

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Prosedural Terhadap *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective*

Sari Zulfiana Hasan

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kupang, Kupang, Indonesia

Sarizulfiana02@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective* (OCBIP) pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Sampel yang digunakan sebanyak 106 responden yang dikumpulkan melalui teknik *purposive sampling*. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective*. Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective*.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Prosedural, *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective*

Abstract

This study intends to find out how the influence of transformational leadership and procedural justice on Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective (OCBIP) on employees at Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. The samples used were 106 respondents collected through purposive sampling technique. The research design uses a quantitative approach and the analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that transformational leadership influences Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective. Based on the results also of the study indicate where procedural justice and significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective.

Keywords: *Transformasional Leadership, Procedural Justice, Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective*

Pendahuluan

Pada usia yang telah mencapai lebih dari satu abad, Muhammadiyah tetap menjaga tujuan dan eksistensinya untuk mencerdaskan bangsa dan memberi kontribusi yang nyata dalam dunia pendidikan di Indonesia. Tercatat hingga tahun 2018, Muhammadiyah

telah memiliki lebih dari 10.000 amal usaha yang bergerak pada berbagai bidang, baik di bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi dan lain sebagainya. Di Bidang Pendidikan, Muhammadiyah telah mendirikan TK, SD/MI, SMP/MTs, SMA atau yang sederajat hingga Perguruan Tinggi. Sejumlah 174 Perguruan Tinggi Muhammadiyah tersebar di

seluruh Indonesia. Bahkan, beberapa Perguruan Tinggi Muhammadiyah menjadi Perguruan Tinggi terbaik di tanah air (Muhammadiyah, 21). Demi menjaga konsistensi ini, dibutuhkan pengelolaan yang baik oleh pimpinan terhadap anggota organisasi agar dapat mempertahankan kinerja dan komitmen penuh terhadap persyarikatan Muhammadiyah pada umumnya dan di setiap amal usaha pada khususnya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam kehidupan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ini memang sebagian besar tergantung pada kepemimpinan. Hal ini karena kepemimpinan menggambarkan seluruh keadaan dalam sebuah organisasi. Mengutip pada penelitian Escrig (2016) gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor individu yang paling penting yang mempromosikan inovasi perusahaan karena pemimpin dapat mengambil keputusan untuk memperkenalkan ide-ide baru ke dalam organisasi, menetapkan tujuan spesifik dan mendorong inovasi di antara bawahan mereka (Aragon-Correa & Garcia-Morales, 2007).

Terlepas dari perbedaan antara kepemimpinan transformasional dan transaksional, kedua gaya kepemimpinan ini menekankan karakteristik utama kepemimpinan, yaitu mempengaruhi orang lain. Perilaku kepemimpinan memiliki efek yang konsisten pada OCB karena esensi kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk melibatkan karyawan guna mencapai kinerja yang lebih tinggi dan melampaui harapan (Organ, 2006).

Kepemimpinan transformasional telah mengumpulkan banyak perhatian dalam literatur karena implikasinya yang potensial untuk kinerja organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa jenis kepemimpinan ini secara bersama-sama dapat memengaruhi

perilaku dan komitmen karyawan yang mengarah pada peningkatan iklim kerja dan berbagi pengetahuan di tempat kerja.

Selain kinerja yang sering dijadikan sebagai variabel output oleh banyak peneliti, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga telah menjadi fokus yang menarik untuk dibahas (Chung, 2015; Matta et al., 2015; Ozer et al., 2014; Boiral & Paille, 2012). Memiliki karakter yang unik, OCB melihat perilaku individu diluar tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan (*extra role*) menjadi hal menarik untuk diteliti. OCB didefinisikan sebagai tindakan karyawan yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis organisasi diluar tugasnya dalam sebuah organisasi (Organ, 1997). Karyawan dengan OCB yang tinggi akan lebih berkomitmen, suka membantu rekan kerja, antusias dalam bekerja serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Organ (1997) mengatakan bahwa OCB dapat berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

Konsep OCB selama ini banyak digunakan oleh peneliti untuk melihat perilaku individu dalam organisasi, namun untuk organisasi yang karyawannya adalah beragama Islam, OCB belum banyak dibahas. Kamil et al. (2014), telah menciptakan sebuah konstruk pengukuran OCB dari perspektif Islam yaitu *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective* (OCBIP). Dimensi-dimensi yang digunakan oleh Kamil et al. (2014), merupakan pengembangan dimensi OCB dari Bateman & Organ (1983) dan Organ (1997). Dalam mengukur OCBIP, Kamil et al. (2014) menggunakan dimensi-dimensi yaitu, *altruism, civic virtue, advocating high moral standards (da'wah) dan removal of harm (rafal haraj)*. Berbeda dengan konsep OCB pada umumnya, OCBIP lebih menekankan perilaku-perilaku individu di tempat kerja menurut pandangan Islam berdasarkan Al-quran dan Sunnah. Dimensi-dimensi dari OCBIP sangat cocok jika di

terapkan dalam dunia kerja yang mayoritas bahkan seluruh karyawannya beragama Islam.

