

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA DENGAN MEDIASI OCB (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*):INTEGRASI TEORI PERTUKARAN SOSIAL

Nazla Nuraini¹, Ikhsan Maksum²

¹Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

²Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

¹Email : 18510019@student.uin-malang.ac.id

²Email : ikhsan.maksum@uin-malang.ac.id

URL: <https://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/2355>

DOI : <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2355>

Abstract

This study aims to analyze the influence of Islamic leadership on performance through OCB. The study was conducted at Ma'had Sunan Ampel al-Aly UIN Malang with a sample of 106 respondents. Using the PLS analysis method. Based on the test results, it can be ascertained that the Islamic leadership variable has a positive and significant influence on performance. Then the Islamic leadership variable has a positive and significant influence on OCB. The OCB variable has a positive and significant effect on performance. Then the OCB variable can mediate the influence of Islamic leadership on performance. So that it can be concluded that the role of OCB, namely more behavior in high-ranking employees, can improve employee performance at Mahad both in OCBI and OCBO aspects. The role of Islamic leadership and OCB in terms of politeness, altruism, peacekeeping and cheerleading, civil virtue, awareness, and sportsmanship is very high, so it will directly have an impact on improving the performance of ma'had.

Keyword: *Islamic Leadership, OCB, Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja melalui OCB. Penelitian dilakukan pada ma'had sunan ampel al-aly UIN Malang dengan sampel sebanyak 106 responden. Menggunakan metode analisis PLS. Berdasarkan pada hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan Islam memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian variabel kepemimpinan Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Variabel OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian variabel OCB dapat memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya peranan OCB yakni perilaku lebih pada karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada mahad baik dalam aspek OCBI dan OCBO. Peran kepemimpinan Islam serta OCB baik *courtesy, altruism, peacekeeping dan cheerleading, civic virtue, conscientiousness, dan sportsmanship* sangat tinggi maka secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja pada ma'had.

Kata kunci: Kepemimpinan Islam, OCB, kinerja karyawan

Pendahuluan

Suatu organisasi yang merupakan kesatuan dari beberapa individu yang bersatu dengan melakukan kegiatan pengembangan dengan arah tercipta hasil sesuai dengan yang diinginkan, dengan pemikiran yang berpola baru serta pemikiran yang dipupuk untuk berkembang dan terdapat kebebasan pada aspirasi dan pendapat tentang bagian tugas dan tanggungjawab yang berhubungan dengan lembaga tersebut (Hakim A. , 2017). Salah satu faktor pendukung yang utama adalah sumber daya manusia sebagai faktor peranan penting dan faktor penentu sukses tidaknya organisasi tersebut tentunya tidak terlepas dari adanya peranan seorang pemimpin. Suatu kepentingan bagi organisasi tentang adanya pemimpin untuk menaikkan tingkat produktivitas karyawan agar tercapainya tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan tersebut juga berkaitan dengan pengaruhnya pada kinerja karyawan. Kinerja memiliki arti sebagai suatu hasil dari pencapaian individu ataupun kelompok pada organisasi, sehingga adanya kualitas kinerja karyawan yang perlu diperhatikan ialah kepemimpinan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih bagus (Rasjid, 2021).

Kepemimpinan bukan hanya ada pada lingkup perusahaan namun kepemimpinan juga terletak pada lembaga pendidikan seperti Mahad atau pondok pesantren. Arti pesantren itu sendiri adalah satu dari berbagai instansi pendidikan yang telah ada sejak lama di Indonesia yang sudah banyak meluluskan alumni dan menghasilkan banyak ulama yang intelek sampai saat ini. Pada lingkungan mahad atau pondok pesantren biasanya kendali kepemimpinan di pegang oleh seorang Kiai. Dalam kepemimpinan tersebut juga dibantu oleh santri yang sudah menetap lama lalu diangkat menjadi karyawan (Syafe'i, 2017). Kinerja karyawan pada pondok pesantren juga memiliki pengaruh pada produktivitas mahasiswa atau santri. Pemimpin biasanya meminta untuk bekerja sesuai dengan tujuan serta peraturan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Namun masih terdapat minim perhatian dari pimpinan pondok pesantren yang juga dapat berpengaruh pada kinerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Maharani et al., 2019).

