

HUBUNGAN PERSEPSI KUALITAS INTERAKSI ATASAN BAWAHAN DENGAN OCB PEGAWAI BNNP SUMATERA BARAT

Naila Rahmi Salimah, Suci Rahma Nio
Universitas Negeri Padang
e-mail: naylarahmi11@yahoo.com

Abstrack: *Relationship Perception Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employess in National Narcotics Agency West Sumatra Province. The purpose of this research is to look at a picture of the perception about leader member exchange (LMX) and organization citizenship behavior (OCB) employees. This research using quantitative correlational method and using sample technic: total sampling with 55 peoples as samples. Then measure using two scales: perception about leader member exchange (LMX) scale and organization citizenship behavior (OCB) scale. Result of this research show that there is a positive correlation with corelation coefficient $r_{xy} = 0.323$ dan $P = 0.016$ ($P < 0.05$) and it mean, hypothetic is accepted.*

Keywords: *Perception, leader member exchange (LMX), organization citizenship behavior (OCB).*

Abstrak: **Hubungan Persepsi Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Barat.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat gambaran tentang persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang. Kemudian diukur dengan menggunakan dua skala yaitu skala persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan dan skala *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya korelasi positif dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,323$ dan $P = 0.016$ ($P < 0,05$) menandakan hipotesis diterima.

Kata kunci: Persepsi, kualitas interaksi atasan bawahan (LMX), *organizational citizenship behavior* (OCB).

PENDAHULUAN

Perubahan zaman yang semakin bekerja lebih giat demi memenuhi berkembang menuntut manusia untuk kebutuhan hidupnya, baik pria maupun

wanita, bekerja merupakan hal yang pokok dan penting untuk memenuhi kebutuhan perekonomiannya. Dalam kehidupan bermasyarakat maupun dunia kerja manusia juga tak lepas dari organisasi, baik organisasi yang berhubungan dengan pemerintahan maupun organisasi swasta. Dr Sondang P dalam Indra Wijaya (2000) mengemukakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan mana terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Kemampuan anggota tim dalam organisasi untuk membangun tim (*work teams*) sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu adanya rasa toleransi serta sukarela antar anggota satu dengan lain juga sangat mempengaruhi kinerja tim dan efektifitasnya suatu organisasi. Perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal pegawai, akan sangat dihargai jika ditampilkan seorang pegawai karena dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, hal tersebut biasa disebut dengan perilaku *extra-role*, dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior (OCB)*, dan orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai pegawai yang baik (*good citizen*). Sehingga

perilaku OCB dalam diri pegawai tidak hanya meningkatkan kelancaran kegiatan operasional instansi tempat pegawai tersebut bekerja, akan tetapi lebih penting lagi sangat menentukan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Taurisa dan Ratnawati, 2012).

OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. OCB merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi dari anggota organisasi. Jika dalam sebuah organisasi terdapat orang-orang yang memiliki OCB tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal (Sofyandi, 2007).

Suatu organisasi dapat berjalan secara efektif ditentukan oleh perilaku para anggotanya. Perilaku tersebut tidak hanya meliputi pekerjaan yang sesuai dengan *job desk* yang ditentukan saja, tetapi diharapkan dapat lebih memunculkan perilaku *extra-role* dari individu tersebut yaitu berupa perilaku pendukung yang dapat meningkatkan organisasi. Borman dan Motowidlo (1993) mengatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi

(*organizational performance*) karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.

Organizational citizenship behavior (OCB) juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi dengan memberikan kontribusi terhadap transformasi sumber daya, inovasi, dan daya adaptasi (Williams dan Anderson, 1991). Jika pegawai memiliki OCB maka pegawai mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini akan muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas bila melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi (Satria, 2014).