Dalam mencapai kinerja terbaik, kepemimpinan yang baik saja belum cukup. Dibutuhkan keadilan organisasi dari berbagai aspek untuk mendukungnya. Robbin & Judge (2008) menyatakan bahwa *organizational justice* adalah persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. *Organizational justice* merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam membangun sebuah kinerja yang baik sebab, jika karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka motivasi kerjanya akan menurun dan tentu ini akan mempengaruhi keberhasilan organisasi. Terdapat tiga fokus keadilan yang dikembangkan yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Keadilan distributif adalah keadilan yang berfokus pada “cara-cara dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan. Kompensasi yang dimaksud disini terkait dengan upah/gaji yang diterima karyawan ataupun bonus lain yang besaran jumlahnya tentu menyesuaikan kinerja dari karyawan tersebut” (Robbins & Judge, 2013). Yang kedua adalah keadilan prosedural yang berfokus pada “cara pengambilan keputusan dari suatu permasalahan yang dapat berdampak pada rasa ketidak-adilan dibenak karyawan, terutama jika pada saat pengambilan keputusan, karyawan tidak mempunyai ruang untuk ketidak-setujuannya” (Robbins & Judge, 2013). Yang ketiga adalah keadilan interaksional yang berfokus pada “interaksi para karyawan dengan karyawan lainnya maupun dengan atasan mereka dimana rasa hormat dan saling menghargai lebih ditekankan dalam membentuk keadilan” (Robbins & Judge, 2013).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini ingin melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan

keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective* (OCBIP) yang terbentuk pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)

Kajian Teori

Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan dibutuhkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para karyawan untuk menjalankan sebuah organisasi. Yukl (2010) mendefinisikan arti dari kepemimpinan sebagai suatu proses seorang pemimpin mempengaruhi orang lain agar mengetahui, memahami dan juga menyetujui mengenai hal-hal yang harus dilakukan dan bagaimana cara agar sesuai dengan tujuan. Burns mendeskripsikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pimpinan dan pengikut dapat saling meningkatkan motivasi dan moralitas ke level yang lebih tinggi. Istilah *transformational leadership* muncul pertama kali pada tahun 1973 oleh Downton. Pemimpin transformasional memberdayakan pengikut atau karyawan dan memperhatikan kebutuhan individu dan pengembangan pribadi mereka, membantu pengikut untuk mengembangkan potensi kepemimpinan mereka sendiri. Ye Hoon Lee (2017) dalam Tjahjono et al, (2018) menjelaskan langkah-langkah seorang pemimpin dengan gaya transformasional dalam memengaruhi pengikutnya, teori ini disebut sebagai “Teori berbasis konsep diri”. Hal ini dilakukan dengan memotivasi peningkatan identifikasi sosial dan melalui hubungan nilai kerja. Yang pertama, pemimpin transformasional meningkatkan kemampuan diri pada setiap anggota atau karyawan dengan menetapkan suatu ekspektasi tinggi dan memberikan arahan yang spesifik, sehingga karyawan memahami apa yang diinginkan oleh pemimpin. Selanjutnya, pemimpin transformasional berusaha untuk meningkatkan identitas sosial karyawan agar setiap individu merasa bahwa dirinya

dihormati yang kemudian nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin transformasional dapat diterima dengan baik oleh setiap karyawan.

Keadilan Prosedural

Menurut Folger & Cropanzano 1998 dalam (Chi & Han, 2010) mendefinisikan keadilan prosedural sebagai sebuah keadilan yang di terima dari standar prosedur yang digunakan untuk membuat dan mengambil sebuah keputusan. Dengan keadilan prosedural, anggota organisasi akan lebih merasa terlibat dalam membuat dan mengambil keputusan pada sebuah organisasi. Hal ini karena keadilan prosedural berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan.

Keadilan prosedural menekankan pada aspek mekanisme *outcome* yang hadir dari persepsi karyawan (Palupi & Tjahjono, 2016). Temuan sejumlah penelitian mengenai konsep keadilan prosedural menyatakan bahwa individu tidak hanya melakukan evaluasi terhadap alokasi atau distribusi *outcomes*, namun juga mengevaluasi terhadap keadilan prosedur untuk menentukan alokasi tersebut.

Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective (OCBIP)

Konstruksi OCB awal dikenalkan dengan menarik konsep perilaku ekstra atau super peran oleh pekerja (Bateman & Organ, 1983). OCB juga memiliki makna sebagai sebuah perilaku individu yang discretionary, artinya perilaku tersebut tidak secara langsung termasuk dalam sistem imbalan dan secara keseluruhan memungkinkan akan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1997).

Berbeda dengan OCB yang telah lama berkembang, *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective (OCBIP)* melihat perilaku kewarganegaraan dari perspektif Islam. Konstruksi OCBIP yang diperkenalkan oleh (Kamil, 2014) merujuk pada *the Principle of Maslahah, the Maqasid of Shari'ah, the Classification of Maslahah, the Essential Interests, the Hajiyat dan the Tahsiniyat*.

Metode

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai (tenaga kependidikan) pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriterianya adalah karyawan tetap yang memiliki Kartu Tanda Anggota Muhammadiyah (KTAM) dan telah bekerja selama 2 tahun kriteria Hal ini dilakukan agar data dari hasil penelitian menjadi lebih representative.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan menggunakan kuisioner.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis regresi linier berganda, metode ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan variabel.

Indikator

Adapun dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 1
Indikator Pengukuran Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Kepemimpinan Transformasional	Karisma	1. Kekuatan visi dan penghayatan misi 2. Memunculkan kebanggaan 3. Menimbulkan hormat dan kepercayaan 4. Peningkatan optimisme	Bass, 1985
	Inspirasi	5. Bertindak sebagai panutan 6. Kerja keras dan focus	
	Stimulasi Intelektual	7. Ide-Ide yang merangsang pemikiran 8. Pemecahan permasalahan	
	Pertimbangan Individu	9. Pembimbingan dan monitoring 10. Pemberian feedback 11. Komunikasi	
Keadilan Proserdural	Konsistensi	1. Prosedur penilaian telah diaplikasikan secara konsisten	Colquitt, 2001
	Kurangnya Bias	2. Prosedur yang ada tidak lagi mengandung bias	
	Keakuratan	3. Prosedur-prosedur pada penilaian kineja telah didasarkan pada informasi yang akurat	
	Koreksi	4. Karyawan dapat mempertanyakan penilaian yang muncul	
	Pertimbangan wakil karyawan	5. Karyawan dapat mengutarakan pandangan dan perasaan pada prosedur penilaian 6. Karyawan memiliki pengaruh terhadap prosedur penilaian dari prosedur-prosedur	
Sesuai Etika dan Moral	7. Prosedur-prosedur penilaian telah sesuai dengan etika dan standar moral		
Organisational Citizenship Behaviour from	Altruism	1. Melakukan pekerjaan demi mendapatkan ridho Allah	Kamil et al, 2014

Islamic Perspective		2. Mengandalkan pahala Allah ketika berbuat baik 3. Membantu rekan kerja yang kesulitan dengan ikhlas 4. Merasa bekerja adalah ibadah 5. Takut akan murka Allah ketika tidak bertanggungjawab	
	Civic Virtue	6. Berpartisipasi aktif dalam organisasi 7. Melakukan perubahan positif	
	Advokasi Standar Moral Tinggi (Dakwah)	8. Mendorong rekan kerja mengamalkan ajaran Islam dalam bekerja 9. Berkewajiban untuk menyuarakan tindakan tidak Islami	
	Removal of Harm (Raf'al haraj)	10. Tetap berbicara baik tentang organisasi meski tidak menyukai suatu kebijakan 11. Mendorong rekan kerja untuk menghormati organisasi	

Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai correlated item-total correlation dengan kriteria sebagai berikut :

nilai r hitung $>$ r tabel dan nilainya positif (pada taraf signifikan 5% atau 0,05), maka butir atau pertanyaan indikator tersebut dikatakan valid, dan sebaliknya jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka indikator tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator/ Item	r-hitung	r-tabel	Alpha Cronbach	Standar	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	KT1	.673	0.1891	.654	0.6	Valid/Reliabel
	KT2	.773				
	KT3	.735				
	KT4	.567				
	KT5	.485				
	KT6	.286				
	KT7	.353				
	KT8	.200				
	KT9	.356				
	KT10	.371				
	KT11	.346				
Keadilan Prosedural (X2)	KP1	.520	.677	.798	0.6	Valid/Reliabel
	KP2	.565				
	KP3	.669				
	KP4	.398				
	KP5	.723				
	KP6	.463				
	KP7	.691				
Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective (OCBIP) (Y)	OCBIP1	.517	.798	.798	0.6	Valid/Reliabel
	OCBIP2	.534				
	OCBIP3	.671				
	OCBIP4	.453				
	OCBIP5	.327				
	OCBIP6	.548				
	OCBIP7	.620				
	OCBIP8	.538				
	OCBIP9	.553				
	OCBIP10	.552				
	OCBIP11	.503				