Pada ma'had atau pondok pesantren tentu tidak jauh dari gaya kepemimpinan Islam. Kepemimpinan Islam yang disandarkan pada konsep kepemimpinan Nabi Muhammad dengan tujuan untuk meningkatkan strategi kepemimpinan demi mencapai kesuksesan yang sama baik dalam aspek bisnis, keluarga, kehidupan sosial serta kerohanian berlandaskan pada teladan kepemimpinan dan manajemen nabi Muhammad serta substansi *asma'ul husna* (Febrianto, 2020). Kepemimpinan Islam adalah konsep dengan prinsip keyakinan. Menurut Islam kepemimpinan menjadi sebuah keharusan pada setiap muslim sebagaimana Rasulullah bersabda : “Setiap dari kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya” (HR. muslim).

Berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja, terdapat perilaku yang dapat mempengaruhi terlaksananya kinerja karyawan dengan baik. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB pada umumnya ditunjukkan dengan perilaku lebih dari

tanggungjawab pada suatu organisasi (Syarifudin et al., 2021). Ciri-ciri perilaku OCB menggambarkan perilaku karyawan yang bersifat positif dengan melakukan hal yang melebihi dari kewajibannya dan perilaku yang ditunjukkan ialah secara spontan dan karyawan tersebut tidak berharap akan adanya pemberian *reward* dari organisasi (Nurjanah et al., 2020). OCB telah diklasifikasikan menjadi dua dimensi yang meliputi OCBO dan OCBI (Podsakoff et al., 1997). Pada penelitian kali ini menggunakan teori dari Blau (1964) yakni teori pertukaran sosial. Untuk melihat keterkaitan hubungan antara pimpinan dan karyawan sehingga peneliti mencoba untuk mengkaitkan dengan teori pertukaran sosial (Syahri, 2017). Pada lingkungan pondok atau mahad tentu terdapat transfer ilmu serta keteladanan akhlak yang sangat berharga antara pimpinan dengan santri (Haq, 2017).

Ulasan literatur saat ini masih menghasilkan ketidakkonsistensian hasil pada variabel kepemimpinan Islam serta OCB pada kinerja. Penelitian ini berfokus pada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja dan OCB sebagai variabel mediasi. Terdapat penelitian yang dilakukan Supriyanto (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibawah kepemimpinan Islam. Sedangkan Sriwahyuni et al., (2019) penelitian yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja. Kemudian pada Fauziah et al., (2022) adanya pengaruh kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap OCB. Sedangkan hasil penelitian Pratama & Putri (2019) tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap OCB. Kemudian Ramdhany et al., (2022) yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada OCB terhadap kinerja sedangkan pada Rahayu & Yanti (2019) memaparkan bahwa OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja. Adanya ketidakkonsistensian hasil pada penelitian yang lalu sehingga menarik untuk diteliti kembali. Penelitian ini memiliki tujuan adalah untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan Islam terhadap kinerja melalui OCB. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan sampel sejumlah 106 karyawan mahad di UIN Malang. Data diambil dengan teknik kuesioner dan diolah dengan *SmartPLS*.

Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan metode *explanatory research* yakni bertujuan untuk menguji kaitannya dengan hipotesis yang sudah ditentukan sebelumnya yang dapat menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel (Sugiyono 2018:93). Lokasi penelitian ini dilakukan di Mahad Sunan Ampel Al-Aly UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 106 responden. Dengan populasi seluruh karyawan mahad. Teknik pengambilan sampel yakni teknik *purposive sampling*, memiliki definisi yakni penentuan jumlah sampel dengan mempertimbangkan kriteria tertentu. (Supriyanto & Maharani, 2019) dalam penelitian ini mengambil kriteria yakni karyawan yang pernah menjadi pengurus dengan minimal 1 tahun kepengurusan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menggunakan pendekatan PLS. Dalam uji validitas yakni melihat pada uji validitas yakni *convergen validity* dengan faktor loading sebagai parameter yakni lebih

dari 0.7 (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Akan tetapi dalam penelitian dilangkah awal dari pengembangan suatu skala pengukuran nilai loading 0.5 hingga 0.6 sudah dirasa cukup (Chin, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2014). Kemudian uji reliabilitas, dengan melihat *composite relisbility* variabel dapat dikatakan memenuhi *composite reliability* jika > 0.6 .

Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini menggunakan sampel yang diambil dari karyawan mahad yakni sebanyak 106 orang dari berbagai divisi, peneliti mengumpulkan data teknik kuesioner sebagai teknik dalam pengumpulan data, adapun hasil data responden pada karyawan Ma'had sebagai berikut:

Tabel 1 Presentase Jenis Kelamin Karyawan Ma'had

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|-----|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki-laki | 49 | 46,2% |
| 2 | Perempuan | 57 | 53,7% |
| | Total | 106 | 100% |

Tabel 2 Presentase Usia Karyawan Ma'had

| No. | Usia | Jumlah | Presentase |
|-----|-----------|--------|------------|
| 1 | 19-21 thn | 64 | 60,3% |
| 2 | 22-24 thn | 42 | 39,6% |
| | Total | 106 | 100% |

Merujuk pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden laki-laki dengan nilai (46,2%) sejumlah 49 responden dan responden perempuan dengan nilai (53,7%) sejumlah 57 responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih besar dari pada responden laki-laki. Responden dengan usia 19-21 tahun dengan nilai (60,3%) sejumlah 64 responden dan usia 21-24 tahun dengan nilai (39,6%) sejumlah 42 responden sehingga usia 19-21 tahun yang banyak sebagai responden. Kemudian peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam uji validitas yakni melihat pada uji validitas yakni *Convergen Validity* dengan faktor loading sebagai parameter yakni lebih dari 0.7 (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Akan tetapi dalam penelitian pada langkah awal dari pengembangan suatu skala pengukuran nilai loading 0.5 hingga 0.6 sudah dirasa cukup (Chin, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2014).

Tabel 3 Variabel Validitas Data

| Variabel | Item | Loading Faktor | Keterangan |
|--------------------|------|----------------|------------|
| Kepemimpinan Islam | X1.1 | 0.837 | Valid |
| | X1.2 | 0.851 | Valid |

| | | | |
|---------|-------|-------|-------|
| | X1.3 | 0.857 | Valid |
| | X1.4 | 0.880 | Valid |
| | X1.5 | 0.835 | Valid |
| | X1.6 | 0.828 | Valid |
| | X1.7 | 0.880 | Valid |
| | X1.8 | 0.855 | Valid |
| | X1.9 | 0.830 | Valid |
| OCB | Z1.1 | 0.734 | Valid |
| | Z1.2 | 0.766 | Valid |
| | Z1.3 | 0.728 | Valid |
| | Z1.4 | 0.686 | Valid |
| | Z1.5 | 0.716 | Valid |
| | Z1.6 | 0.717 | Valid |
| | Z1.7 | 0.746 | Valid |
| | Z1.8 | 0.717 | Valid |
| | Z1.9 | 0.795 | Valid |
| | Z1.10 | 0.672 | Valid |
| | Z1.11 | 0.729 | Valid |
| | Z1.12 | 0.634 | Valid |
| | Z1.13 | 0.709 | Valid |
| | Z1.14 | 0.718 | Valid |
| | Z1.15 | 0.679 | Valid |
| | Z1.16 | 0.681 | Valid |
| | Z1.17 | 0.690 | Valid |
| | Z1.18 | 0.707 | Valid |
| | Z1.19 | 0.746 | Valid |
| Kinerja | Y1.1 | 0.677 | Valid |
| | Y1.2 | 0.788 | Valid |
| | Y1.3 | 0.698 | Valid |
| | Y1.4 | 0.779 | Valid |
| | Y1.5 | 0.788 | Valid |
| | Y1.6 | 0.668 | Valid |
| | Y1.7 | 0.662 | Valid |

Dapat dilihat pada tabel diatas, bahwa dari semua variabel banyak indikator yang memiliki nilai outer loading nya > 0.6 sehingga dapat dikatakan valid. Untuk menguji adanya nilai reliabilitas indikator-indikator pada variabel yang disebut dengan *composite reliability*. Variabel dapat dikatakan memenuhi *composite reliability* jika > 0.6 . Dibawah ini disajikan nilai dari *composite reliability* pada setiap variabel pada penelitian ini.

Tabel 4 Nilai *Composite Reliability*

| Variabel | <i>Composite Reliability</i> |
|--------------------|------------------------------|
| Kepemimpinan Islam | 0.959 |
| Kinerja | 0.885 |
| OCB | 0.952 |

Berdasarkan tabel diatas bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *composite reliability* > 0.6 dengan itu dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi. Bentuk struktur yang terdapat pada PLS dievaluasi dengan simbol R² sebagai konstruk dependen nilai koefisein *path* atau *t-values* tiap *path* sebagai uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R² digunakan dalam mengukur tingkatan variasi pada perubahan yang terjadi pada variabel independen terhadap variabel dependen. Bila nilai R² memiliki nilai yang semakin tinggi maka juga semakin baik model ditaksir dari model penelitian yang diajukan.

