

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
PADA KARYAWAN UPTD BALAI BENIH DAN BUDIDAYA  
IKAN (BBI) DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH:  
TAN FIQIH RAMADHAN NASUTION  
15.860.0117**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

**HALAMAN PENGESAHAN**

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
PADA PEGAWAI UPTD BALAI BENIH DAN  
BUDIDAYA IKAN (BBI) DINAS PERTANIAN DAN  
PERIKANAN KOTA MEDAN

NAMA : TAN Fiqih RAMADHAN NASUTION

NPM : 158600117

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

(Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si)

Ka. Bagian

Dekan

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal : 1 Oktober 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS  
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK  
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

1 Oktober 2019

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

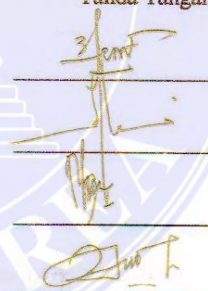
DEKAN

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Andy Chandra, S.Psi M.Psi
2. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si
4. Nurmada Irawani Siregar, S.Psi, M.Si




## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang Saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis Saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang Saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang Saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 1 Oktober 2019



  
Tan Fiqih Ramadhan Nasution

(158600117)

iii

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Tan Fiqih Ramadhan Nasution

NPM : 158600117

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

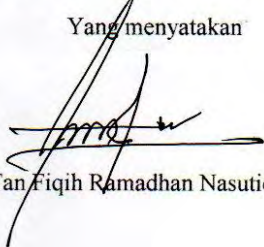
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Pada Pegawai UPTD Balai Benih dan Budiya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan*. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 1 Oktober 2019

Yang menyatakan

  
(Tan Fiqih Ramadhan Nasution)

iv

## ABSTRAK

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*(OCB) PADA PEGAWAI UPTD BALAI BENIH DAN BUDIDAYA IKAN (BBI) DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA MEDAN

TAN FIQIH RAMADHAN NASUTION

158600117

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai balai benih dan budaya ikan kota Medan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan eksperimen *ex post facto* dengan jenis penelitian pengaruh. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai balai benih dan budaya ikan kota Medan yang berjumlah 35 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu keseluruhan dari populasi dijadikan sampel penelitian yang juga berjumlah 35 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala gaya kepemimpinan transformasional dan OCB. Uji validitas menggunakan uji validitas isi yang dimana diperoleh koefisien butir skala gaya kepemimpinan transformasional yang valid bergerak dari  $r_{bt} = 0,306$  hingga  $r_{bt} = 0,644$  dan skala OCB bergerak dari  $r_{bt} = 0,359$  hingga  $r_{bt} = 0,745$  dengan taraf signifikan atau  $p > 0,300$ . Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* yang menghasilkan indeks reliabilitas sebesar 0,900 untuk skala gaya kepemimpinan transformasional dan 0,909 untuk skala OCB. Uji regresi butir total digunakan untuk menentukan pengaruh antara kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan OCB diperoleh melalui perhitungan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap OCB pada pegawai balai benih dan budaya ikan (BBI) kota Medan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana, dimana  $R^2 = 0,427$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,050$  artinya hipotesis yang diajukan diterima dengan asumsi, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi OCB pegawai. Adapun sumbangan efektif dari gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi OCB sebesar 42,7%.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, OCB dan Balai Benih dan Budidaya Ikan

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLES ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) IN UPTD EMPLOYEE SEED HALLS AND FISH CULTIVATION AGRICULTURAL SERVICES AND FISHERIES OF MEDAN CITY

TAN FIQIH RAMADHAN NASUTION

158600117

*This study aims to look at the influence of transformational leadership style on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the employees of the seed hall and fish culture in Medan. The research approach used is the ex post facto experiment approach with the type of influence research. The population in this study were 35 employees of the seed hall and fish culture in Medan city. To determine the number of samples in this study using a total sampling technique, which is the entire population of the study sample which also amounted to 35 people. Data is collected using a scale of transformational leadership style and OCB. Validity test uses content validity test in which the grain coefficient obtained from a transformational leadership style that is valid moves from  $r_{bt} = 0.306$  to  $r_{bt} = 0.644$  and OCB scale moves from  $r_{bt} = 0.359$  to  $r_{bt} = 0.745$  with a significant level or  $p > 0.300$ . The reliability test used Alpha Cronbach which produced a reliability index of 0.900 for the scale of transformational leadership style and 0.909 for the OCB scale. The total item regression test was used to determine the relationship between the two variables namely the concept of transformational leadership style and OCB obtained through simple regression calculations. The results showed that there was a positive and significant relationship between transformational leadership style towards OCB in the seed hall employees and fish culture (BBI) of Medan city. This is based on the calculation results of a simple linear regression analysis, where  $R^2 = 0.427$  with a significant  $p = 0,000 < 0.050$  means that the proposed hypothesis is accepted with assumptions, the higher the transformational leadership style, the higher OCB employees. The effective contribution of the influence of transformational leadership style on Organizational Citizenship Behavior (OCB) by 42.7%.*

**Keywords:** *Transformasional Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Seed Halls And Fish Culture*

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas limpah rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Tak lupa peneliti mengirimkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat Islam ke jalan yang diridhoi Allah SWT. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpin Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan”

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Syafrizaldi S.Psi, M.Psi Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Terima kasih banyak kepada Bapak Andy Chandra S.Psi M.Psi selaku ketua dalam sidang skripsi sekaligus sebagai dosen pembimbing akademik saya.
7. Terima kasih banyak kepada Ibu Nurmaida Irawani Siregar S.Psi M.Psi selaku sekretaris dalam sidang skripsi saya.
8. Terima kasih banyak kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing I sekaligus ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang mau menerima serta memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih banyak kepada Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing II, yang ikut bekerja sama dengan sabar membimbing dan mengingatkan peneliti guna menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih banyak kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.
11. Untuk seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
12. Kepada senior saya bang Heru S.Psi M.Psi dan kak Putri Fauziatul Husna S.Psi yang telah banyak memberi arahan dan nasehatnya kepada saya.

13. Kepada Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidayah Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
14. Kepada seluruh staf dan pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidayah Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.yang telah membantu peneliti dalam mengurus pemberkasan penelitian dan telah meluangkan waktunya guna membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
15. Yang teristimewa untuk Ibundaku tersayang Dra. Laila Rohani S.Pddan Ayahandaku tercinta Tan Amrizar Asbainoor Nasution, terimakasih untuk segala donasi yang telah kalian berikan.Untuk melahirkan dan membesarkanku, dukungan dan limpahan kasih sayang tanpa henti yang kalian berikan kepadaku, tidak lelah menghadapiku yang terkadang sering membuat kalian marah, untuk semua nasehat, segala doa dan dukungan moril dan materi yang tak terhitung jumlahnya untuk peneliti. Kalian adalah Orang nomor 1 di hidupku.
16. Yang teristimewa untuk nenekku tersayang, Alm.Hafni Zahara Tambunan yang telah menaruh harapan kepadaku, memberikan motivasi dan semangat agar aku bisa menjadi seorang cucu laki-laki pertama yang dapat menyelesaikan dan mendapatkan gelar sarjan S1 di dalam keluarganya .
17. Untuk abang, kakak,dan adikku,Tan Tawi Mutahari Nst,Riwayati Siregar Hilda Agustini Nasution S.Pd Dan Tan Amar Nasution yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. Untuk sahabatku Muhammad Desriyandi, Surya Darma, Imansyah Siregar,Seftia rusdiana siregar, Siti ramadhani yang telah melalui banyak

hal bersama, baik di dalam maupun di luar kampus. Banyak hal-hal dan cerita yang sudah kita lalui selama menyelesaikan tugas akhir ini yang tak akan bisa untuk peneliti lupakan.

19. Untuk para sahabat seperjuangan IMKM, SQWAT BBI, TERI N JACK dan banyak lagi yang tidak bisa peneliti ucapkan satu persatu.

20. Untuk para sahabat seperjuangan Kos Kompi NST (KKN 126), Bung Hendra Kurniawan Nst, Deny Lesmana Nst, Delima surya nita, nanang, memed, reyhandan banyak lagi yang tidak bisa peneliti ucapkan satu persatu.

21. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk2015, Terimakasih untuk suka duka, cerita dan pengalaman yang selama ini kita bagi, Terimakasih banyak.

Dan kepada Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Aamiin

Medan, 1 Oktober 2019

Peneliti

Tan Fiqih Ramadhan Nasution

158600117

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN .....	i
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xvii
LAMPIRAN .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
BAB II LANDASAN TEORI .....	10
A. Karyawan .....	10
1. Pengertian Karyawan .....	10
B. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	11
1. Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	11
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	12
3. Faktor – Faktor <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) .....	14
C. Kepemimpinan Transformasional .....	17
1. Depenisi Kepemimpinan Transformasional .....	18
2. Aspek – aspek Kepemimpinan Transformasional .....	20

3. Prinsip – prinsip Kepemimpinan Transformasional.....	22
4. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional .....	23
5. Dimensi Kepemimpinan Transformasional .....	26
D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada Karyawan.....	27
E. Sikap Pimpinan Sebelum Dan Sesudah Di Lakukan Coaching.....	30
F. Kerangka Konseptual .....	31
G. Hipotesis .....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Tempat Penelitian .....	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	33
C. Tipe Penelitian .....	33
D. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	34
1. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	34
2. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	34
E. Populasi dan Sampel .....	35
1. Populasi .....	35
2. Sampel .....	35
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	35
F. Metode Pengumpulan Data .....	36
1. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	37
2. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	38
G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	39
1. Validitas Alat Ukur .....	39
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	40
H. Prosedur Penelitian .....	41
1. Tahap Persiapan Penelitian .....	41
2. Tahap Pelaksanaan Penelitian .....	42
I. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Orientasi Kanca Penelitian .....	44

B. Pelaksanaan Penelitian.....	44
1. Persiapan Administrasi .....	45
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	46
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian .....	47
C. Pelaksanaan Penelitian .....	48
D. Analisa Data dan Hasil Penelitian .....	48
1. Uji Validitas .....	49
2. Uji Normalitas .....	50
3. Uji Linearitas .....	51
4. Hasil Perhitungan Regresi .....	52
5. Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	53
E. Pembahasan .....	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	58
A. Simpulan .....	58
B. Saran .....	59
DAFTAR PUSTAKA .....	61

## Daftar Tabel

Halaman

Tabel. 3.1. Blue Print Penyebaran Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional	41
Tabel. 3.2. Blue Print Penyebaran Skala Organizational Citizenship Behavior OCB	42
Tabel 4.1. Distribusi Penyebaran Aitem-aitem Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional	50
Tabel 4.2. Distribusi Penyebaran Aitem-aitem Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)	51
Tabel 4.3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Validitas	54
Tabel 4.4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB) Setelah Uji Validitas	55
Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	56
Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan	57
Tabel 4.7. Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi	58
Tabel 4.8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	60

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset paling penting dalam satu organisasi, karena merupakan satu penggerak di dalam organisasi dan berkontribusi penuh di dalam organisasi tersebut, oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu di perhatikan, dijaga dan disejahterakan.