Berdasarkan olah data yang terdapat pada tabel diatas, menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada variabel kepemimpinan transformasional dan keadilan prosedural mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r

tabel. Demikian pula nilai alpha cronbach setiap variabel lebih besar dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan adalah valid dan reliable.

2. Uji Hipotesis

a. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.943	6.925		4.757	.000
Kepemimpinan Transformasional	-.255	.120	-.181	-2.124	.036
Keadilan Prosedural	.897	.155	.493	5.772	.000

a. Dependent Variable: OCBIP

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung variabel kepemimpinan transformasional sebesar -2.124, jika t hitung negatif, maka menggunakan uji 1 sisi berdasarkan nilai *degree of freedom* dan diperoleh nilai T tabel adalah 1.659. T tabel 1.659 diperoleh dari $df = n-2$; $\alpha/1$; uji satu sisi = $106 - 2 = 104$. Berpedoman pada nilai T tabel tersebut, tampak bahwa nilai t hitung variabel kepemimpinan transformasional adalah $2.124 > 1.659$, tanpa menggunakan simbol (-). Dan untuk nilai t hitung variabel keadilan prosedural adalah $5.772 > 1.983$. Selain itu nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional yang diperoleh adalah $0.038 < 0.05$ dan variabel keadilan

prosedural memiliki nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari alfa yang digunakan yaitu 0.05, maka dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel independen pada penelitian ini yang masing masing adalah kepemimpinan transformasional dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan dependen yaitu OCBIP. Dengan demikian maka hipotesis yang dirumuskan sebelumnya yang berbunyi diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap OCBIP dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap OCBIP karyawan dapat diterima.

b. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.555	2	190.277	17.804	.000 ^a
	Residual	1100.804	103	10.687		
	Total	1481.358	105			

a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: OCBIP

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Ketentuan perhitungan f tabel adalah dengan melihat taraf signifikan 0,05 dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan: $DK = N - 3$ ($106 - 2 - 1 = 103$). Dari ketentuan tersebut diperoleh f tabel sebesar 2,69. Kriteria pengujian, jika F hitung > F tabel berarti ada pengaruh dengan nilai signifikansi 0,05.

Dari tabel diatas diketahui bahwa F hitung $17,804 > F$ tabel 2,69 dan dilihat dari nilai sig. $0,00 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan keadilan prosedural secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective* (OCBIP).

c. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berfungsi untuk

mengetahui berapa pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.507 ^a	.257	.242	3.269	2.423

a. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: OCBIP

Berdasarkan tabel diatas koefisien determinasi (R²) adalah 0,257 atau 25,70%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan keadilan prosedural memberikan kontribusi pengaruh terhadap

Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective (OCBIP). sebesar 25,70 % dan sisanya sebesar 74,30% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Koesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Item-item pada variabel kepemimpinan transformasional, keadilan prosedural dan *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective* semuanya tergolong valid dan reliabel. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, keadilan prosedural dan *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah tergolong baik.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective*. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang pada pimpinan, maka akan semakin baik pula *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective* yang tumbuh pada diri karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan (Wisnawa & Dewi, 2020) yang menunjukkan hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,607 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hasil yang sama juga dipaparkan oleh Heldiane, dkk (2016) dan Gunawan (2016) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pada hasil tersebut, dapat dikehui bahwa pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi karyawannya serta memberikan teladan yang baik akan meningkatkan OCB karyawan tersebut. Karena pada penelitian ini menggunakan OCBIP, maka hal hal yang

diteladani adalah sesuatu yang berdasarkan Al-Quran dan As-Sunnah. Para pemimpin yang transformasional adalah para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.

Temuan lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah (Fard & Mahdilouytazehkandi, 2020), hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan dalam mempengaruhi OCBIP karyawan dan manajer bank.

