

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Supadio Pontianak

Selly Tasya Mauli Marbun

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan

Email: *sellytasyam@gmail.com*

Korespondensi penulis: sellytasyam@gmail.com

Abstract. *The attitude or behavior of employe affects the success in carrying out tasks in an organization. Employee behavior is divided into two, namely in-role and extra-role. Extra-role behavior in an organization is also known as Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Citizenship Behavior (OCB) is extra behavior that is not part of an employee's formal work obligations, but supports the effective functioning of the company. This study aims to determine the influence and how much influence the leadership style has on OCB.*

This research is a research that uses quantitative methods with data collection techniques using questionnaires distributed through the Google Form. The sample used in data collection was 80 employees from the Airside Operation, Airport Security/Aviation Security, and Operational Airport and Service Terminal units at Supadio Pontianak Airport.

The results of the study show that Leadership Style has a significant effect on Organizational Citizenship Behavior. These results are proven by the tests that have been carried out, namely it was found that the t-value of 31.763 is greater than the t-table value of 1.664. Through the test of the coefficient of determination, it was found that Leadership Style influences OCB by 92,8%.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Citizenship Behavior*

Abstrak. Sikap atau perilaku pekerja mempengaruhi keberhasilan dalam menjalankan tugas dalam sebuah organisasi. Perilaku pekerja dibagi menjadi dua yaitu in-role dan extra-role. Perilaku extra-role dalam sebuah organisasi dikenal juga sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku ekstra yang bukan bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, tetapi mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh serta seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap OCB.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form. Sample yang digunakan dalam pengumpulan data adalah 80 orang karyawan dari unit Airside Operation, Airport Security/Aviation Security, dan Operational Airport and Service Terminal di Bandar Udara Supadio Pontianak. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 22 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil tersebut terbukti dengan pengujian yang telah dilakukan yaitu didapatkan bahwa nilai t hitung 31,763 lebih besar daripada nilai t tabel 1,664. Melalui uji koefisien determinasi didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi OCB sebesar 92,8%. Dan untuk 7,28% lainnya merupakan variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior

LATAR BELAKANG

Dilansir dari website resmi PT. Angkasa Pura II, dijelaskan bahwa PT. Angkasa Pura II merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara Indonesia (BUMN) yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kebandarudaraan yang berfokus pada area Indonesia bagian barat. Salah satu bandara yang dikelola oleh Angkasa Pura II adalah Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak. Setiap bandar udara tentunya dikelola oleh berbagai unit kerja operasional yang bertanggung jawab atas berhasilnya keberlangsungan kegiatan operasional di bandara. Mulai dari penanganan penumpang di terminal, hingga kegiatan pesawat udara yang berada di wilayah bandara. Di Bandara Internasional Supadio sendiri, unit kerja yang bertanggung jawab atas operasional bandara adalah *Airside Operation*, *Airport Security*, *Terminal and Landside Service*, *Airport Rescue and Fire Fighting*. Unit-unit ini memiliki perannya masing-masing. *Airside Operation* bertanggung jawab atas operasional di sisi udara seperti lalu-lalang pesawat, bongkar muat bagasi, dan naik turun penumpang. *Airport Security* bertanggung jawab atas keamanan di terminal dan penerbangan dengan menyeleksi barang bawaan penumpang. *Terminal and Landside Service* bertanggung jawab atas fasilitas dan pelayanan penumpang selama di gedung terminal. *Airport Rescue and Fire Fighting* memiliki tanggung jawab apabila terjadi kecelakaan dan kebakaran pesawat di wilayah bandara. Semua unit tersebut memiliki tanggung jawab yang berbeda, tetapi tujuannya sama yaitu kepuasan pengguna jasa bandara serta memastikan kegiatan operasional bandara baik di sisi darat maupun udara dapat berjalan dengan lancar.

Sikap atau perilaku pekerja mempengaruhi keberhasilan dalam menjalankan tugas dalam sebuah organisasi. Perilaku pekerja dibagi menjadi dua yaitu *in-role* dan *extra-role*. Perilaku *extra-role* dalam sebuah organisasi dikenal juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior*. Robbins (sebagaimana dikutip dalam Putra dan Sudibya, 2018) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku ekstra yang bukan bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, tetapi mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif. Putra dan Sudibya (2018) melalui penelitiannya menyatakan bahwa OCB dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Mahmuda (2020) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan

komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan.

Angkasa Pura II merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari berbagai unit kerja dimana para karyawan bekerja secara berkelompok/*team* untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Pemimpin pada unit-unit kerja yang ada pada PT. Angkasa Pura II tentunya memiliki gaya kepemimpinannya sendiri yang memengaruhi perilaku organisasi dari karyawan. Bandar udara Supadio Pontianak terdiri dari *Airside Operation, Airport Security, Terminal and Landside Service, Airport Rescue and Fire Fighting* yang bertanggung jawab atas keberlangsungan kegiatan operasional di bandar udara. Unit-unit ini terdiri dari lebih dari 10 karyawan tiap unitnya, yang tentunya memiliki tanggung jawabnya masing-masing terhadap unitnya. Dengan deskripsi pekerjaan yang berbeda tiap individunya, besar potensi karyawan untuk memiliki sifat OCB. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi OCB adalah gaya kepemimpinan.