Keberadaan sumber daya manusia yang unggul di suatu perusahaan merupakan suatu ke utamaan yang harus di miliki satu perusahaan, agar perusahaan tersebut memiliki daya saing yang cukup untuk menghadapi persaingan dari perusahaan perusahaan lain yang lebih maju, sumber daya manusia merupakan tonggak utama dari segala sumber daya, tanpa adanya sumber daya manusia (karyawan) maka sumber daya yang ada di dalam satu organisasi tidak akan dapat di manfaatkan (Manulang ,2002).

Keunggulan karyawan salah satunya dipandang dari kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan tidak hanya sesuai dengan *job description* tapi juga kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar atau melampaui *job description* yang merupakan peran formalnya yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan juga efektivitas organisasi (Garg & Rastogi, 2006).

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mempekerjakannya, dimana hasil karyanya itu sesuai dengan



profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna untuk menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan organisasi maupun masyarakat (Manulang, 2002)

Unit Pelaksana Teknis Daerah ( UPTD ) Balai Benih dan budidaya Ikan (BBI) Tuntungan berdiri di bawah naungan Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan, BBI sebelumnya memiliki jumlah karyawan yang terbatas, dengan jumlah lahan yang cukup luas, pada tahun 2016 jumlah karyawan di BBI kota medan berjumlah 19 orang, namun dengan hal ini tampak masi belum memadai antara jumlah karyawan dengan luas lahan yang ada.

Dari tahun 2017 jumlah karyawan terus meningkat dan bertambah, hingga sampai saat ini jumlah karyawan yang ada di BBI kota medan berjumlah 35 orang, namun dengan meningkatnya jumlah karyawan hal tersebut belum memenuhi apa yang di harapkan pemerintah terhadap BBI kota medan, yang di mana harapan pemerintah membangun BBI ini ialah untuk menunjang program kerja dinas pertanian dan perikanan dalam menghasilkan benih unggul yang bersertifikat yang di butuhkan oleh masyarakat, serta meningkatka pendapatan asli daerah, tidak hanya harapan dari pemerintah, masyarakat umum khususnya kelompok tani juga memiliki harapan terhadap BBI itu sendiri. Yang dimana harapan masyaakat terhadap BBI tersebut ialah, BBI tersebut dapat memberikan bibit unggul ketika masyarakat memburtukan bibit ikan tersebut untuk di kembangbiakkan dan di olah menjadi bahan pangan yang memiliki nilai jual,

Harapan pemerintah tersebut juga berkaitan erat dengan Visi dan Misi Balai Benih dan Budidaya ikan tersebut. Yang dimana Visi UPTD Budidaya Balai Benih Ikan Kota Medan ialah mewujudkan Unit berpelayanan prima dalam pengembangan sistem usaha budidaya air tawar yang berdaya saing, berkelanjutan dan ramah lingkungan, dan Misi memberi bantuan benih dengan tepat jumlah, tepat ukuran, tepat mutu dan tepat waktu, memberikan pelayanan dan bantuan teknis bidang perikanan budidaya secara profesional, serta mengembangkan pelayanan Informasi Teknis budidaya perikanan berbasis teknologi informasi.

Terkait dengan harapan pemerintah terhadap BBI yang belum memenuhi harapan pemerintah dan harapan masyarakat, hal tersebut terjadi dikarenakan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan, kondisi tersebut diperkuat dengan hasil analisis yang dilakukan dilapangan pada pelaksanaan praktik kerja lapangan yang dilakukan pada tanggal 11 oktober -16 november 2018 yang di mana masi banyaknya karyawan yang kurang berinisiatif membantu rekan kerja di luar divisi atau yang bukan kelompok kerjanya tanpa di minta atau di harapkan untuk membantu, dengan alasan sudah memiliki ketentuan kerja di setiap divisinya, dan 85% pegawai di BBI Tuntungan mengakhiri pekerjaan jika jam kerja sudah habis dan tidak melanjutkan pekerjaan tersebut, dengan alasan megikuti jam kerja yang sudah berlaku dan di tetapkan oleh pimpinan balai, sementara pekerjaan yang di lakukan ialah produksi benih yang berkaitan dengan mahluk hidup yang tidak luput dari perlakuan aktif dari pekerja, hal ini diperkuat dari kutipan wawancara dari seorang pegawai pada saat wawancara mengenai pekerjaannya.

*“ Kami Kalau kerja sesuai aturan aja bang, kalau jam kerja sudah selesai, ya udah bang kami pulang, trus kalo tim lain lagi banyak kerjaaaan, ya kami kerjaaaan aja kerjaaaan kami masing masing bang, gadak kami bantu-bantu kerjaaaan tim lain bang” (Yp, Februari 2019)*

Rendahnya OCB pada karyawan tersebut di sebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang efektif, yang di mana gaya kepemimpinan kepala balai tersebut adalah gaya kepemimpinan delegatif, kondisi tersebut di perkuat dengan hasil wawancara dari seorang pegawai.

*”Biasanya bang pak G ini jarang kali mau turun ke lapangan bang, asik di ruangan aja, paling kalaupun dia mau nyampaikan sesuatu, di sampaikan melalui HT aja bang, terus itu kalo bapak mau nagajari kami tentang perikanan, bapak cuma ngajari melalui materi aja bang di aula, bapak jarang kali keluar ruangan gabung sama kami, terus itu jarang kasi arahan nasehat atau saran sama kami bang” (DK, Februari 2019)*

Dari hasil wawancara tersebut peneliti berinisiatif melakukan coaching sederhana terhadap kepala balai, dengan tujuan untuk merubah gaya kepemimpinan delegatif yang ia terapkan menjadi gaya kepemimpinan transformasional, setelah hal tersebut di sepakati peneliti menjelaskan konsep gaya kepemimpinan transformasional, seperti pimpinan harus membuat para pengikutnya kagum, memotivasi dan menginspirasi, menumbuhkan ide-ide baru dan memberikan solusi kreatif bagi karyawan dalam pemecahan masalah, dan hal ini di lakukan kurang lebih selama tujuh bulan, namun dalam hal ini peneliti tetap melakukan control terhadap kepala balai pada saat ia menerapkan gaya kepemimpinan transformasional tersebut, seperti mengingatkan pimpinan untuk turun ke lapangan, melkukan pengecekan mengenai tugas-tugas yang di berikan kepada bawahan, memakai sepatu boot pada saat di lapangan, dan memeberikan arahan-arahan kepada bawahan agar karyawan bisa melekukan apa yang di

lakukan pimpinan terhadap rekan kerja yang lain, dari beberapa perlakuan tersebut yang di lakukan pimpinan terhadap bawahan nya selama kurang lebih 7 (tujuh) bulan cukup banyak OCB karyawan yang meningkat. Hal ini di dukung oleh kutipan wawancara dengan salah satu pegawai setelah pimpinan merubah gaya kepemimpinan nya.

*“kalau aku liat belakangan ini bapak agak mulai sering turun kelapangan bang, udah gitu bapak mulai mau ngajari kami cara-cara menyuntik ikan secara langsung bang, terus sewaktu ada jam kosong sesudah pekerjaan kami selsai kadang bapak mau datang kelapangan cerita cerita tentang bagaimana cara bekerja yang baik, dan bapak juga menceritakan pengalaman nya tentang perjalanan hidupnya selama dia bekerja, jadi akupun semakin sadar dan lebih semangat lagi untuk kerja, trus itu aku pun senang bantu kerjaan kelompok lain bang, biar bisa tambah pengetahuan tentang kelompok ikan lain, terus itu supaya kita bisa saling bantu membantu, agar semua kerjaan bisa siap tanpa ada masalah ”(RG,februari 2019)*

Tidak hanya sampai di situ saja, peneliti juga mendapat informasi dari kutipan wawancara salah seorang pegawai.

*“Kalau sekarang bapak sering turun ke lapangan bang, sering cerita tentang pengalaman nya, cerita kaya mana cara budidaya ikan yang baik, terus itu bapak juga kasitau cara prakteknya, saling bantu saling mengingatkan sesama rekan kerja, dari situ aku dapat pelajaran untuk saling membantu yang lain, dan mengikuti apa yang di lakukan bapak sama kami”(DD,February,2019)*

Dari kutipan wawancara di atas, masalah yang di hadapi UPTD tersebut ialah masalah OCB karyawan yang rendah, yang di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang kurang efektif, untuk itulah peneliti ingin meneliti pengaruh gaya kepemimpinan nya, yang di mana gaya kepemimppinan sebelumnya ialah gaya kepemimpinan delegatif menjadi transformasional terhadap OCB pada karyawan UPTD balai benih dan budidaya ikan (BBI) kota Medan.

Gaya kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang di dasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan (Bass Dalam Muchinsky 2003), dalam hal ini pengikut dan bawahan akan merasa percaya, mengagumi dan loyal, menghormati pimpinan serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi dalam bekerja,

Gaya kepemimpinan kepala Balai Benih dan budidaya Ikan (BBI) sebelumnya ialah gaya kepemimpinan Delegatif, Pimpinan dominan bekerja di dalam ruangan, pimpinan jarang sekali turun ke lapangan, jarang memberi arahan pada bawahan, keputusan dalam menyusun rencana kegiatan kerja di serahkan kepada bawahan, dan pimpinan juga selalu mengharapkan capaian kerja tercapai dengan baik. Dan dalam hal ini capaian kinerja yang di hasilkan oleh pimpinan masih tergolong rendah, di mana masi banyak terdapat karyawan yang kurang memahami teknis kerja, kurang mahir dalam menjelaskan tentang teknis budidaya kepada tamu yang datang berkunjung, dan masi terdapat kegagalan-kegagalan teknis budidaya yang di lakukan oleh karyawan pada di UPTD tersebut.

Kepemimpinan delegatif dicirikan dengan jaranganya pemimpin memberikan arahan, keputusan diserahkan kepada bawahan, dan diharapkan anggota organisasi dapat menyelesaikan permasalahannya sendiri (Mac Grefor, 2004). Hal ini di dukuang oleh hasil kutipan wawancara dari seorang pegawai yang bekerja di lapangan.

