

6. Seluruh staf pengajar pada Program Studi Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga.
7. Seluruh tenaga kependidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga, atas kebaikan hati dan dukungannya kepada penulis, baik saat menjalani perkuliahan maupun saat menyelesaikan tulisan ini.
8. Orang tua, suami dan anak-anak, atas doa-doa baik untuk penulis yang tidak pernah lupa dipanjatkan, atas dukungan penuh tidak kenal lelah yang luar biasa pada penulis.
9. Pimpinan, staf pengajar dan tenaga kependidikan Fakultas Perikanan dan Kelautan Universitas Airlangga atas ijin dan kesediaannya meluangkan waktu membantu penulis melakukan rangkaian penelitian.
10. Pimpinan dan rekan-rekan di Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga atas ijin dan permaklumannya pada penulis yang tidak cukup dapat maksimal melaksanakan tugas saat menyelesaikan tulisan ini.
11. Teman-teman kuliah Magister Pengembangan SDM, angkatan 2017 yang telah kebersamai hari-hari kuliah penulis.

Akhir kata, semoga tulisan sederhana ini dapat memberikan manfaat.

Penulis

RINGKASAN

**Pengaruh Nilai Personal dan *Servant Leadership* terhadap
Organizational Citizenship Behavior
di Fakultas Perikanan dan Kelautan Universitas Airlangga**

Ida Asri Prastiwi

Tuntutan pemenuhan sebagai Universitas Kelas Dunia mengharuskan setiap bagian dari Universitas Airlangga untuk berbenah maksimal, tidak terkecuali Fakultas Perikanan dan Kelautan, salah satu fakultas termuda di lingkungan Universitas Airlangga. Upaya berbenah maksimal menuntut peran serta aktif yang maksimal pula dari anggota fakultas, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikannya. Peran serta aktif yang maksimal dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, yang diinginkan oleh banyak organisasi, salah satunya direpresentasikan oleh *organizational citizenship behavior* (OCB), sehingga untuk dapat memenuhi target yang dibebankan kepadanya, semua sumber daya manusia Fakultas Perikanan dan Kelautan Universitas Airlangga, baik yang bertugas sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, diharapkan dapat menampilkan OCB dalam kesehariannya di fakultas. Berdasarkan studi pendahuluan, diketahui indikasi keengganan menampilkan OCB dalam keseharian di Fakultas Perikanan dan Kelautan Universitas Airlangga, sehingga cukup perlu dilakukan upaya untuk mengetahui lebih lanjut mengenai OCB di Fakultas Perikanan dan Kelautan Universitas Airlangga, dan kemungkinan penyebabnya. Atas dasar itulah penelitian ini dilakukan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris berkaitan dengan pengaruh nilai personal dan *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Data primer penelitian ini didapat melalui kuesioner yang diberikan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Fakultas Perikanan dan Kelautan Universitas Airlangga. Dianalisis menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan software smartPLS versi 2.0. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa nilai *benevolence* dan nilai *power* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*; nilai *self-direction*, nilai *achievement*, dan nilai *security* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*; *servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Nilai personal memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan seseorang di tempat kerjanya, karena nilai yang diyakini seorang individu akan memperlihatkan preferensi individu tersebut dalam menentukan tindakan dan perilakunya dalam situasi kerja. (Dose, 1997 dalam Andrade, et al 2016). Bagaimanapun, nilai merupakan sumber motivasional dari pilihan tindakan seseorang.

Beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan nilai dan *organizational citizenship behavior* juga menghasilkan simpulan ada keterkaitan antara nilai dan *organizational citizenship behavior*. Hanya nilai-nilai yang signifikan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* tidak selalu sama antara satu penelitian dengan penelitian lainnya. Hal ini dimungkinkan karena faktor perbedaan budaya dan perbedaan jenis usaha dimana penelitian dilakukan.

Simpulan *servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini sejalan dengan pernyataan bahwa: 1) *Servant leadership* dikatakan lebih kondusif terhadap *organizational citizenship behavior* karena perhatian lebihnya pada pengembangan anak buah, pembangunan komunitas (Sendjaya et.al, 2008) 2) Pelayanan dari pemimpin pada orang-orang yang dipimpinnya, akan menghasilkan pelayanan imbal balik dari orang-orang tersebut pada pemimpinnya (Winston, 2003, dalam Hussain & Ali, 2012) 3) Motif dari *servant leader* akan berpengaruh pada kemunculan perilaku *service* dan *stewardship* dari orang-orang yang dipimpinnya (Stone, et al, 2004, dalam Hussain & Ali, 2012).

SUMMARY

Effect of Personal Value and Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior at the Faculty of Fisheries and Marine Universitas Airlangga

Ida Asri Prastiwi

Demands for the fulfillment of Airlangga University as a World Class University require that every part of Universitas Airlangga to improve itself, the Faculty of Fisheries and Marine, one of the youngest faculties within Universitas Airlangga, is no exception. Efforts to meet that target requires maximum active participation from faculty members. Maximum active participation of human resources in an organization desired by many organizations, one of which is represented by organizational citizenship behavior (OCB), so as to be able to meet the targets imposed on it, all human resources at Faculty of Fisheries and Marine Universitas Airlangga, lecturers and educational staff, it is expected to be able to show OCB. Based on the preliminary study, it is known an indication of reluctance to show OCB in the daily life of faculty members in the Faculty of Fisheries and Marine Universitas Airlangga. That's why enough effort needs to be made to find out more about OCB at Faculty of Fisheries and Marine Universitas Airlangga, and the possible causes. For this reason, this research was conducted. The purpose of this study is to analyze and obtain empirical evidence related to the influence of personal values and servant leadership on organizational citizenship behavior.

The primary data of this study were obtained through a questionnaire given to lecturers and education staff at Faculty of Fisheries and Marine Universitas Airlangga. Analyzed using PLS (Partial Least Square with the help of smartPLS software version 2.0. The test results statistically show that the value of benevolence and power values have a significant positive effect on organizational citizenship behavior; self-direction value, achievement value, and security value have a negative effect significant on organizational citizenship behavior; servant leadership has a significant positive effect on organizational citizenship behavior

Personal values have an influence on organizational citizenship behavior shown by someone in the workplace, because the value that is believed by an individual will show the individual's preferences in determining his actions and behavior in work situations. (Dose, 1997 in Andrade, et al. 2016). However, values are a motivational source of one's choice of actions.

Several previous studies related to values and organizational citizenship behavior also produce conclusions that there is a link between values and organizational citizenship behavior. Only values that significantly influence organizational citizenship behavior are not always the same between one study and another. This is possible because of