variabel kepemimpinan profetik (X1) adalah 0,031 ($\text{sig} < 0,05$), atau dengan nilai *t* hitung (2,215) lebih besar dari *t* tabel (1,980). Ada pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan profetik terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) karyawan pada Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya. Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,032 ($\text{sig} < 0,05$), atau dengan nilai *t* hitung (2,190) lebih besar dari *t* tabel (1,980). Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) pada karyawan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya.

4.2. Pembahasan

Penelitian ini sesuai dengan [Arifin & Himam \(2019\)](#) bahwa kepemimpinan profetik merupakan salah satu faktor yang membentuk Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) pada karyawan. Karyawan akan memberikan respon positif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik ketika mereka memiliki perilaku sukarela terhadap pemimpin mereka. Pemimpin yang menjalankan kepemimpinan sesuai dengan kepemimpinan profetik cenderung meningkatkan kerelawanan karyawan dalam bekerja. Perilaku ekstra peran ini dalam Islam dikenal dengan perbuatan baik dengan keikhlasan. Karyawan berperilaku dalam peran yang berbeda (PKO) karena mereka ingin mendapatkan keberkahan dari Tuhan. Ini akan mendorong kesuksesan bagi sebuah organisasi. Kepercayaan dan dukungan dari pimpinan dalam membantu bawahannya akan menyebabkan bawahan berinisiatif dan merespon dengan perilaku untuk membantu mereka mencapai tujuannya ([van Emmerik et al., 2008](#)). Selanjutnya hasil tersebut juga sejalan dengan [Siagian \(2018\)](#) bahwa seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan berpengaruh positif terhadap organisasi tempatnya bekerja. Salah satu sikap positif ditunjukkan melalui perilaku ekstra karyawan dengan membantu rekan kerja mereka bekerja secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan apa pun dari organisasi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) pada karyawan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya. Pengaruh kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja terhadap PKO pada karyawan Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya adalah sebesar 13,4%. Artinya kepemimpinan profetik dan kepuasan kerja memberikan kontribusi efektif sebesar 13,4% dalam menghasilkan PKO. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang berwenang di Universitas Sumatera Utara yang telah mendanai penelitian ini berdasarkan kontrak pelaksanaan penelitian TALENTA Universitas Sumatera Utara untuk tahun pendanaan 2020, dengan nomor kontrak 369/UN5.2.3.1/PPM/SPP-TALENTA USU/2020, 28 April 2020.

7. Pernyataan *Conflicts of Interest*

Penulis menyatakan tidak ada potensi konflik kepentingan sehubungan dengan penelitian, kepengarangan, dan/atau publikasi dari artikel ini.

Daftar Pustaka

- Adz-Dzakiey, H. B. (2005). Menumbuhkan dan Mengembangkan Potensi Kepemimpinan melalui Prophetic Intelligence Management. *Hand Out Mata Kuliah Studi Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: Universitas Cokroaminoto.
- Ahdiyana, M. (2010). The dimation of Organizational citizenship behavior within organization performance. *Journal of Applied Psychology*, 8(2), 1-10.
- Angelina, A., & Subudi, M. (2014). Pengaruh kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Hotel Alit's Beach Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 3(4), 1035-1049. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/7559>
- Anwar, A. (2017). Tipe kepemimpinan profetik konsep dan implementasinya dalam kepemimpinan di perpustakaan. *Pustakaloka*, 9(1), 69-82. Retrieved from <http://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/pustakaloka/article/view/920>
- Arifin, Z., & Himam, F. (2019). *Peran Kepemimpinan Profetik Atasan dan Etika Kerja Islami Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Anggota Lembaga Dakwah Islam di UGM* (Thesis). Yogyakarta, Indonesia: Fakultas Psikologi, Universitas Gajah Mada.
- Budiharto, S., & Himam, F. (2006). Konstruk Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Psikologi*, 33(2), 133-146. Retrieved from <https://journal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/7081>
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2008). *Human Resource Management*. New York, United States: McGraw-Hill Education.
- Ezerman, M. M., & Sintaasih, D. K. (2018). Effect of Servant Leadership, Trust in Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Interpersonal Communications as Mediations Variables. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(4), 21-30. Retrieved from <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue4/Version-5/D2004052130.pdf>

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2003). *Organization: Behavior, Structure, and Processes* (11th ed.). New York, United States: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS*. Semarang, Indonesia: Universitas Diponegoro.
- Kuntowijoyo. (1991). *Paradigma Islam; Interpretasi untuk Aksi*. Bandung, Indonesia: Mizan.
- Lim, Y. H., Kee, D. M. H., Lai, X. Y., Lee, Z. M., Low, M. Q., Sariya, S., & Sharma, S. (2020). Organizational Culture and Customer Loyalty: A Case of Harvey Norman. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 3(1), 47-62. <https://doi.org/10.32535/apjme.v3i1.743>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: an Evidence-Based Approach*. New York, United States: McGraw Hill/Irwin.
- Muafi. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta, Indonesia: Widyadarmas Press.
- Nashori, F. (2009). *Psikologi Kepemimpinan*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Fahima.
- Nurchahyo, R. J. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat RSD Panembahan Senapati Bantul. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 13(1), 41-55. Retrieved from <https://journal.uin.ac.id/Sinergi/article/view/3828>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. SAGE Publications, Inc., <https://www.doi.org/10.4135/9781452231082>
- Perdana, I., & Surya, I. (2017). Pengaruh Servant Leadership dan Trust In Leadership terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 3225 - 3251. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/29948>
- Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 757-767. <https://doi.org/10.1108/ijlma-03-2017-0028>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. dari Teori dan Praktik*. Jakarta, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Arifin, A. (2010). *Islamic Banking*. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara.
- Sule, E. T., & Priansa, J. D. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi : Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan*. Bandung, Indonesia: PT Refika Aditama.
- van Emmerik, I. H., Euwema, M. C., & Wendt, H. (2008). Leadership Behaviors around the World. *International Journal of Cross Cultural Management*, 8(3), 297-315. <https://doi.org/10.1177/1470595808096671>
- Wirawan (2017). *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Zainuddin, M., & Mustaqim. (2012). *Studi Kepemimpinan Islam (konsep, teori, dan prakteknya dalam sejarah)*. Yogyakarta, Indonesia Suka-Press UIN Sunan Kalijaga.

Tentang Penulis

1. **Sherry Hadiyani** memperoleh gelar Magister Psikologi Profesi dari Universitas Sumatera Utara, Indonesia, pada tahun 2013. Penulis adalah dosen pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Indonesia.
E-Mail: sherryhadiyani@usu.ac.id
2. **Abdhy Aulia Adnans** memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen dari Universitas Padjadjaran, Indonesia, pada tahun 2017. Penulis adalah dosen pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Indonesia.
E-Mail: abdhy_aulia@yahoo.com
3. **Ferry Novliadi** memperoleh gelar Magister Psikologi dari Universitas Gadjah Mada, Indonesia, pada tahun 2005. Penulis adalah dosen pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Indonesia.
E-Mail: novliadi@yahoo.com
4. **Fahmi** memperoleh gelar Magister Psikologi Profesi dari Universitas Sumatera Utara, Indonesia, pada tahun 2012. Penulis adalah dosen pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Indonesia.
E-Mail: fahmi.psi@gmail.com