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara (Kartono, 2017). Kartono (2017) menjelaskan bahwa di dalam kepemimpinan terdapat sebuah hubungan yang terjadi antar manusia yaitu hubungan mempengaruhi yang timbul dari pemimpin dan hubungan kepatuhan serta ketaatan bawahan yang dipengaruhi oleh kewibawaan seorang pemimpin. Menurut studi teoritis tentang Tipe dan Gaya Kepemimpinan oleh Besse Mattayang (2019), gaya kepemimpinan merupakan cara atau pola seseorang dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin serta menjalankan fungsi manajemennya dalam memimpin anggota organisasi. Metode kepemimpinan ialah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu (Kartono, 2017).

Setiap pemimpin mempunyai kebiasaan, watak, sifat, tempramen, dan kepribadian sendiri yang khas sehingga mempunyai tingkah laku dan gaya yang berbeda-beda. Gaya hidup dari seorang pemimpin ini dianggap dapat mewarnai

perilaku dan gaya kepemimpinannya yang dapat memunculkan beberapa tipe kepemimpinan. Kartono (2017) menyebutkan terdapat delapan tipe kepemimpinan, antara lain yaitu tipe karismatis, tipe paternalistis dan maternalistis, tipe militeristis, tipe otokratis/otoritatif, tipe *laisser faire*, tipe populistis, tipe administratif, dan tipe demokratis.

Kartono (dalam Mahmuda, 2020) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan, yaitu.

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah sebuah kemampuan untuk mendorong seorang anggota organisasi mau menggerakkan serta menunjukkan kemampuan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi merupakan kecapakan dari seorang pemimpin dalam menyampaikan pesan gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang tersebut dapat memahami pesan dari pemimpin.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

5) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sebuah kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, dan menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup.

Organizational Citizenship Behavior

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Organisasi membutuhkan pekerja yang bekerja lebih dari deskripsi pekerjaan mereka. Hal ini menjadi sebuah keinginan organisasi karena organisasi yang memiliki karyawan dengan perilaku OCB lebih unggul dan lebih sukses dibanding yang tidak.

Organ (dalam Muhdar, 2015) menyebutkan bahwa terdapat 5 dimensi dari OCB yaitu *altruism, compliance, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*.

a. *Altruism*

Karyawan secara sukarela membantu rekan kerjanya tanpa paksaan.

b. *Conscientiousness*

Sikap karyawan dimana tetap tepat waktu, mematuhi aturan serta prosedur perusahaan ketika tidak ada orang lain yang melihat.

c. *Sportsmanship*

Karyawan rela menoleransi situasi organisasi yang dianggap kurang ideal tanpa mengeluh.

d. *Courtesy*

Sikap karyawan menghindari masalah terkait pekerjaan, seperti menginformasikan kepada rekan kerja apabila terjadi perubahan yang berdampak pada mereka.

e. *Civic virtue*

Karyawan secara aktif berkontribusi dalam memberikan saran untuk pengembangan organisasi pada saat pertemuan.

Hipotesis

H₀: Variabel gaya kepemimpinan (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

H₁: Variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivime, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Angkapa Pura II Bandar Udara Supadio Pontianak khususnya unit *Airside Operation, Terminal and Landside Service*, dan *Airport Security* sebanyak 100 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel yaitu *disproportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2019) teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa bila jumlah populasi diketahui, maka perhitungan sampel dapat menggunakan rumus Yamane dan Isaac and Michael.

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah Populasi = 100

e = Tingkat kesalahan sampel = 5% = 0,05

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{100}{1+100(0,05)^2} = \frac{100}{1,25} = 80$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diatas, didapatkan bahwa banyak sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan dari PT. Angkapa Pura II Bandar Udara Supadio Pontianak khususnya

unit *Airside Operation, Terminal and Landside Service*, dan *Airport Security* yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner yang diberikan kepada karyawan unit OAST di PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Supadio Pontianak. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No.	Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0,908	0,443	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,961	0,443	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,922	0,443	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,905	0,443	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,943	0,443	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,857	0,443	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,899	0,443	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,905	0,443	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,974	0,443	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,885	0,443	Valid

Sumber : Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa seluruh nilai r hitung pada tiap pertanyaan lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,443. Berdasarkan dasar pertimbangan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan (X) adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam pengumpulan data.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

No.	Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1.	Pertanyaan 1	0,922	0,443	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,830	0,443	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,879	0,443	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,877	0,443	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,883	0,443	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,908	0,443	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,887	0,443	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,871	0,443	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,867	0,443	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,878	0,443	Valid
11.	Pertanyaan 11	0,893	0,443	Valid
12.	Pertanyaan 12	0,864	0,443	Valid

Sumber : peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa seluruh nilai r hitung pada tiap pertanyaan lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,443. Berdasarkan dasar pertimbangan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam pengumpulan data.

b. Uji realibilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,978	0,60	Reliabel

<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,973	0,60	Reliabel
--	-------	------	----------

Sumber : Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) masing-masing adalah 0,978 dan 0,973 sehingga lebih besar dari pada 0,60. Sesuai dengan dasar pertimbangan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kuisisioner penelitian ini adalah reliabel.

2. Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable X Gaya Kepemimpinan terhadap variable Y *Organizational Citizenship Behavior*. Persamaan regresi linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

X = Gaya Kepemimpinan

a = konstanta

b = koefisien regresi variable independent

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2019), ketentuan bila t hitung lebih kecil dari t tabel, maka Ho diterima, dan Ha ditolak. Tetapi sebaliknya bila t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka Ha diterima.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X Gaya Kepemimpinan terhadap

variabel Y *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai koefisien determinasi adalah berada di antara nol dan satu. Menurut Ghazali (2019), nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	2,930	1,145
Gaya Kepemimpinan	1,101	0,035

Sumber : Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear sederhana pada penelitian ini adalah

$$Y = 2,930 + 1,101 X$$

Nilai koefisien variabel X dari persamaan tersebut yaitu 1,101 menunjukkan bahwa setiap pertambahan satu nilai koefisien dari Gaya Kepemimpinan maka bertambah juga nilai koefisien dari *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 1,101.

Hasil Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	31,763	1,664	Ho ditolak/H1 diterima

Sumber : Peneliti, 2023

Tabel 5 merupakan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan bantuan SPSS. Pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai t hitung dari uji ini adalah sebesar 31,763 yang berarti lebih besar dari bpada nilai t tabel yaitu 1,664.

Berdasarkan dasar pertimbangan untuk pengambilan keputusan yaitu apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dari itu, hasil dari uji t ini adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate
1	0,963	0,928	0,927	2,694

Sumber : Peneliti, 2023

Tabel 6 merupakan hasil pengujian koefisien determinasi. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa nilai R^2 adalah 0,928 atau 92,8%. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 92,8%.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada seorang karyawan. Melalui pengujian regresi linear sederhana, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas dari Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi sikap *Organizational Citizenship Behavior* pada masing-masing karyawan.

Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana seorang pemimpin dalam membimbing, cara mengambil keputusan, memotivasi anggotanya, cara mengendalikan emosi saat terjadi suatu kondisi yang tidak berjalan sesuai rencana, dll. Cara-cara pemimpin dalam melakukan semua itu mempengaruhi terbentuknya sikap *Organizational Citizenship Behavior* pada seorang karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Usma Ali dan Shastia Waqar (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Terdapat

sedikit perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian Ali dan Waqar. Pada penelitian Ali dan Waqar, menggunakan 3 jenis gaya kepemimpinan sebagai pembanding yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan *laissez-faire* sedangkan pada penelitian ini mengandalkan gaya kepemimpinan secara umum tentang bagaimana seorang pemimpin mengambil keputusan dan lain-lain. Kedua penelitian ini memiliki hasil yang sama yaitu Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pada seorang karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Iis Kartini (2017) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara”. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* sebesar 24,4%. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Berdasarkan uji Koefisien Determinasi yang telah dilakukan, pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 92,8% dan 7,28% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Variabel-variabel lain yang dimaksud adalah seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi kerja, dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Supadio Pontianak. Hal ini mendukung H_1 yang menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Y). Hasil uji regresi linier sederhana yang positif menunjukkan bahwa semakin sesuai dan baik kualitas dari Gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi pula sikap *Organizational Citizenship Behavior* pada masing-masing karyawan. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 92,8% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan 7,28% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi OCB. OCB memiliki manfaat yang sangat baik bagi perusahaan yaitu dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan produktivitas manajer, dll. Maka dari itu, peneliti menyarankan kepada PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Supadio Pontianak untuk memperhatikan gaya kepemimpinan dari masing-masing pemimpin unit kerja. Pemimpin yang dibutuhkan dalam meningkatkan OCB pada seorang karyawan adalah pemimpin yang memperhatikan tiap karyawannya baik dalam memotivasi, mendengarkan keluhan, mempertimbangkan pendapat karyawan, dll. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memperluas dan menambah variabel-variabel bebas sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR REFERENSI

- Durairaj, I.Y.A. dan T. Thiruvankadam. 2017. Organizational Citizenship Behavior: Its Definitions and Dimensions. *GE-International Journal of Management Research* 5(5): 46-55.
- Kartono, K. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Mattayang, B. 2019. Tipe dan Gaya Kepemimpinan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Journal of Economic Management and Accounting* 2(2): 45-52.
- Muhdar, 2015. *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Cetakan Pertama, Sultan Amai Press, Gorontalo.
- Nawawi, H. Hadari. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Putra, P Andi Kususma., dan Sudibya, G Adnyana. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *E-jurnal Manajemen Unud* 7(8):4447-4474.
- Robbins, S. P., T.A. Judge. 2015. *Organizational Behavior*. Sixteenth Edition. Pearson Education, Inc. New Jersey. Terjemahan R. Saraswati dan F. Sirait. 2017. *Perilaku Organisasi*. Cetakan 6. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Yanhan, Z. (2013). Individual Behavior : In-role and Extra-role. *International Journal of Business Administration* 4(1): 23-27.