” dulu bang pak G ini jarang kali mau turun ke lapangan bang, asik di ruangan aja, paling kalaupun dia maunyaampaikan sesuatu,di sampaikan melalui HT aja bang, terus itu kalo bapak mau nagajari kami tentang perikanan, bapak cuma ngajari melauai materi aja bang di aula,gak kayak sekarang bang,bapak udah mulai mau langung terjun lapangan bang, ngajari praktek langung, jadi kami yang semulanya kurang paham teentang teknis,sekarang kami sudah mulai yakin dengan kemampuan yang kami punya bang, trus itupun aku mulai merasa malas cepat cepat pulang dari kerjaan bang gak papa lah bang pulang agak lama dari kerjaan yang penting kerjaanku beres smua dan ilmuku tentang perikanan pun bertambah bang” (IS, february 2019)

Dari kutipan diatas terlihat jelas bahawa adanya pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap OCB pada karyawan, dimana pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap OCB karyawan, hal ini terlihat jelas melalui dimensi OCB dan di perjelas dari hasil kutipan wawancara di atas,dimana karyawan mulai lebih giat membantu rekan kerja yang lain meskipun hal itu tidak di minta (*altruism*), karyawan tidak terburu-buru unrtuk pulang, namun memilih untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan (*Conscientiousness*), saling membantu sesama rekan kerja saling mengingatkan dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan (*sportmanshep*), dan juga saling membantu agar tidak terjadi kesalahan teknis di lapangan, dan karyawan juga menerapkan apa yang di terapkan pimpinan kepada mereka, (*courtesy, civic viture*).

## B. Identifikasi Masalah

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi, dan pemimpin ialah seseorang yang mempengaruhi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi, membantu karyawan dalam menetapkan satu tujuan yang bersifat bersama, membimbing pegawai memotivasi pegawai serta memberi perhatian kepada

karyawan secara adil di dalam menjalankan proses yang mengarah pada tujuan bersama.

Sehingga hal ini memungkiankan pegawai untuk menjadi efektif dan lebih giat lagi dalam bekerja, kepemimpinan sangat memiliki peran penting didalam organisasi maupun perusahaan, beda halnya dengan yang ada di UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas pertanian dan perikanan Kota Medan, pemimpin yang lebih dominan bekerja didalam ruangan, mendelegasikan tugas kepada bawahan, kurangnya kedekatan antara pimpinan dengan karyawan, dan penilaian karyawan berprestasi pun di lakukan hanya satu kali dalam setahun, dan karyawan yang mendapat prestasi pun hanya karyawan yang itu saja setiap tahunnya, hal ini yang menyebabkan munculnya ke senjangan antar pegawai.

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini menekankan pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Terkhususnya pada pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan budidaya Ikan (BBI) Kota Medan yang dimana peneliti akan menerliti karyawan sebanyak 35 orang, yang di dalamnya terdapat 31 orang karyawan honorer dan 4 (empat) orang Pegawai Negri Sipil (PNS).

### **D. Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang masalah di atas dapat di rumuskan permasalahan: Apakah terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional

terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai UPTD Balai Benih dan budidaya Ikan (BBI) kota Medan.

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai UPTD Balai Benih dan budidaya Ikan (BBI) Kota Medan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat, baik dari segi teoritis maupun praktis yaitu :

#### 1. Manfaat teoritis

Yaitu penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangn ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama tentang gaya kepemimpinan transformasional dengan *Organizational citizenship Behavior(OCB)*.

#### 2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dapat di gunakan UPTD dalam mengetahui OCB Pada pegawai, mengetahui bagaimana sistem gaya kepemimpinan yang ada pada UPTD, dan juga sebagai bahan pertimbangan unrtuk mengambil kebijakan-kebijakan pada UPTD yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Karyawan

##### 1. Pengertian Karyawan

Subri (Dalam Manulang, 2002) menyatakan bahwa karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Keunggulan karyawan salah satunya dipandang dari kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan tidak hanya sesuai dengan *job description* tapi juga kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar atau melampaui *job description* yang merupakan peran formalnya yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan juga efektivitas organisasi (Garg & Rastogi, 2006).

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja. tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002).

Berdasarkan uraian teori diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan adalah penduduk dalam usia kerja yang menjalankan dan memeberikan keahliannya kepada pengusaha atau perusahaan, menjual jasa atau memproduksi barang dan jasa dengan melaksanakan pekerjaan dengan baik, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan masyarakat.

## **B. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

### **1. Definisi *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Smith (dalam erni 2018), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ialah kontribusi pegawai di atas dan atau lebih dari deskripsi kerja formal yang di emban nya. OCB melibatkan beberapa prilaku, meliputi prilaku menolaong orang lain, menjadi relawan untuk berbagai tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja, prilaku tersebut menggambarkan nilai tambah pegawai dan merupakan salah satu bentuk prilaku prososial, yaitu prilaku social yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Robbins dan Judge (2009) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Sedangkan Richard (2003) juga menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Perilaku OCB ditampilkan dengan membantu rekan kerja dan pelanggan, melakukan kerja ekstra jika dibutuhkan, dan membantu memecahkan masalah dalam memperbaiki produk dan prosedur.

Robbins dan Coulter (2010) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku bijaksana yang bukan bagian dari pekerjaan resmi pegawai, melainkan dengan adanya perilaku ini dapat membuat organisasi ini menjadi lebih baik dan lebih efektif, menurut John dalam (Erni 2018) OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela (*ekstra rolebehavior*), yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku yang dilakukan saran atau perintah, perilaku ini bersifat menolong, dan tidak mudah terlihat dan serta di nilai melalui evaluasi kerja.

Dari Beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang ditampilkan oleh karyawan yang tidak hanya melakukan kewajiban dan tanggung jawab-nya namun karyawan juga melakukan peran yang lebih dari pada apa yang menjadi tanggung jawab-nya tanpa adanya *reward* dari organisasi dan semata-mata hanya untuk kepentingan organisasi dalam mencapai tujuannya.

## **2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior***

Sebagaimana yang telah di kemukakan skala Marston (dalam Ernie 2018) dimensi OCB adalah sebagai berikut:

### *a. Altruism*

*Altruism* merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Aspek ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

### *b. Conscientiousness*

Perilaku yang menunjukkan sebuah usaha agar melebihi harapan dari organisasi. Perilaku sukarela atau yang bukan merupakan kewajiban dari seorang karyawan.

c. *Sportmanship*

*Sportmanship* merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai *sportmanship* yang tinggi maka akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama,

d. *Courtesy*

Dimensi ini mengarahkan pada memberi pertolongan yang bukan pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang di tanggunginya, menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah masalah Interpersonal.

e. *Civic virtue*

Prilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi(mengikuti perubahan dalam organisasi,mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi ataupun prosedur prosedur yang dimiliki organisasi).

Dari uraian teori di atas peneiti dapat menyimpulkan bahwa *altruism*, *consticiouness*, *sportmansheep*, *courtesy*, dan *Civicvirtue*, dapat mendukung terjadinya prilaku OCB pada karyawan di satu perusahaan maupun organisasi yang tertuju pada setiap individu karyawan.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, yaitu :

#### a. Budaya organisasi

Budaya organisasi dan iklim organisasi menjadi penyebab kualitas berkembangnya OCB dalam organisasi, di dalam iklim organisasi yang positif, pegawai merasa ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah di syaratkan dalam uraian pekerjaan, akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka di perlukan oleh para pimpinan dengan sportif dan dengan penuh ke sadaran dan kepercayaan.

#### b. kepribadian dan suasana hati

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya OCB secara individual maupun kelompok, kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga di pengaruhi suasana hati, kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat di katakana tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah.

#### c. Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional

Pesepsi terhadap dukungan organisasional *perceived organizational support*, (POS) dapat menjadi factor untuk memprediksi OCB, pegawai yang merasa bahwa mereka di dukung oleh organisasi akan memberkan timbal baliknya terhadap organisasi tersebut.

#### d. persepsi terhadap kualitas interaksi pimpinan dan pegawai

Interaksi antara bawahan dan pimpinan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti, meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas kerja pegawai, dan apabila interaksi seorang pimpinan dan bawahan berkualitas tinggi maka seorang pimpinan akan berpandangan positif terhadap pegawainya sehingga bawahan nya akan merasakan bahwa pimpinan nya banyak memberikan dukungan dan motivasi.

e. masa kerja

Masa kerja berpengaruh terhadap OCB dimana pada umumnya pegawai yang baru bekerja akan memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi, dibandingkan dengan pegawai lama, terutama jika dikaitkan dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai lama, pegawai lama yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki OCB yang lebih tinggi pula.

f. Jenis Kelamin

Perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat, dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria beberapa penelitian menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih mengutamakan pembentukan relasi daripada pria dan lebih menunjukkan perilaku menolong daripada pria, hal tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan yang mencolok antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat mereka bekerja.

Selain beberapa faktor yang telah disebutkan di atas, terdapat faktor faktor lain yang mempengaruhi OCB yaitu:

a. Karakteristik individual pegawai/Anggota organisasi

Faktor bawaan dan karakteristik psikologis individu seperti kepribadian, kebutuhan psikologis dan sikap merupakan predictor OCB, pegawai yang sabar, optimis, ekstrovert, empiric dan berorientasi dalam tim lebih cenderung berorientasi menunjukkan perilaku OCB.

b. Karakteristik Tugas/pekerjaan.

Karakteristik tugas/pekerjaan berhubungan dengan OCB di mana ketika pegawai memperoleh tugas yang menarik, yang mampu membuat pegawai terlibat dalam pekerjaannya dengan baik, maka pegawai tersebut cenderung untuk melakukan tugas ekstra.

c. Karakteristik kepemimpinan/gaya kepemimpinan

Perilaku pimpinan sangat memiliki hubungan erat terhadap OCB, transformasional leadership dan substitute for leadership memiliki hubungan dengan OCB, beda halnya dengan kepemimpinan yang otoriter yang tidak memiliki hubungan dalam menampilkan OCB di satu organisasi, dengan demikian maka pegawai akan bersedia untuk mengemban pekerjaan tugas tambahan jika mereka bekerja pada pimpinan yang *supportif* dan inspirasional.

d. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap OCB, di mana struktur organisasi yang jelas namun fleksibel akan lebih mendorong pegawai untuk memiliki OCB yang kuat.

Berdasarkan pendapat (Ernie 2018), peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB meliputi, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional,

persepsi terhadap kualitas interaksi pimpinan dan pegawai, masa kerja, jenis kelamin dan ada juga factor pendukung lain nya.