Tabel 5 Nilai *R Square*

| Variabel | R Square |
|----------|----------|
| Kinerja | 0.639 |
| OCB | 0.248 |

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui yakni terdapat nilai *R Square* pada variabel OCB 0.248. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel OCB dapat diuraikan oleh variabel kepemimpinan Islam sebesar 24,8%, kemudian sisanya 75,2% oleh variabel lain telah diuraikan. Lalu variabel kinerja dengan *R Square* 0.639. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan Islam sebesar 63,9%, sedangkan sisanya sebesar 36,1% dijelaskan oleh variabel lain yang pada penelitian ini tidak diteliti. Selanjutnya peneliti melakukan uji mediasi, dibawah ini akan disajikan nilai dari hasil uji mediasi.

a. Pengaruh Langsung

Tabel 6 Nilai Uji Mediasi Pengaruh Langsung

| Pengaruh Langsung | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Kepemimpinan Islam-> Kinerja | 0.203 | 0.193 | 0.074 | 2.736 | 0.006 |
| Kepemimpinan Islam -> OCB | 0.498 | 0.507 | 0.118 | 4.227 | 0.000 |
| OCB -> Kinerja | 0.678 | 0.686 | 0.050 | 13.507 | 0.000 |

b. Pengaruh Tidak Langsung**Tabel 7 Nilai Uji Mediasi Pengaruh Tidak Langsung**

| Pengaruh Tidak Langsung | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Kepemimpinan Islam -> OCB -> Kinerja | 0.338 | 0.348 | 0.086 | 3.938 | 0.000 |

Pada tabel pengaruh langsung dapat diketahui bahwa terdapat hubungan langsung pada a) Variabel kepemimpinan Islam terhadap kinerja mempunyai nilai koefisien 0.203 dengan nilai p-value $0.006 < 0.05$ dengan (T-statistik $2.736 > 1.96$) yang artinya antara kepemimpinan Islam dan kinerja signifikan. (b) Hubungan variabel kepemimpinan Islam terhadap OCB dengan nilai koefisien 0.498 dan nilai p-value $0.000 < 0.05$ dengan (T-statistik $4.227 > 1.96$) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan kepemimpinan terhadap OCB. (c) Kemudian hubungan OCB dengan kinerja dengan nilai koefisien 0.678 dan p-value $0.000 < 0.05$ dengan (T-statistik $13.507 > 1.96$) yang artinya signifikan. Sedangkan hubungan tidak langsung yakni kepemimpinan Islam terhadap kinerja melalui OCB. Dengan nilai jalur koefisien nya sebesar 0.338 dengan p-values $0.000 < 0.05$ dengan (T-statistik $3.938 > 1.96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel OCB dapat memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja. Selanjutnya peneliti menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yakni sebagai berikut.

Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan Islam yang diterapkan pemimpin dalam perannya melakukan tugasnya makabkinerja karyawan mahad juga akan meningkat. Menurut kacamata Gibson (1987) dalam (Rismawati:3, 2018) memaparkan bahwa terdapat aspek yang dapat menjadi pengaruh pada kinerja karyawan adalah faktor instansi atau organisasi yang menyebutkan didalamnya yakni kepemimpinan. Selanjutnya Wijayanti & Meftahudin (2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan Islam merupakan faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karena hubungan antara pemimpin dan karyawan tidak hanya pada kedekatan atas dasar pekerjaan akan tetapi juga kedekatan emosional antar karyawan. Kemudian Maksum & Fikriah, (2020). Pada penelitian Anisa et al., (2021) kepemimpinan Islam berpengaruh baik secara simultan atau parsial dan positif signifikan terhadap variabel kinerja. Begitu juga dengan Firdaus & Kamaluddin, (2020) yang menunjukkan bahwa adanya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap OCB

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh secara positif yang terjadi pada kinerja karyawan ma'had secara signifikan. Artinya dalam peranan kepemimpinan Islam yang diaplikasikan dengan baik yang dapat meningkatkan OCB. Menurut Rafsanjani (2017) adanya kepemimpinan Islam dapat menciptakan perilaku yang positif yang dapat ditunjukkan dengan OCB. Pemimpin memiliki peranan dalam membentuk OCB diperlukan seorang pemimpin yang etis dan baik dalam proses pembentukan OCB (Helmy, 2016). Kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh pada OCB sehingga karyawan termotivasi untuk bersedia memberikan waktu serta pengetahuan dengan sukarela pada organisasi (Hunsaker, 2016). Terdapat beberapa penelitian yang mendukung yakni Helmy (2016) *spiritual leadership* memiliki pengaruh terhadap OCB dan Fauziah et al., (2022) adanya pengaruh kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap OCB. OCB telah diklasifikasikan menjadi dua dimensi yang meliputi OBCO dan OCBI (Podsakoff et al., 1997). Organ (1997) memaparkan bahwa terdapat komponen OCB seperti *courtesy* (santun), *altruism* (loyalitas), *peacekeeping* (mendamaikan) dan *cheerleading* (menyemangati) tergolong dalam kategori OCB-I, sementara *conscientiousness* (kehati-hatian) *civic virtue* dan *sportmanship* (jujur dan adil) dikategorikan sebagai OCB-O (Novliadi, 2007).