Begitu berperannya OCB dalam sebuah organisasi maka munculnya OCB juga diharapkan oleh instansi pemerintah yang bergerak di berbagai bidang, termasuk bidang narkotika. Sebagai instansi pemerintah tentunya Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Barat ingin mencapai efisiensi dan efektifitas yang tinggi, dan hal tersebut dapat tercapai apabila di suatu perusahaan muncul perilaku sukarela membantu orang lain tanpa mengharapkan reward dari organisasi yang

disebut dengan *organizational citizenship behavior* atau OCB. Seperti dikatakan oleh Organ (dalam Purba dan Seniati, 2004) bahwa OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara bersamaan dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) merupakan instansi vertikal Badan Narkotika Nasional yang melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang Badan Narkotika Nasional dalam wilayah Provinsi. BNNP berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan Narkotika Nasional. BNNP dipimpin oleh Kepala (Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor: PER/04/V/2010/BNN Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja BNNP dan BNNK).

Munculnya perilaku OCB dipengaruhi berbagai faktor yang sangat kompleks, faktor tersebut meliputi yaitu budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Salah satu faktor yang merupakan prediktor adanya *Organizational citizenship behavior (OCB)* pada organisasi yaitu kualitas interaksi atasan-bawahan (*Leader-Member Exchange*). Seperti yang dikemukakan

Miner (1988) bahwa interaksi atasan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas dan kinerja karyawan. Riggio (1990) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi melakukan “lebih dari” yang diharapkan oleh atasan mereka.

Data empirik pada penelitian Sudarma (2011) menunjukkan fenomena OCB yaitu perilaku SDM terutama pada karyawan PNS yang kinerjanya belum maksimal dan cenderung mengalami penurunan. Hal ini ditandai dengan belum efektifnya penggunaan waktu, masih banyak yang datang terlambat, bekerja santai, kurang kreatif memanfaatkan waktu kerja sore hari dan seterusnya. Sloat (dalam Novliadi, 2007) menjelaskan bahwa OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku karyawan sehingga dapat disebut sebagai “anggota yang baik”.

Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual

yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Semakin tinggi interaksi atasan-bawahan maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga muncul perilaku saling memberi dukungan dan motivasi antara atasan dan bawahan, hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasan sehingga mereka termotivasi untuk melakukan “lebih dari” yang diharapkan oleh atasan mereka.

Hal ini sesuai dengan penelitian Novliadi (2007) yang menemukan sumbangan efektif aspek-aspek persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 18,062%. Faktor kesediaan atasan menggunakan kekuasaan otoritasnya untuk membantu bawahan memecahkan masalah yang dihadapi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi OCB, yaitu 17,13% kemudian diikuti dengan faktor kemampuan bawahan mempengaruhi atasan untuk mengubah peran yang dimainkan sebesar 8,161%. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Universitas Nasional di Jakarta. Subyek Penelitian berjumlah 89 orang yang

terdiri dari 43 orang dosen dan 46 orang karyawan administratif.

Suatu kontrak kerja dalam sebuah organisasi sangat terkait erat dengan hubungan antara atasan dan bawahan, semakin erat hubungan tersebut, dengan dilandasi kepercayaan, loyalitas, hubungan saling menguntungkan, keakraban, dan saling hormat satu sama lain maka semakin baik kinerja karyawan (bawahan) baik kinerja *in-role* maupun *extra role* (OCB). Selain itu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati (2013) dengan subyek penelitian seluruh pegawai yang bekerja pada Kodam Iskandar Muda Aceh yang berjumlah 463 orang teralokasi pada 22 satuan kerja. Kepercayaan pada atasan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PNS dilingkungan Kodam Iskandar Muda Banda Aceh sebesar 32,4 persen OCB dikalangan pegawai dipengaruhi oleh kepercayaan pada atasan.