### **C. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Sebelum peneliti mengulas pengertian tentang gaya kepemimpinan transformasional terlebih dahulu peneliti akan menjelaskan secara singkat pengertian dari gaya kepemimpinan itu sendiri, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias, dan memiliki keinginan capaian terbaik di satu organisasi, menurut terry dan leslie (dalam ernie 2018) menyatakan, bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar di arahkan mencaapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin, Kepemimpinan di definisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam oragnisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Menurut Kouzes dan Ponsler (dalam Ernie 2018), kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam sesuatu yang luar biasa. Menurut Kartono (dalam Ernie 2018) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberi pengaruh yang konstuktif kepada orang lain untuk melakuka suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh pace dan faules (dalam Ernie 2018) yang menyatakan,



bahwa kepemimpinan dapat diwujudkan melalui gaya kerja (*Operating style*) atau cara bekerja sama dengan orang lain yang konsisten.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidrachman dan Husnan, 2002). Sedangkan menurut Tjiptono (2001) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004).

Dari uraian teori di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu pola tingkah laku yang dirancang untuk mempengaruhi atau memberi contoh kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah dirancang.

### **1. Definisi Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robbins (2002) bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu strategi atau kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Salah satu pendekatan terbaru dan populer untuk kepemimpinan yang telah menjadi fokus banyak penelitian sejak awal tahun 1980-an adalah sebuah pendekatan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah sebuah bagian dari paradigma “kepemimpinan baru” yang lebih memberi perhatian pada elemen kepemimpinan (Bryman, 1992),.

Bass (2006) menyatakan bahwa popularitas kepemimpinan transformasional yang memenuhi kebutuhan kerja di masa sekarang, yang ingin di inspirasi dan diperdayakan agar berhasil di masa-masa yang tidak pasti. Intinya, banyak akademis memelajari kepemimpinan transformasional, dan hal itu mendominasi inti penelitian kepemimpinan.

Menurut Wutun (2001) konsep kepemimpinan transformasional dari Bass merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang lebih dapat menjelaskan secara tepat pola perilaku kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain.

Bass (dalam Wutun, 2001) menyatakan bahwa pemimpin berusaha memperluas dan meningkatkan kebutuhan melebihi minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi.

Kepemimpinan transformasional menurut Bass (dalam Wutun, 2001) cenderung berusaha untuk memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata.

Bass (dalam wutun 2001) juga menyatakan bahwa pemimpin transformasional mengartikulasikan visi dan masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya, Dengan demikian seperti yang diungkapkan oleh Tichy and Devanna, keberadaan para pemimpin

transformatif mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu (Yulk, 1998).

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif adalah pemimpin yang memberikan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para bawahannya dan memperhatikan kebutuhan pengembangan dari masing-masing bawahannya dengan cara memberikan semangat dan motivasi kepada bawahan untuk mencapai tujuannya.

## 2. Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformatif

Interaksi antara pemimpin dan karyawan ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku karyawan menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu. Menurut Bass (dalam Wutun, 2001) menemukan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki lima aspek perilaku, adalah:

### a. *Attributed Charisma*

Pemimpin mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri sendiri. Pemimpin menimbulkan kesan pada karyawan bahwa pemimpin memiliki keahlian untuk melakukan tugas pekerjaan, sehingga patut dihargai dan menjadi contoh bagi para karyawan.

### b. *Inspirational Leadership*

Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi kepada para karyawan, antara lain dengan menentukan standar-standar yang dibutuhkan bagi perusahaan,

memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Karyawan merasa diberi inspirasi oleh sang pemimpin.

*c. Intellectual Stimulation*

Karyawan merasa bahwa pemimpin mendorong pegawai untuk memikirkan kembali cara kerja karyawan, untuk mencari cara-cara baru dalam melaksanakan tugas, karyawan merasa mendapatkan cara baru dalam mempersepsikan tugas-tugasnya, Stimulasi intelektual memberikan kontribusi yang besar pada sikap karyawan untuk masa depan yang mampu mengambil inisiatif untuk memberi pelayanan yang memuaskan pada konsumen dalam situasi yang berbeda-beda.

*d. Individualized Consideration*

Karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpin. Pemimpin memperlakukan setiap karyawan sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginan masing-masing. Pemimpin memberikan nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan dari karyawan atas apa yang terjadi pada perusahaan.

*e. Idealized Influence*

Pemimpin berusaha mempengaruhi karyawan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, pentingnya kekuatan pada keyakinan tersebut perlu dimilikinya tekad mencapai tujuan. Pemimpin memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan, dan nilai hidup. Pengaruh idealis

menunjukkan pengembangan rasa percaya dan hormat pada bawahan. Pemimpin dengan pengaruh idealis berperan sebagai model dengan tingkah laku dan sikap yang mengandung nilai-nilai yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa aspek-aspek kepemimpinan transformasional meliputi: *Attributed charisma, inspirational leadership, intellectual stimulation, individualized consideration, dan idealized influence.*

### 3. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rees (dalam Erni 2018) menyatakan, ada tujuh prinsip kepemimpinan transformasional yang meliputi:

#### a. Simplifikasi

Keberhasilan kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan Bersama.

#### b. Motivasi

Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, seharusnya dia dapat mengoptimalkan, memotivasi, dan memberi energi kepada setiap pengikutnya.

#### c. Memfasilitasi

Merupakan kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan kelompok ataupun individu. Hal

ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.

d. Inovasi

Kemampuan yang secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi.

e. Mobilitas

Pengalokasian semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya, dalam mencapai visi dan tujuan.

f. Kesiagaan

Kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif

g. Komitmen

Berkaitan dengan komitmen untuk selalu menyelesaikan masalah dengan baik dan tuntas. Oleh karenanya, diperlukan pengembangan disiplin, spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

Berdasarkan pendapat ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional ialah simplifikasi, motivasi memfasilitasi, inovasi, mobilitas, kesiagaan dan komitmen.

#### **4. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional memiliki sejumlah karakteristik yang melekat, Menurut Bass dan Avolio (dalam Erni 2018) menyatakan bahwa

karakteristik kepemimpinan transformasional di pengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu

a. Menunjukkan pengaruh ideal

Pemimpin merupakan figur yang ideal sehingga ia menjadi model bagi pengikutnya. Para pengikut akan mengagumi, menghormati, dan memiliki kepercayaan kepada pimpinan. Prilaku kepemimpinan transformasional akan tampak dari prilaku pimpinan yang selalu memberikan pengembangan kepada pegawai karena jika pegawai maju maka ia pun akan maju. Secara khusus, hal tersebut tampak dari perilaku:

- 1) Rasa hormat untuk di percaya
- 2) Kepercayaan kepada yang lain
- 3) Menyampaikan rasa pengertian memiliki misi yang kuat terhadap pengikutnya
- 4) Menampilkan standar moral yang tinggi
- 5) Membangun tujuan-tujuan yang menantang bagi pengikutnya
- 6) Menjadi model pada pengikutnya

b. Memunculkan motivasi inspirasional

Pemimpin transformasional harus mampu memotivasi dan memberikan inspirasi bagi pengikutnya untuk mencapai visi dan tujuan Bersama. Ia harus mampu memberikan makna dan tantangan yang mengedepankan antusiasme dan optimisme. Secara khusus hal tersebut tampak pada:

- 1) Kemampuan memotivasi
- 2) Memberi inspirasi melalui visi yang jelas

- 3) Kepercayaan diri yang baik
- 4) Meningkatkan optimisme
- 5) Semangat kelompok
- 6) Antusias.

c. Memberikan stimulus intelektual

Pemimpin transformasional harus mampu memberikan rangsangan dan stimulasi yang berkesinambungan bagi para pengikutnya sehingga mereka mampu berpikir dan bekerja dengan penuh kreativitas. Secara khusus, hal tersebut tampak pada:

- 1) Menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikutnya menjadi inovatif
- 2) Kreatif dalam memimpin untuk mendorong pengikut agar menanyakan asumsi-asumsi
- 3) Membuat kembali kerangka permasalahan
- 4) Mendekati pengikut dengancara baru.

d. Memperlakukan pengikut dengan perhatian kepada individu

Pemimpin transformasional merupakan pelatih atau mentor yang mampu menciptakan iklim pembelajaran yang berkesinambungan bagi para pengikutnya. Pemimpin transformasional akan menghabiskan waktu untuk memberikan pengajaran dan pembinaan bagi para pengikutnya secara lebih personal. Secara khusus, hal tersebut tampak pada:

- 1) Memberikan perhatian secara personal kepada semua individu
- 2) Membuat individu merasa dihargai



3) Mendelegasikan tugas sebagai cara pengembangannya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa karakteristik gaya kepemimpinan transformasional ialah Menunjukkan pengaruh ideal, Memunculkan motivasi inspirasional, Memberikan stimulus intelektual dan Memperlakukan pengikut dengan perhatian kepada individu

### 5. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Leithwood (dalam Erni 2018) memperkenalkan delapan dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu:

- a. Mengidentifikasi dan mengartikulasikan visi
- b. Mendorong penerimaan tujuan Bersama
- c. Memberikan dukungan secara personal
- d. Stimulasi intelektual
- e. Memberikan model yang sesuai
- f. Ekspektasi kinerja yang tinggi
- g. Memperkuat budaya organisasi
- h. Membangun hubungan kolaboratif.

Berdasarkan pendapat ahli di atas bahwa dimensi kepemimpinan transformasional ialah Mengidentifikasi dan mengartikulasikan visi, Mendorong penerimaan tujuan Bersama, Memberikan dukungan secara personal, Stimulasi intelektual, Memberikan model yang sesuai, Ekspektasi kinerja yang tinggi, Memperkuat budaya organisasi, dan Membangun hubungan kolaboratif.

#### **D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Pegawai**

Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut, Subri (dalam Manulang, 2002)

Keunggulan karyawan salah satunya dipandang dari kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan tidak hanya sesuai dengan *job description* tapi juga kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar atau melampaui *job description* yang merupakan peran formalnya yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan juga efektivitas organisasi (Garg & Rastogi, 2006).

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, (Manulang, 2002).

Kepemimpinan transformasional menurut Bass (dalam Wutun, 2001) cenderung berusaha untuk memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk

mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata.

OCB ialah suatu perilaku yang bersifat keinginan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dan tanpa mengharap imbalan dari apa yang di lakukan, Robbins dan Judge (2009) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Sedangkan Richard (2003) juga menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Perilaku OCB ditampilkan dengan membantu rekan kerja dan pelanggan, melakukan kerja ekstra jika dibutuhkan, dan membantu memecahkan masalah dalam memperbaiki produk dan prosedur.

Dalam hal mewujudkan karyawan yang bekerja sesuai dengan *job description* bahkan diluar *job description* nya atau memunculkan perilaku OCB di suatu organisasi, suatu perusahaan harus memiliki pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan nya dan mampu memberi dampak positif terhadap perusahaan.