Pengaruh OCB Terhadap Kinerja

Pada penelitian ini menghasilkan bahwa kepemimpinan Islam mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan mahad. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam peranan OCBI atau OCBO yang dilakukan oleh karyawan mampu meningkatkan kinerja pada mahad. Menurut Organ (Podsakoff et al., 1997) OCB merupakan perilaku atau sikap yang mencul dengan sendirinya tanpa adanya tuntutan yang ada sehingga pada ujungnya memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Tercapainya hasil kinerja salah satunya karena faktor perilaku yang dimiliki karyawan yakni perilaku yang melebihi pekerjaannya atau melebihi tanggungjawabnya dalam organisasi tersebut yakni OCB (Syaifudin et al., 2021). Hasil penelitian Abrar & Isyanto, (2019) yang pada hasil penelitiannya mengatakan bahwa variabel OCB mempunyai nilai yang signifikan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. OCB telah diklasifikasikan menjadi dua dimensi yang meliputi OBCO dan OCBI (Podsakoff et al., 1997). Organ (1997) memaparkan bahwa komponen OCB seperti *courtesy* (santun), *altruism* (loyalitas), *peacekeeping* (mendamaikan) dan *cheerleading* (menyemangati) tergolong dalam kategori OCB-I, sedangkan *conscientiousness* (kehati-hatian) *civic virtue* dan *sportmanship* (jujur dan adil) dikategorikan sebagai OCB-O (Novliadi, 2007).

Pengaruh Pemediasian OCB Pada Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti bahwa kepemimpinan Islam secara tidak langsung dapat berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja karyawan ma'had secara

signifikan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam secara tidak langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui OCB. Artinya jika peran kepemimpinan Islam serta OCB baik itu OCBI dan OCBO yang tinggi maka secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut Rafsanjani (2017) kepemimpinan Islam dapat menciptakan perilaku yang positif yang dapat ditunjukkan dengan OCB. Pemimpin memiliki peranan dalam membentuk OCB diperlukan seorang pemimpin yang etis dan baik dalam proses pembentukan OCB (Helmy, 2016). Kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh pada OCB sehingga karyawan termotivasi untuk bersedia memberikan waktu serta pengetahuan dengan sukarela pada organisasi (Hunsaker, 2016). Terdapat beberapa penelitian yang mendukung yakni Helmy (2016) *spiritual leadership* memiliki pengaruh terhadap OCB dan Fauziah et al., (2022) adanya pengaruh kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap OCB. Menurut Organ (Podsakoff et al., 1997) OCB merupakan perilaku atau sikap yang mencul dengan sendirinya tanpa adanya tuntutan sehingga pada ujungnya memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Tercapainya hasil kinerja salah satunya karena faktor perilaku yang dimiliki karyawan yakni perilaku yang melebihi pekerjaannya atau melebihi tanggungjawabnya dalam organisasi tersebut yakni OCB (Syarifudin et al., 2021). Hasil penelitian Abrar & Isyanto, (2019) yang pada hasil penelitiannya mengatakan bahwa variabel OCB mempunyai nilai yang signifikan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu Supriyanto et al., (2020) bahwa OCB mampu memediasi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. OCB telah diklasifikasikan menjadi dua dimensi yang meliputi OCBO dan OCBI (Podsakoff et al., 1997). Organ (1997) memaparkan bahwa komponen dalam OCB yakni seperti *courtesy* (santun), *altruism* (loyalitas), *peacekeeping* (mendamaikan) dan *cheerleading* (menyemangati) tergolong dalam kategori OCB-I, sedangkan *conscientiousness* (kehati-hatian) *civic virtue* dan *sportmanship* (jujur dan adil) dikategorikan sebagai OCB-O (Novliadi, 2007).