Fahmi (2013) menyebutkan dalam konteks hubungan antara pemimpin dan karyawan juga sangat dipengaruhi oleh gaya pemimpin yang dimiliki. Ini disebabkan pemimpin memiliki kekuasaan dan otoritas lebih dalam usaha membentuk terwujudnya suatu model manajemen organisasi yang diharapkan. Hubungan antara pemimpin dengan pengikutnya merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya

merasa lebih tergantung kepada pimpinan daripada sebaliknya. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan, berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai harapannya, dan interaksi atasan dan bawahanlah yang menentukan derajat keberhasilan pemimpin dalam kepemimpinannya. Seperti pada penelitian yang telah dilakukan oleh Wang dkk (2005) menunjukkan bahwa *Leader-Member Exchange* (LMX) menjadi perantara hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja tugas dan OCB. Ini berarti bahwa ukuran kinerja mempengaruhi kepemimpinan transformasional melalui pertukaran sosial antara pemimpin dan bawahan. Hasil keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional adalah pokok dalam tingkat tinggi LMX. Mereka juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja tugas dan OCB.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Desain penelitian ini adalah desain penelitian korelasional dengan mengklasifikasikan variabel penelitian kedalam dua kelompok, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian korelasional

merupakan suatu tipe penelitian yang melihat hubungan antara satu atau beberapa ubahan dengan satu atau beberapa ubahan yang lain (Yusuf, 2010). Dengan demikian, penelitian korelasional ini akan dapat memprediksi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Teknik pengambilan sampel dengan cara *total sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan secara keseluruhan dari populasi (Arikunto, 2006). Jumlah sampel yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini berjumlah 55 orang.

Penelitian ini menggunakan dua buah skala yaitu skala persepsi pada kualitas interaksi atasan-bawahan dan skala *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan skala psikologi yang merupakan pengumpulan data berupa pertanyaan atau pernyataan yang mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. Skala ini terdiri dari 4 alternatif jawaban, untuk skala persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dan untuk skala *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor dalam setiap item berkisar dari 4

sampai dengan 1 diberikan untuk item yang bersifat favourable, sedangkan untuk unfavourable bergerak dari 1 sampai 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil temuan pertama dalam penelitian ini tentang persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan yang dimiliki pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat. Hal ini terlihat dari 58,18 % atau 32 orang pegawai memiliki skor yang sedang, sementara yang memiliki skor tinggi 40% atau 22 orang pegawai, sementara yang memiliki skor sangat tinggi 1,82% atau 1 orang pegawai dan yang memiliki nilai rendah dan sangat rendah tidak ada sama sekali atau sejumlah 0%. Hal ini berarti pegawai di BNNP Sumatera Barat tidak memiliki masalah yang signifikan pada persepsi mereka terhadap kualitas interaksi.

Persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan akan menentukan bagaimana hubungan atasan dan bawahan dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi kinerja kerja. Jika kualitas interaksi atasan dan bawahan dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan dan dilaksanakan (Organ, 1988). Hal ini berarti bahwa Individu memandang kualitas interaksi yang bagus, maka mereka akan mampu bekerja dengan baik begitupun

sebaliknya. Kualitas interaksi juga akan berdampak positif jika kualitas interaksi memenuhi perasaan emosional dan kebutuhan komunikasi pegawai. Kualitas interaksi ditentukan oleh seberapa baik anggota diperhatikan, diarahkan dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, antara lain OCB.

Menurut Aldag dan Resckhe (dalam Podsakoff dkk, 2000) OCB merupakan sebuah kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran ditempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku yang suka menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan serta prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Berdasarkan hasil temuan kedua pada skala OCB yang dilakukan kepada pegawai Instansi Pemerintah X Provinsi X didapatkan hasil bahwa OCB pegawai di BNNP Sumatera Barat berada pada kategori sangat tinggi dan sedang yaitu 61,81 % atau 13 pegawai dengan kategori persentase sangat tinggi, 10,91 % atau 6 pegawai dengan kategori persentase tinggi dan 23,64% atau 13 pegawai dengan persentase sedang. Pegawai yang memiliki OCB yang berada pada kategori ini akan mampu

mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini akan muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas bila melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi. Kondisi ini terjadi karena pegawai tersebut memiliki persepsi positif pada organisasinya, termasuk pada kualitas interaksi dalam organisasi tersebut.