Lamidi (2008) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*: Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional, menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasional dan OCB. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*

para dosen di Unisri Surakarta. Semakin tinggi persepsi dosen terhadap kepemimpinan transformasional, maka para dosen akan menunjukkan perilaku ekstra peran (OCB) yang semakin tinggi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sabran (2010) berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional, Kepercayaan Organisasional, Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*: Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Kalimantan Timur menunjukkan hasil yang sama, yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan OCB. dimana kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang mempengaruhi adanya sikap, persepsi serta perilaku karyawan untuk kemudian dijadikan sebagai motivasi dalam peningkatan OCB.

Penelitian Veronika Meita (2014) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan cafe di Yogyakarta. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB karyawan café di wilayah kota Yogyakarta. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB karyawan cafe di Yogya dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Sikap pemimpin yang membuat karyawan nyaman bekerja di cafe mempengaruhi karyawan untuk tepat waktu dalam bekerja serta berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawan dalam memecahkan masalah dengan cara yang baru mempengaruhi karyawan untuk membantu pekerjaan rekan kerja lain agar lebih produktif.

## E. Sikap Pimpinan Dan Pegawai Sebelum dan Sesudah Dilakukan *Coaching* Pada Pimpinan

### 1. Sebelum *coaching* di lakukan

Gaya kepemimpinan kepala Balai Benih dan budidaya Ikan (BBI) sebelumnya ialah gaya kepemimpinan Delegatif, dimana Pimpinan dominan bekerja di dalam ruangan, pimpinan jarang sekali turun ke lapangan, jarang memberi arahan pada bawahan, keputusan dalam menyusun rencana kegiatan kerja di serahkan kepada bawahan, dan pimpinan juga selalu mengharapkan capaian kerja tercapai dengan baik,

Begitu pula halnya pada pegawai, di mana masi banyak terdapat karyawan yang kurang memahami teknis kerja, kurang mahir dalam menjelaskan tentang teknis budidaya kepada tamu yang datang berkunjung, dan masi terdapat kegagalan-kegagalan teknis budidaya yang di lakukan oleh karyawan yang di akibatkan kurang pedulinya karyawan terhadap pekerjaan, organisasi kerja maupun kepedulian sesama karyawan di UPTD tersebut.

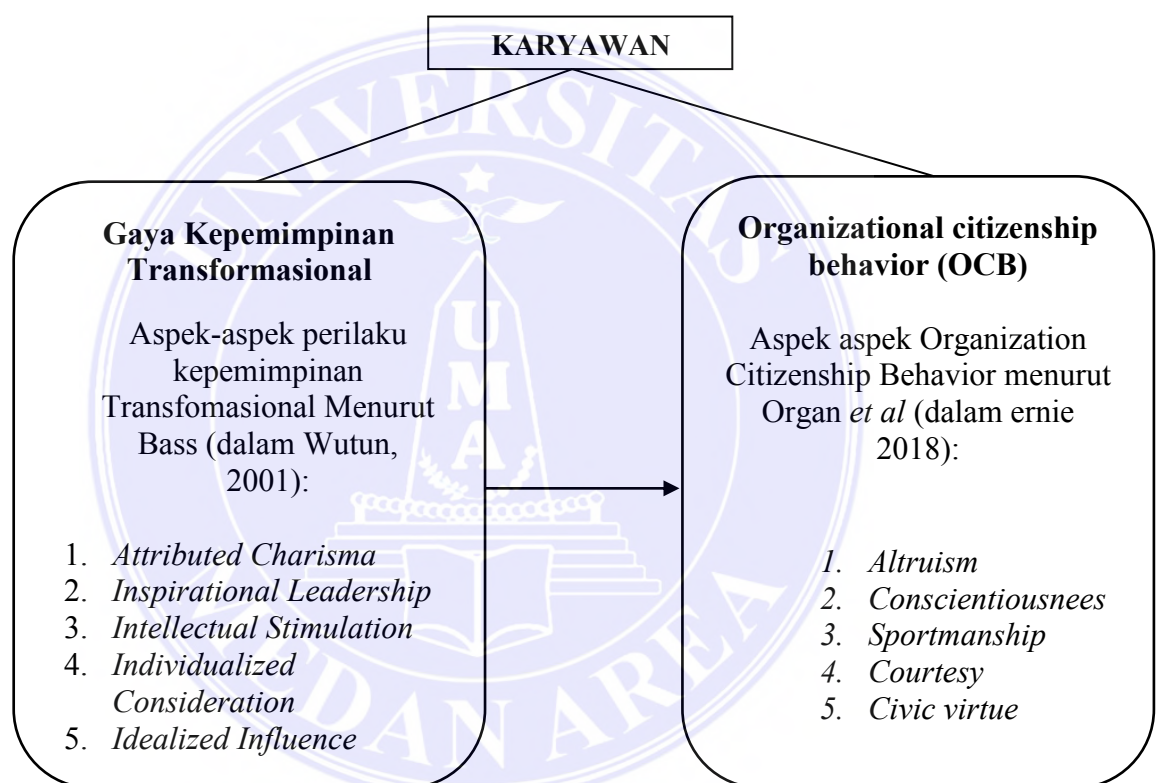
### 2. Sesudah *coaching* di lakukan

Sesudah di lakukan nya *coaching* terhadap kepala balai, hingga penerapan gaya kepemimpinan Transformasional yang telah di lakukan seorang pimpinan balai, seperti pimpinan lebih mendahulukan kepentingan karyawan dari pada kepentingan pribadinya, pimpinan mampu menjadi inspirasi bagi karyawan seperti lebih giat bekerja, saling berbagi ilmu dan memberi pandangan pandangan dalam kehidupan mengenai dunai kerja.

Begitupula halnya perubahan pada karyawan ,dimana karyawan mulai lebih giat membantu rekan kerja lain meskipun hal itu tidak di minta, karyawan tidak

terburu-buru untuk pulang, namun memilih untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan, saling membantu sesama rekan kerja saling mengingatkan dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga saling membantu agar tidak terjadi kesalahan teknis di lapangan, dan karyawan juga menerapkan apa yang diterapkan pimpinan kepada mereka.

## F. Kerangka Konseptual



Keterangan:

—————> Mempengaruhi

## G. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan serta beberapa teori yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesa bahwa : ada pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya

Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan. Dengan asumsi semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi OCB karyawan, dan Sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin rendah OCB karyawan terhadap organisasi di suatu perusahaan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan di uraikan tujuh hal yang meliputi tempat penelitian, tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, dan metode analisis data.

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di salah satu instansi pemerintah Kota Medan yang dimana berlokasi di UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Medan Tuntungan, di bawah naungan Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variable penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data dan analisis data. Dengan melakukan identifikasi variabel akan membantu peneliti dalam menentukan alat pengumpulan data dan analisis data yang akan digunakan. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Variabel terikat : *Organization Cityzenshep behavior* (Y)
2. Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

#### C. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksperimen *ex post facto* dengan jenis penelitian kausal. Metode penelitian *ex post facto* merupakan penelitian di mana rangkaian variable-variabel bebas telah terjadi, ketika peneliti mulai melakukan pengamatan terhadap variable terikat.



Menurut Sugiyono (2017) “desain kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi)”

#### **D. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. Gaya Kepemimpinan Transformasional**

kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya, dimana gaya kepemimpinan transformasional di ukur melalui beberapa aspek, adapun aspek-aspek kepemimpinan transformasional meliputi: *Attributed charisma, inspirational leadership, intellectual stimulation, individualized consideration, dan idealized influence.*

##### **2. Organizational Citizenship Behavior(OCB)**

(OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara nyata meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut Azwar (2015) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak di kenai generalisasi hasil penelitiannya. Dalam penelitian ini populasi akan dikenakan generalisasinya adalah seluruh karyawan Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan dengan jumlah 35 orang karawan.

### 2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan atau yang diambil dari populasi dapat di pertanggungjawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah total dari keseluruhan karyawan di Balai Benih dan Budidayah Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan dengan jumlah keseluruhan karywan 35 orang.

### 3. Teknik Pengambilan sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik total sampling*, yaitu semua populasi menjadi anggota yang diamati sebagai sampel. Karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula

kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Arikunto & Suharsimi, 2013).

Prosedur dalam penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu di mana seluruh karyawan Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan menjadi sampel penelitian.

## F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2015) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang di terjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang di perlukan dalam penelitian ini di peroleh melalui satu pencapaian, yaitu pencapaian gaya kepemimpinan transformasional dan skala OCB. Menurut Azwar (2015), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Satu skala psikologi hanya di peruntukkan guna untuk mengungkap satu atribut tunggal.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah.

4. Subjek biasanya tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan atau pernyataan tersebut.
5. Validitas skala psikologi lebih ditentukan oleh kejelasan konsep psikologi yang hendak diukur dan operasionalisasi nya.

Dalam penelitian ini, menggunakan dua macam skala, yaitu skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

### 1. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Adapun gaya kepemimpinan transformasional disusun berdasarkan aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional, Menurut Bass (dalam Wutun, 2001) yang dimana aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional tersebut terbagi atas 5 hal yaitu *Attributed Charisma*, *Inspirational Leadership*, *Intellectual Stimulation*, *Individualized Consideration*, dan *Idealized Influence*

**Tabel.3.1 Blue print Penyebaran Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional.**

No.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Aitem		Σ
		Favourable	Unfavourable	
1.	<i>Attributed Charisma</i>	1,2	4,5	4
2.	<i>Inspirational Leadership</i>	3,7,8	6,10,11	6
3.	<i>Intellectual Stimulation</i>	9,13,14,15	12,16,17,18	8
4.	<i>Individualized Consideration</i>	19,20,21,25	22,23,24,28	8
5.	<i>Idealized Influence</i>	26,27,31	29,30,32	6
	Jumlah	16	16	32

## 2. Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Tabel *blue print* dari skala *organizational citizenship behavior* (OCB) yang disusun menggunakan dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dikemukakan oleh Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006), yaitu *altruism, conscientiousness, sportsmanship, Civic virtue, dan courtesy*.

**Tabel 3.2. Blue print Penyebaran Skala OCB**

No.	OCB	Aitem		$\Sigma$
		Favourable	Unfavourable	
1.	<i>Altruism</i>	1,2,3	4,5,6	6
2.	<i>Conscientiousness</i>	7,8,9	10,11,12	6
3.	<i>Sportsmanship</i>	13,14,15	16,17,18	6
4.	<i>Courtesy</i>	19,20,21	22,23,24,	6
5.	<i>Civic virtue</i>	25,26,27	28,29,30	6
	<b>Jumlah</b>	15	15	30

Kedua skala disusun berdasarkan model Skala Likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favourable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

## G. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila di dasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut

### 1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2015). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *item-item* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal, sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif bagi) apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata,2000).

Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung > r-tabel, maka aitem valid, tetapi jika nilai r-hitung < r-tabel maka aitem tidak valid atau gugur. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015). Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, di mana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1

menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

## H. Prosedur penelitian

### 1. Tahap Persiapan Penelitian (pra lapangan)

Tahap pra-lapangan dilakukan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian:

#### a. Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian

Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian ini dan teori yang mendukung dalam penelitian ini.

#### b. Menyiapkan skala

Agar pengambilan data berjalan dengan baik maka perlu dipersiapkan skala yang disusun berdasarkan teori yang ada, untuk selanjutnya hasil dari skala akan diukur dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

#### c. Menghubungi pihak perusahaan.

Setelah peneliti mendapat kan perusahaan yang dapat menerima dan karyawan yang cukup maka akan dibicarakan untuk menjelaskan tentang penelitian yang dilakukan dan menanyakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Apabila calon responden bersedia, peneliti kemudian menyepakati waktu untuk penyebaran skala yang telah ditentukan.



## 2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah tahap pra-lapangan dilakukan, maka peneliti memasuki tahap pekerjaan lapangan.

### a. Menkonfirmasi ulang waktu dan lokasi pengisian skala

Sebelum pengisian skala dilakukan, peneliti mengkonfirmasi ulang waktu dan tempat yang sebelumnya telah disepakati bersama dengan responden. Konfirmasi ulang ini dilakukan sehari sebelum pengisian skala dilakukan dengan tujuan agar memastikan responden dengan keadaan sehat dan tidak berhalangan dalam melakukan pengisian skala.

### b. Melakukan analisis data.

Setelah semua data telah selesai di isi, maka peneliti melanjutkannya dengan menganalisis data dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

### c. Menarik kesimpulan, membuat diskusi dan saran.

Berdasarkan data yang telah dianalisis maka peneliti harus mengambil kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Selanjutnya peneliti akan mengadakan diskusi mengenai hasil yang telah diperoleh dan membuat saran sesuai dengan kebutuhan yang harus diperoleh responden.

## I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut.

Penelitian ini berjenis penelitian eksperimen *ex post facto*, yang dimana analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi, yang tujuan analisis data regresi ini untuk mengetahui arah hubungan antar variabel tersebut beserta angka besaran untuk menunjukkan seberapa besar mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel terikat (OCB) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional). Analisis regresi didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi berganda adalah:

- a. Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2002). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.
- b. Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Riadi Edi, 2016). Bila  $\text{sig}$  lebih kecil dari pada 0.050, berarti data yang diteliti berbentuk linear.
- c. Selanjutnya dilakukan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik dengan memperhatikan standar deviasi untuk mengetahui kategori setiap variabel penelitian.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak terkait.

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*, dimana  $r^{xy} = 0,653$  dengan signifikan  $p = 0,000 > 0,050$ . Artinya hipotesis yang diajukan semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* dinyatakan diterima.
2. Sumbangan yang diberikan oleh gaya kepemimpinan transformasional sebesar  $R^2 = 0,427$ . Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi/berpengaruh terhadap OCB sebesar 42,7%. Dari persentase sumbangan ini maka terlihat masih terdapat 57,3% pengaruh dari faktor lain. Faktor-faktor lain dari OCB tersebut antara lain adalah meliputi, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas

interaksi pimpinan dan pegawai, masa kerja, jenis kelamin dan factor pendukung lainnya.

3. Mean Hipotetik yang di dapatkan dari 30 butir pernyataan untuk mengungkap gaya kepemimpinan transformasional adalah 75 dengan mean empiric gaya kepemimpinan transformasional sebesar 97,51.
4. *Mean Hipotetik* yang di dapatkan dari 30 butir pernyataan untuk mengungkapkan *organizational citizenship behavior* adalah 67,5 dengan *mean empiric* OCB sebesar 87,09.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan, agar mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional yang sudah berjalan, memiliki karisma, mendorong kreatifitas karyawan, memberikan kepercayaan pada pegawai, bijaksana, dan menjadi teladan bagi karyawan, Sehingga menghasilkan dampak yang positif pada pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan.
2. Bagi karyawan unit pelaksana teknis daerah (UPTD) balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan, agar tetap mentaati aturan yang sudah di tentukan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan menjunjung tinggi solidaritas dan saling mendukung dalam satu tujuan untuk memajukan balai.

3. Bagi lembaga unit pelaksana teknis daerah (UPTD) balai benih dan budidaya ikan(BBI) kota medan,terkhususnya medan tuntungan untuk mempertahankan prospek kerja yang baik, baik dalam hal bekerja sama di dalam tim, hubungan komunikasi yang baik, system administrasi yang tertata, serta *organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi,yang dimana hal tersebut dapat membuat UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Kota Medan dapat menjadi balai percontohan untuk balai-balai yang lain,baik percontohan di kota medan, pulau Sumatra bahkan Nasional.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan menggunakan faktor-faktor yang lain, diantaranya adalah budaya dan iklim organisas,kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi rehadap kualitas interaksi pimpina dan pegawai, masa kerja, jenis kelamin dan factor pendukung lain nya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2015). *penyusun skala sikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, (2003). *Tranformasional Leadersip And Organizational Cultur*. Public
- Ernie (2018). *Kepemiminandan Prilaku Organsasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Administration Quarterly.
- George. (1992). *Dasar Dasar Managen* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrahman & Husnan . (2003). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi (Bpfe).
- Hersey. (2004). *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Garg P. &. Rastogi (2006 ). *Climate Profile and OCB of teacher in public and private schools of India*.
- Manulang. (2002). *Managemen Personalialia*. Jakarta: Galia Indonesia..
- Organ.D.W. (2006). *Ocb*. Lesington: Lesington Books.
- Richard.L, D. (2003). *Era Baru Managememn*. Jakarta: Salemba 4.
- Rifai. (2004). *Managemen Sumberdaya Manusiauntuk Prusahaan*. Jakarta: Pt.Raja Persada.
- Robbins & Judge . (2009). *Organizational Behavior (13th Edition)*. Usa: Printece-Hall.
- Robbins, S. (2002). *Prilaku Organsasi : Konsep,Kontropersi Aplikasi*. Jakarta: Renhalindo.
- Santoso. (2002). *Buku Latihan Sttistik Parametrik*. Jakarta: Pt, Eleksmesdia Comput Indo.

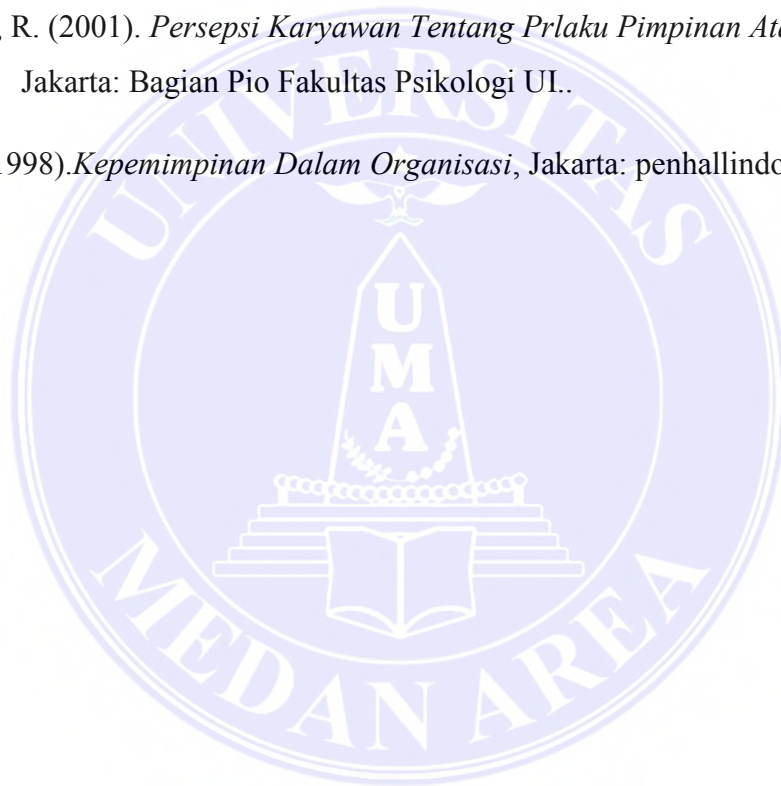
\_\_\_\_\_ (2002 ) *Managemen Keuangan : Teori Dan Aplikasi*.yogyakarta  
:BPFT Riadi edi (2016) uji linieritas.

Sugiono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B*,  
Bandung: Alfabeta

Surya Barata (2000) *Metode Penelitian*.PT.raja grafindo persada ,jakarta

Wutun, R. (2001). *Persepsi Karyawan Tentang Prilaku Pimpinan Atasan*.  
Jakarta: Bagian Pio Fakultas Psikologi UI..

Yulk (1998).*Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: penhallindo



## LAMPIRAN – A

### Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



## I. DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut dengan benar sesuai dengan keadaan diri anda :

1. Nama Inisial :
2. Jenis Kelamin :

## II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya memberikan beberapa pernyataan berupa angket. Anda diminta untuk memilih salah satu pernyataan yang terdapat dalam angket ini. Cara memilih jawaban dari pernyataan tersebut adalah dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan tersebut.