Simpulan

Bertumpu pada hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan Islam berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel kepemimpinan Islam memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja. Kemudian variabel OCB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel OCB dapat menjadi mediasi variabel dari kepemimpinan Islam pada kinerja karyawan ma'had. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika peran kepemimpinan Islam serta adanya OCB baik OCBI dan OCBO sangat signifikan yang secara langsung akan memiliki dampak yang positif pada peningkatan kinerja, adanya peranan OCB yakni perilaku lebih pada karyawan yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada mahad baik pada OCBI dan OCBO.

Bagi ma'had peneliti memiliki harapan bahwa dengan adanya penelitian ini mampu memberikan manfaat sebagai informasi serta menjadi pertimbangan mengenai peran

kepemimpinan Islam yang mempunyai hubungan baik dengan karyawan untuk meningkatkan kinerja bagi ma'had. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya yakni dapat memperluas hasil penelitian dengan memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi serta menggunakan analisis penelitian yang lebih baik.

Referensi

- Abdillah, W., & Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. ANDI.
- 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), 106–114.
- Anisa, Maulidia Nur, Hidayat, Yayat Rahmat, & Maulidia, Ira Siti Rohmah. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Pratama Al-Hikmah Pangalengan*. *Hukum Ekonomi Syariah*, 7(2), 639–641.
- Fauziah, Evi Nur, Pardiman, & Slamet, Afi Rachmat. 2022. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Malang*. *Prodi manajemen. E-Jurnal Riset Manajemen*, 11(11).
- Febrianto, Abi Sopyan. 2020. *Sintesa Konsep Spiritual Leadership dan Islamic Leadership. Coopetition* : *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 239–246.
- Firdaus, M. C. A., & Kamaluddin, I. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Toserba Langgeng Sawangan 2019)*. *Journal of Islamic Economics and Philanthropy (JIEP)*, 03(03), 903–915.
- Haq, M. 2017. *Kekuasaan Kyai dalam Dunia Pendidikan*. Aditya Media Publishing.
- Helmy, I. 2016. *Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 72–80.
- Hunsaker, W. D. 2016. *Spiritual leadership and organizational citizenship behavior: relationship with Confucian values*. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 13(3), 206–225.

- Maharani, Z., Djailani, Abd. Kodir, & Slamet, Afi Rachmat. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pengurus*. Jurnal Riset Ma, 8(3), 82–94.
- Maksum, I., & Fikriah, Nur Laili. 2020. *Kepemimpinan Islami dan Etika Kerja Islami: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam, 5(1), 90.
- Novliadi, F. 2007. *Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Antara Atasan-Bawahan dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasi*. Makalah Psikologi bagi Tenaga Akademik maupun Nonakademik di Lingkungan Universitas Sumatera U.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. 2020. *The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture*. Cogent Business and Management, 7(1).
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. 1997. *Organizational citizenship Behavior and The Quantity and Quality of Work Group Performance*. Journal of Applied Psychology, 82(2), 262–270.
- Pratama, L. A., & Putri, V. W. 2019. *The Effect of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Organizational Commitment and Trust in Leaders as Mediation*. Management Analysis Journal, 8(4), 434–443.
- Rafsanjan, H. 2017. *Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership)*. Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 2(1).
- Rahayu, S., & Yanti, N. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Antara Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang*. Jurnal Matwa, 2(2), 105–112.
- Ramdhany, R., Asang, S., & Hasniati. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 04(03), 27–39.
- Rasjid, A. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Basarnas di Sumatra Selatan*. Jurnal Manajemen, 9(3), 9–14.

- Sriwahyuni, A. E., Yahanan, & Fuaddi, H. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rotte Bakery Pekanbaru)*. Al-Amwal, 8(2), 141–156.
- Supriyanto, A. S. 2019. *Obtaining factors affecting innovative work behavior (IWB) of a local bank employees under Islamic leadership: Application of partial least squares regression method*. Industrial Engineering and Management Systems, 18(3), 417–425.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Maghfuroh, U. 2020. *Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance?* Management Science Letters, 10(5), 1107–1114.
- Syafe'i, I. 2017. *Pondok Pesantren: Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter*. Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, 8(I), 61–82.
- Syahri, M. 2017. *Teori Pertukaran Sosial Peter Blau*. ResearchGate, 1–35.
- Syaifudin, A., Kirana, K. C., & Septiarini, E. S. 2021. *Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Bank Bantul)*. SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 9(1), 49–59.
- Wijayanti, R., & Meftahudin. 2016. *Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating*. Jurnal PPKM III, 3(3), 185–192.