Tepper dan Taylor (dalam Moon, vandyne, wrobel, 2004) mengatakan bahwa OCB yang ditunjukkan karyawan sebagai In-Role Behavior lebih sering muncul jika dibandingkan dengan OCB yang ditunjukkan sebagai Extra-Role Behavior (perilaku diluar jam kerja formal). Hal ini disebabkan adanya harapan karyawan untuk memperoleh reward dan menghindari sanksi. Kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana organisasi dapat memberikan kontribusi atau sumbangan positif pada pelaksanaan dan implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sesuai yang dimaksud dengan OCB. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku positif individu dalam organisasi, yaitu suatu bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. OCB penting bagi keberhasilan organisasi.

Demikian halnya dalam lingkungan institusi pemerintahan.

Menurut Podsakoff dkk. (2000), OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan. Pertama, OCB membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja. Kedua, OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial. Ketiga, OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif. Keempat, OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan. Kelima, OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok kerja. Keenam OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik. Ketujuh, OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Dan yang terakhir, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan ketiga pada penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara Persepsi pada Kualitas Interaksi Atasan dan Bawahan dengan OCB pada pegawai Intansi

Pemerintah X Provinsi X. Berdasarkan tabel interpretasi angka indeks korelasi *product moment*, diketahui (r) 0,323 tergolong korelasi sedang. Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesa penelitian mengenai adanya hubungan antara Persepsi terhadap kualitas interaksi dengan OCB pada pegawai BNNP Sumatera Barat terbukti dengan $r_{xy} = 0,323$, $p = 0,016$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel persepsi terhadap kualitas interaksi dan OCB. Hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis adanya hubungan variabel persepsi pada kualitas interaksi atasan-bawahan dan OCB dapat diterima. Hal ini sejalan dengan pendapat Miner (1988) dan Riggio (1990) salah satu faktor yang merupakan prediktor adanya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada organisasi yaitu Kualitas interaksi atasan-bawahan (*Leader-Member Exchange*).

Interaksi atasan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas dan kinerja karyawan (Miner, 1988). Jika interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi

melakukan "lebih dari" yang diharapkan oleh atasan mereka (Riggio, 1990). Apabila dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan dan dilaksanakan (Organ, 1988).

Hal ini berarti semakin kondusif kualitas interaksi dalam suatu perusahaan akan diikuti dengan tingginya OCB karyawan. Selain itu kualitas interaksi akan berdampak positif jika kualitas interaksi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Kualitas interaksi ditentukan oleh seberapa baik anggota diperhatikan, diarahkan oleh atasan, dan dihargai juga oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, antara lain OCB.

Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yakni hasil penelitian Wang dkk (2005) menunjukkan bahwa *Leader-Member Exchange* (LMX) menjadi perantara hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja tugas dan OCB. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional adalah pokok dalam tingkat tinggi LMX. Mereka juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja tugas dan OCB.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan pada pegawai di BNNP Sumatera Barat berada pada kategori sedang sampai sangat tinggi yaitu 58,18 % dengan jumlah 32 pegawai berada pada kategori sedang, 40% atau 22 pegawai berada pada kategori tinggi, atau 1 pegawai yang memperoleh persentase sangat tinggi yaitu 1,82 %.
2. Secara umum tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di BNNP Sumatera Barat berada pada kategori sangat tinggi dan sedang yaitu 61,81 % atau 13 pegawai dengan kategori persentase sangat tinggi, 10,91 % atau 6 pegawai dengan kategori persentase tinggi dan 23,64% atau 13 pegawai dengan persentase sedang.
3. Terdapat hubungan positif antara persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat dengan koefisien korelasi sebesar 0,323 dan $p=0,016$ ($p<0,05$). Hal ini berarti

semakin tinggi persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai.

Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian ini bersifat korelasional, disarankan peneliti lain yang hendak mengambil topik yang sama dengan menggunakan metode pengumpulan data yang sesuai dengan pegawai tersebut sehingga akan lebih tergali *organizational citizenship behavior* (OCB) mereka.
 - b. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian dengan tema yang sama sebagai tema penelitian ini disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai sehingga dapat ditemukan faktor lain yang mempengaruhi OCB.
2. Bagi organisasi yang diteliti

Dari hasil penelitian didapat bahwa

terdapat hubungan antara persepsi pada kualitas interaksi atasan dan bawahan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat. Dari penelitian yang diperoleh bahwa rata-rata persepsi pegawai terhadap kualitas interaksi termasuk sedang dan tinggi. Oleh karena itu BNNP dapat dijadikan contoh dalam hubungan persepsi terhadap atasan dan bawahan terhadap ocb pegawai. Agar Instansi Pemerintah yang masih rendah kualitas interaksi dan ocb pegawainya dapat meningkatkan kualitas interaksi dan ocb terutama pegawai itu sendiri untuk dapat memajukan fungsi organisasi. Bagi para pimpinan di Instansi Pemerintahan yang lain dapat menjadikan contoh cara kepemimpinan di dalam Instansi Pemerintah seperti BNNP Sumatera Barat ini agar memberikan motivasi yang lebih untuk meningkatkan dan menciptakan *organizational citizenship behavior* (OCB) sehingga dapat berimplikasi dalam peningkatan kualitas interaksi dengan pegawai di instansi.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik, edisi revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Borman, W.C. & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the criterion domain to*

include elements for extra-role performance, dalam Schmitt, N. & Borman, W.C. (editors). *Personnel Selection in Organizations*. San Fransisco: Jossey-Bass.

- Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku organisasi. Teori, aplikasi dan kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Indra Wijaya, Adam Ibrahim. (2000). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Sinar Baru Algesindo.
- Miner, J. B. (1988). *Organizational behavior: Performance and productivity*. New York: Random House, Inc.
- Moon, Hendry., vanDyne, linn & Wrobel, Krysia. (2004). *The circumplex model and the future of organizational citizenship behavior research*. Hand Book of Organizational Behavior. Nova Science publisher, Inc
- Novliadi, F. (2007). Organizational citizenship behavior karyawan di tinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi antara atasan and bawahan and persepsi terhadap dukungan sosial. *Tesis*. Medan: Fak. Kedokteran Universitas Sumatra Utara.
- Organ, D.W. (1988). “*Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*”. Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff. PM., Mackenzie, S.B., Paine, J.B. And Bachrach, D.G. (2000). “*Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*”. *Journal Of Management*, 26 (3).
- Purba, Debora Eflina & Seniati, Ali Nina Liche. (2004). *Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior*. Depok: Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Riggio, R. E. (1990). *Introduction to industrial / organizational psychology*. Illinois: Scott, Foresman, and Company.
- Satria, Ridha Mulya. (2014). Hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (ocb) pada pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Kerinci. *Skripsi*. Tidak Diterbitkan. Bukittinggi: Universitas Negeri Padang.
- Sofyandi, H. (2007). Transformational leadership dan organizational citizenship behaviour di Universitas Widyatama. *Laporan Penelitian Kelompok*. Bandung: Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Sudarma, Ketut. (2011). Analisis kesejahteraan berbasis kinerja melalui *competency* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada tenaga administrasi. *Dinamika Sosial Ekonomi*, 7 (1).
- Taurisa., Ratnawati, Intan. (2012). “Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19 (2).
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D., & Chen, Z. X. (2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 48 (3): 420–432.
- Williams, L.J., Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictor of organizational citizenship and in-role

behaviors. *Journal of Management*, 17
(3): 601-61.

Yusuf, A Muri. (2010). "*Metodologi
penelitian, dasar-dasar penyelidikan
ilmiah*". Padang: UNP Press.