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective* menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik keadilan prosedural yang diterapkan maka akan senantiasa meningkatkan sikap *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective* pada diri karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Anggraini dan Rahardjo (2016) yang menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Verianto (2018) yang memperoleh hasil penelitian bahwa keadilan prosedural mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kesimpulan dan Implikasi

Berdasarkan uraian-uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective* pada diri karyawan di Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta sesuai uji hipotesis, sehingga kondisi ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan secara terus menerus. Sosok yang berkarisma, inspiratif, selalu mempertimbangan individu karyawan dan memiliki stimulasi intelektual harus dimiliki oleh setiap pemimpin, baik pada tingkat universitas hingga unit-unit. Selain itu, keadilan organisasi juga menjadi hal penting dalam menumbuhkan sikap *Citizenship Behavior*, keadilan tersebut terdiri atas keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional.

Bagi pembaca hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait kepemimpinan transformasional, keadilan prosedural dan *Organizational Citizenship Behavior From Islamic Perspective*. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian setelah ini, diharapkan mampu modifikasi variabelvariabel lainnya, sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian terutama pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah lainnya yang tersebar di seluruh Indonesia.

Daftar Pustaka

- Anggraini, M. M., & Raharjo, M. (2016). Peran Keadilan Prosedural, Kepercayaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan PDAM Kabupaten Demak). *Diponegoro Journal of Management*, vol. 5, no. 4, 1-14.
- Aragon-Correa, A., & Garcia-Morales, V. J. (2007). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain. *Industrial Marketing Management*, 349-359.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship" . *Academy of Management Journal* 1983, Vol. 26, No. 4, 587-595.
- Boiral, O., & Paille, P. (2012). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *Journal of Business Ethics* , Vol. 109, No. 4, 431-445.
- Chi, N.-W., & Han, T.-S. (2010). Exploring the linkages between formal ownership and psychological ownership for the organization: The mediating role of organizational justice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 691-711.
- Chung, Y. W. (2016). "The mediating effects of organizational conflict on the relationships between workplace ostracism with in-role behavior and organizational citizenship behavior". *International Journal of Conflict Management*, Vol. 26 Iss 4, 366-385.
- Colquitt, J. A. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of. *Journal of Applied Psychology*, 425-445.
- Escrig, E. D., Mallén Broch, F. F., Gómez, R. C., & Alcamí, R. L. (2016). How does altruistic leader behavior foster radical innovation? The mediating effect of organizational learning capability. *Leadership & Organization Development Journal*, 1056-1082.
- Fard, M. H., & Mahdilouytazehkandi, A. (2020). Leadership and followers' organizational citizenship behaviour from the Islamic

- perspective (OCBIP). *Journal of Islamic Marketing*, 50-62.
- Gunawan, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt First Machinery Tradeco Cabang Surabaya. *AGORA Vol. 4, No. 1*, 60-66.
- Kamil, N. M. (2014). Investigating The Dimensionality Of Organisational Citizenship Behaviour From Islamic Perspective (Ocbip): Empirical Analysis Of Business Organisations In Southeast Asia . *Asian Academy of Management Journal, Vol. 19, No. 1* , 17-46.
- Mardiyanto, I., & Suharnomo. (2017). Analisis Pengaruh Distributive Justice Dan Procedural Justice Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Ethical Behavior Sebagai Variabel Mediasi Dan Organizational Culture Sebagai Variabel Moderasi. *Diponegoro Journal Of Management*, 1-15.
- Matta, F. K. (2015). Does Seeing “Eye To Eye” Affect Work Engagement And Organizational Citizenship Behavior? A Role Theory Perspective On Lmx Agreement. *Academy of Management Journal 2015, Vol. 58, No. 6*, 1686–1708.
- Muhammadiyah, S. (21, Maret 05). *ptm sebagai kampus berkemajuan*. Retrieved february 03, 2023 from Suara Muhammadiyah: <https://suaramuhammadiyah.id/2021/03/05/ptm-sebagai-kampus-berkemajuan/>
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behaviora: it's Construct Clean-Up Time. *Human Performance, Vol 10*, 85-97.
- Palupi, M., & Tjahjono, H. K. (2016). A Model of Religiosity and Organizational Justice: the Impact on Commitment and Dysfunctional Behavior. *The 27th International Business Information Management Association Conference. Milan, Italy*, 1781-1790.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tjahjono, H. K., Prasetyo , F., & Palupi, M. (2018). Kepemimpinan Transformasional Pada Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Afektif . *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* , 217-232.
- Verianto, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto. *urnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA) Volume 20 Nomor 03*, 1-15.
- Wisnawa, I. N., & Dewi, A. K. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Dimediasi Variabel Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 2*, 528-552.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Prentice Hall.