### Keterangan :

**SS** : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

**S** : Bila merasa **SETUJU/SESUAI** dengan pernyataan tersebut.

**TS** : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

**STS** : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

### CONTOH:

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya taat terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan	X			

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Kepala Balai saya dihormati orang lain diluar pekerjaan				
2.	Kepala Balai merupakan symbol kesuksesan dan prestasi				
3.	Kepala Balai tidak suka terlambat masuk kerja				
4.	Diluar pekerjaan tidak ada seorangpun yang kenal dan menghormati Kepala Balai saya				
5.	Kepala Balai tidak merupakan symbol kesuksesan dan prestasi				
6.	Kepala Balai suka terlambat masuk kerja				
7.	Semangat kerja Kepala Balai memotivasi kami				
8.	Kepala Balai membuat saya berfikir secara matang, sebelum mengambil tindakan				
9.	Kepala Balai saya menawarkan cara pandang yang berbeda untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja				
10.	Saya tidak terpengaruh dengan semangat kerja Kepala Balai				
11.	Kepala Balai suka membuat saya segera mengambil keputusan dalam menyelesaikan suatu permasalahan dalam pekerjaan				

12.	Kepala Balai saya tidak peduli akan permasalahan yang terjadi di tempat kerja				
13.	Ketika saya menghadapi masalah pekerjaan, Kepala Balai mencoba membantu saya menyelesaikannya				
14.	Dalam penyelesaian pekerjaan, saya melakukan apa yang telah Kepala Balai sarankan				
15.	Kepala Balai saya memastikan bawahannya berpikir secara matang sebelum bertindak dalam menghadapi masalah pekerjaan				
16.	Ketika saya menghadapi masalah pekerjaan, Kepala Balai saya tidak peduli akan masalah pekerjaan saya				
17.	Dalam penyelesaian pekerjaan, saya tidak mau mendengar saran dari Kepala Balai saya				
18.	Kepala Balai saya tidak peduli bagaimana pola pikir bawahannya dalam bertindak menghadapi masalah pekerjaan				
19.	Kepala Balai mendukung saya untuk mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan				
20.	Kepala Balai, mempercayai setiap pekerjaan yang saya lakukan				
21.	Untuk orang-orang baru, Kepala Balai senang memberikan bantuan dan dukungan				

22.	Kepala Balai tidak mendukung saya untuk mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan				
23.	Kepala Balai, tidak percaya akan pekerjaan yang saya lakukan				
24.	Kepala Balai memerintahkan saya untuk memberikan bantuan dan dukungan kepada orang baru				
25.	Kepala Balai saya mempunyai rasa hormat kepada bawahannya				
26.	Kepala Balai menerima pendapat kami tanpa membedakan jenis kelamin				
27.	Kepala Balai saya berhati-hati dalam mengambil keputusan				
28.	Kepala Balai saya tidak mempunyai rasa hormat kepada bawahannya				
29.	Kepala Balai tidak menerima satupun pendapat bawahannya				
30.	Kepala Balai saya ceroboh dalam mengambil keputusan				
31.	Kepala Balai kami suka berbagi ilmu yang ia miliki kepada kami				
32.	Kepala Balai kami tidak suka berbagi ilmu dalam bekerja kepada kami				

**-TERIMA KASIH-**

### III. DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut dengan benar sesuai dengan keadaan diri anda :

1. Nama Inisial :
2. JenisKelamin :

### IV. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya memberikan beberapa pernyataan berupa angket. Anda diminta untuk memilih salah satu pernyataan yang terdapat dalam angket ini. Cara memilih jawaban dari pernyataan tersebut adalah dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan tersebut.

Keterangan :

**SS** : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

**S** : Bila merasa **SETUJU/SESUAI** dengan pernyataan tersebut.

**TS** : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

**STS** : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

No	Pernyataan	Aternatif Jawaban			
		SS	S	TS	S T S
1	Saya membantu mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang sedang tidak hadir				
2	Saya tetap membantu rekan kerja lain saat pekerjaannya menumpuk				
3	saya bersedia membantu rekan kerja saya dalam menyelesaikan masalah pribadinya.				
4	Saya tetap bekerja sesuai pekerjaan saya meskipun rekan kerja saya tidak masuk				
5	Saat pekerjaan teman saya sedang menumpuk, saya tidak pernah membantu.				
6	Saya tidak menghiraukan pegawai yang tidak faham akan tugasnya meskipun itu pegawai baru.				
7	Datang lebih awal saya lakukan agar saya dapat bekerja dengan tepat waktu.				
8	Saya mengerjakan pekerjaan saya meskipun sudah melewati jam kerja yang sudah ditentukan				
9	Saya hadir di luar hari kerja tanpa diminta oleh pimpinan meskipun ketentuan kerja 5 hari dalam seminggu.				
10	Saya tidak terlalu menghiraukan waktu meskipun jam bekerja sudah ditentukan.				
11	Jika jam kerja sudah habis, saya meninggalkan pekerjaan meskipun pekerjaan belum selesai				
12	Saya tidak hadir di hari Sabtu dan Minggu meskipun ada pekerjaan yang belum terselesaikan.				
13	Meskipun pekerjaan cukup banyak, saya tetap semangat dalam bekerja.				

14	Saya yang berkaitan dengan organisasi maupun pekerjaan.				
15	Meskipun saya tahu Saya tidak menceritakan dan tidak mencari-cari apa kelemahan pmpinan organisasi di tempat saya bekerja				
16	Saya meminta pekerjaan yang lain, jika pekerjaan itu tidak saya sukai				
17	saya menyebarkan isu permasalahan -permasalahan yang ada di balai ini.				
18	Saya berusaha agar semua orang tahu apa keburukan pimpinan lembaga ini,				
19	Agar tidak terjadi selisih faham, saya memahami sikap teman kerja saya				
20	Saya tidak menyalah gunakan / mengambil hak bekerja rekan yang lain				
21	Saya menyampaikan informasi kepada rekan kerja sesuai dengan apa yang di beriakn atasan kepada saya.				
22	Saya tidak mempedulikan perasaan rekan kerja, baik suka ataupun tidak sukanya mereka terhadap saya.				
23	Saya membawa nama kepala balai jika saya di salahkan rekan kerja lain				
24	Cukup saya yang mengetahui informasi penting, Agar saya tetap jadi yang terbaik,				
25	Saya mengikuti pertemuan-pertemuan yang tugaskan pimpinan kepada saya meskipun diluar jam kerja				
26	Saya mengikuti informasi melalui media apapun di tempat bekerja, baik itu pengumuman, arahan dan sejenisnya dari pimpinan di tempat saya bekerja.				
27	Saya mendukung dan mengikuti perubahan-perubahan yang di berikan pimpinan demi kemajuan bersama.				
28	Jika tidak berkaitan dengan pekerjaan yang saya lakukan saya tidak menghadiri pertemuan yang di informasikan.				
29	Jika pimpinan tidak memerintahkan langsung kepada saya saya tidak mau melakukan pekerjaan tersebut.				

30	Saya tidak akan mengikuti suatu kegiatan jika kegiatan tersebut membuat saya tidak nyaman bekerja.				
----	--	--	--	--	--







**LAMPIRAN – B**

Data Skoring Gaya Kepemimpinan Transformasional  
dan *Organizational Cityzenship Behavior* (OCB)

Data Organizational Citizenship Behavior																												
Sbjk	Aitem																											Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	90
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	75
3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	95
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	103
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	78
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
8	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	89
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	83
10	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	87
11	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	83
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
14	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
15	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	91
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1	2	78
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
19	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
21	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
22	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	72
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
24	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	77
25	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	82
26	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
27	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	90
28	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	87
29	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
30	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85
33	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	97
34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107

Data Kepemimpinan Transformatif																															
Sbjk	Aitem																														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	89
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	101
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	92
7	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	99
8	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	98
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	92
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
11	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
12	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	102
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	3	4	3	3	4	1	2	3	3	87
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
16	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	98
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
18	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
19	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	81
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	92
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	86	
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	91	
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
24	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	98
25	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	99	
26	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
30	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	105
31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	92
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	89
35	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	92



**LAMPIRAN – C**

**Validitas dan Reliabilitas**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032
/SCALE('Kepemimpinan Transformasional') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

**Reliability**

Notes		30-JUN-2019 22:39:05
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 /SCALE('Kepemimpinan Transformasional') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		35
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,03 00:00:00,02

[DataSet0]

## Scale: Kepemimpinan Transformasional

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	32

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,00	,243	35
VAR00002	3,17	,382	35
VAR00003	3,14	,355	35
VAR00004	3,20	,473	35
VAR00005	3,00	,243	35
VAR00006	3,11	,404	35
VAR00007	2,97	,296	35
VAR00008	3,09	,507	35
VAR00009	3,14	,648	35
VAR00010	2,86	,494	35
VAR00011	2,69	,676	35
VAR00012	2,83	,453	35
VAR00013	3,26	,505	35
VAR00014	3,26	,505	35
VAR00015	3,23	,490	35
VAR00016	3,14	,355	35
VAR00017	3,09	,507	35
VAR00018	3,09	,507	35
VAR00019	3,14	,430	35
VAR00020	2,40	,651	35
VAR00021	3,06	,539	35
VAR00022	3,03	,169	35
VAR00023	3,09	,284	35
VAR00024	3,03	,296	35
VAR00025	3,06	,416	35
VAR00026	3,09	,445	35
VAR00027	3,23	,426	35
VAR00028	3,03	,514	35
VAR00029	3,06	,482	35
VAR00030	3,23	,490	35
VAR00031	3,23	,490	35
VAR00032	3,26	,443	35

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	95,17	49,970	,600	,897
VAR00002	95,00	49,647	,426	,898
VAR00003	95,03	49,499	,493	,897
VAR00004	94,97	48,323	,539	,896
VAR00005	95,17	50,970	,306	,899
VAR00006	95,06	49,467	,433	,898
VAR00007	95,20	49,341	,640	,896
VAR00008	95,09	48,022	,542	,896
VAR00009	95,03	47,264	,494	,897
VAR00010	95,31	49,869	,383	,900
VAR00011	95,49	47,787	,411	,899
VAR00012	95,34	50,055	,385	,900
VAR00013	94,91	47,492	,623	,894
VAR00014	94,91	47,492	,623	,894
VAR00015	94,94	48,291	,522	,896
VAR00016	95,03	50,499	,390	,900
VAR00017	95,09	48,257	,507	,896
VAR00018	95,09	48,139	,525	,896
VAR00019	95,03	49,558	,387	,898
<b>VAR00020</b>	<b>95,77</b>	<b>51,064</b>	<b>,065</b>	<b>,907</b>
VAR00021	95,11	47,987	,510	,896
VAR00022	95,14	50,538	,633	,898
VAR00023	95,09	49,434	,644	,896
VAR00024	95,14	50,361	,391	,898
VAR00025	95,11	49,104	,482	,897
VAR00026	95,09	48,257	,587	,895
VAR00027	94,94	49,173	,457	,897
VAR00028	95,14	48,244	,502	,896
VAR00029	95,11	47,928	,589	,895
VAR00030	94,94	48,291	,522	,896
VAR00031	94,94	48,291	,522	,896
<b>VAR00032</b>	<b>94,91</b>	<b>50,669</b>	<b>,194</b>	<b>,902</b>

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
98,17	52,087	7,217	32

DATASET ACTIVATE DataSet1.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006  
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013  
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020  
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027  
VAR00028 VAR00029 VAR00030
```

```
/SCALE('Organizational Citizenship Behavior') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

		Notes	
Output Created			30-JUN-2019 22:39:42
Comments			
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet1 <none> <none> <none>	35
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /SCALE('Organizational Citizenship Behavior') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time Elapsed Time		00:00:00,02 00:00:00,02



[DataSet1]

## Scale: Organizational Citizenship Behavior

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	30

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,09	,373	35
VAR00002	3,17	,382	35
VAR00003	3,20	,406	35
VAR00004	3,23	,490	35
VAR00005	3,06	,338	35
VAR00006	3,17	,382	35
VAR00007	2,97	,382	35
VAR00008	3,09	,507	35
VAR00009	3,11	,631	35
VAR00010	2,89	,530	35
VAR00011	2,71	,750	35
VAR00012	2,89	,530	35
VAR00013	3,34	,482	35
VAR00014	3,31	,530	35
VAR00015	2,20	,632	35
VAR00016	3,11	,404	35
VAR00017	3,14	,550	35
VAR00018	3,14	,550	35
VAR00019	3,20	,473	35
VAR00020	2,37	,690	35
VAR00021	3,14	,601	35
VAR00022	3,11	,323	35
VAR00023	3,17	,382	35
VAR00024	3,11	,404	35
VAR00025	3,11	,471	35
VAR00026	3,14	,430	35
VAR00027	3,26	,505	35
VAR00028	3,03	,618	35
VAR00029	3,03	,618	35
VAR00030	3,11	,471	35

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	88,54	59,197	,700	,904
VAR00002	88,46	60,373	,478	,906
VAR00003	88,43	60,370	,448	,907
VAR00004	88,40	59,424	,489	,906
<b>VAR00005</b>	<b>88,57</b>	<b>61,782</b>	<b>,275</b>	<b>,909</b>
VAR00006	88,46	60,550	,447	,907
VAR00007	88,66	60,644	,431	,907
VAR00008	88,54	58,373	,610	,904
VAR00009	88,51	57,963	,520	,906
VAR00010	88,74	58,844	,521	,905
VAR00011	88,91	55,845	,620	,904
VAR00012	88,74	59,608	,424	,907
VAR00013	88,29	58,563	,619	,904
VAR00014	88,31	58,810	,525	,905
<b>VAR00015</b>	<b>89,43</b>	<b>62,311</b>	<b>,065</b>	<b>,915</b>
VAR00016	88,51	61,551	,359	,909
VAR00017	88,49	57,669	,645	,903
VAR00018	88,49	57,257	,697	,902
VAR00019	88,43	58,487	,643	,904
<b>VAR00020</b>	<b>89,26</b>	<b>61,197</b>	<b>,156</b>	<b>,914</b>
VAR00021	88,49	57,787	,570	,905
VAR00022	88,51	59,787	,695	,904
VAR00023	88,46	58,844	,745	,903
VAR00024	88,51	59,551	,585	,905
VAR00025	88,51	60,257	,394	,908
VAR00026	88,49	60,257	,437	,907
VAR00027	88,37	60,887	,381	,909
VAR00028	88,60	58,247	,502	,906
VAR00029	88,60	57,835	,547	,905
VAR00030	88,51	59,434	,510	,906

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
91,63	63,358	7,960	30



**LAMPIRAN – D**

Uji Normalitas

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Docxxxxvii Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

Notes		
Output Created		30-JUN-2019 23:29:02
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	35
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAP TESTS
		/K-S(NORMAL)=x y
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
		/MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepemimpinan Transformasional	35	97,51	7,437	86	119
Organizational Citizenship Behavior	35	87,09	10,248	72	107

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepemimpinan Transformasional	Organizational Citizenship Behavior
N		35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	97,51	87,09
	Std. Deviation	7,437	10,248
	Absolute	,142	,198
Most Extreme Differences	Positive	,142	,198
	Negative	-,097	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,841	1,170
Asymp. Sig. (2-tailed)		,479	,129

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**LAMPIRAN – E**

**Uji Linearitas**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

```

MEANS TABLES=y BY x
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

```

## Means

Notes	
Output Created	30-JUN-2019 23:29:26
Comments	
Input	Data Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 35 File
Missing Value Handling	Definition of Missing For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,02

[DataSet1]

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Organizational Citizenship Behavior * Kepemimpinan Transformasional	35	100,0%	0	0,0%	35	100,0%

**Report**

Organizational Citizenship Behavior

Kepemimpinan Transformasional	Mean	N	Std. Deviation
86	78,00	1	.
87	80,00	1	.
88	81,00	1	.
89	81,00	1	.
90	85,67	3	5,132
91	76,50	2	6,364
92	87,75	4	12,894
93	74,00	1	.
97	75,00	1	.
98	81,00	4	5,477
99	83,00	3	2,646
100	94,67	3	4,509
101	82,50	2	6,364
102	83,00	1	.
105	99,33	3	4,041
107	105,00	1	.
109	103,00	1	.
110	101,00	1	.
119	106,00	1	.
Total	87,09	35	10,248



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combine d)		2760,993	18	153,388	3,031	,015
Organizational Citizenship Behavior * Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	Linearity	1524,821	1	1524,821	30,129	,000
		Deviation from Linearity	1236,171	17	72,716	1,437	,237
	Within Groups		809,750	16	50,609		
	Total		3570,743	34			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational Citizenship Behavior * Kepemimpinan Transformasional	,653	,427	,879	,773



**LAMPIRAN – F**  
Analisi Hipotesis Regresi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x
/SCATTERPLOT=(y ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

```

## Regression

		Notes	
Output Created			30-JUN-2019 23:32:30
Comments			
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none>	35
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x /SCATTERPLOT=(y ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).	
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots		00:00:01,75 00:00:01,20 1356 bytes 912 bytes

[DataSet1]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Organizational Citizenship Behavior	87,09	10,248	35
Kepemimpinan Transformasional	97,51	7,437	35

**Correlations**

		Organizational Citizenship Behavior	Kepemimpinan Transformasional
Pearson Correlation	Organizational Citizenship Behavior	1,000	,653
	Kepemimpinan Transformasional	,653	1,000
Sig. (1-tailed)	Organizational Citizenship Behavior	.	,000
	Kepemimpinan Transformasional	,000	.
N	Organizational Citizenship Behavior	35	35
	Kepemimpinan Transformasional	35	35

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,653 <sup>a</sup>	,427	,410	7,874	1,665

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1524,821	1	1524,821	24,595	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2045,921	33	61,998		
	Total	3570,743	34			

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

**Coefficients<sup>a</sup>**

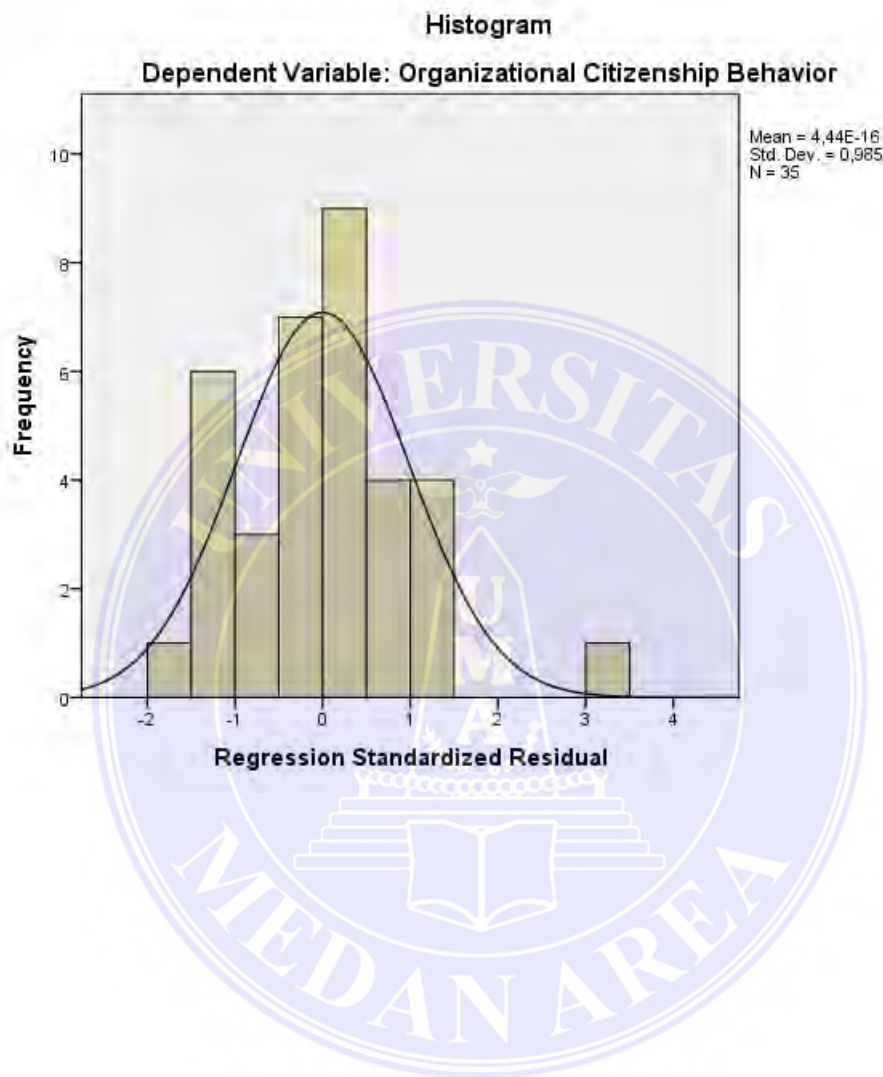
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,718	17,755		-,040	,968
	Kepemimpinan Transformasional	,900	,182	,653	4,959	,000

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

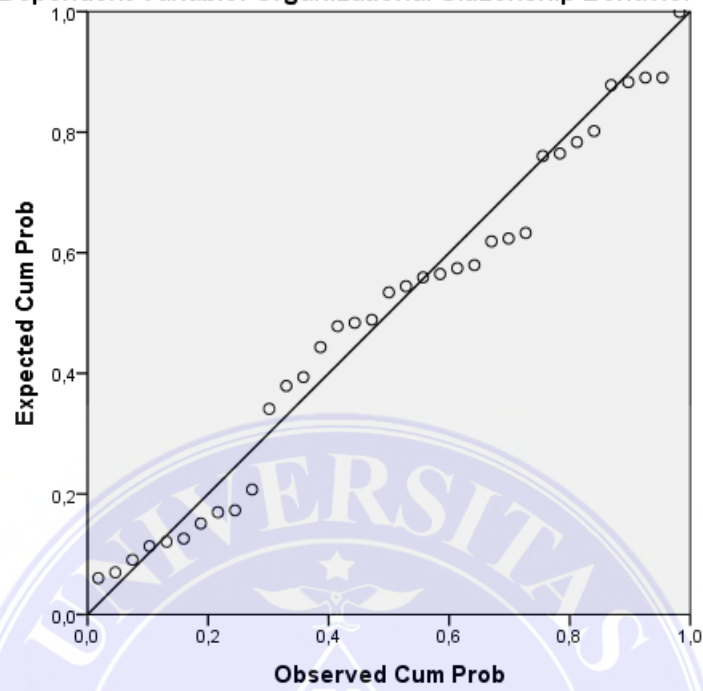
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	76,72	106,43	87,09	6,697	35
Residual	-12,224	24,879	,000	7,757	35
Std. Predicted Value	-1,548	2,889	,000	1,000	35
Std. Residual	-1,553	3,160	,000	,985	35

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior  
**Charts**

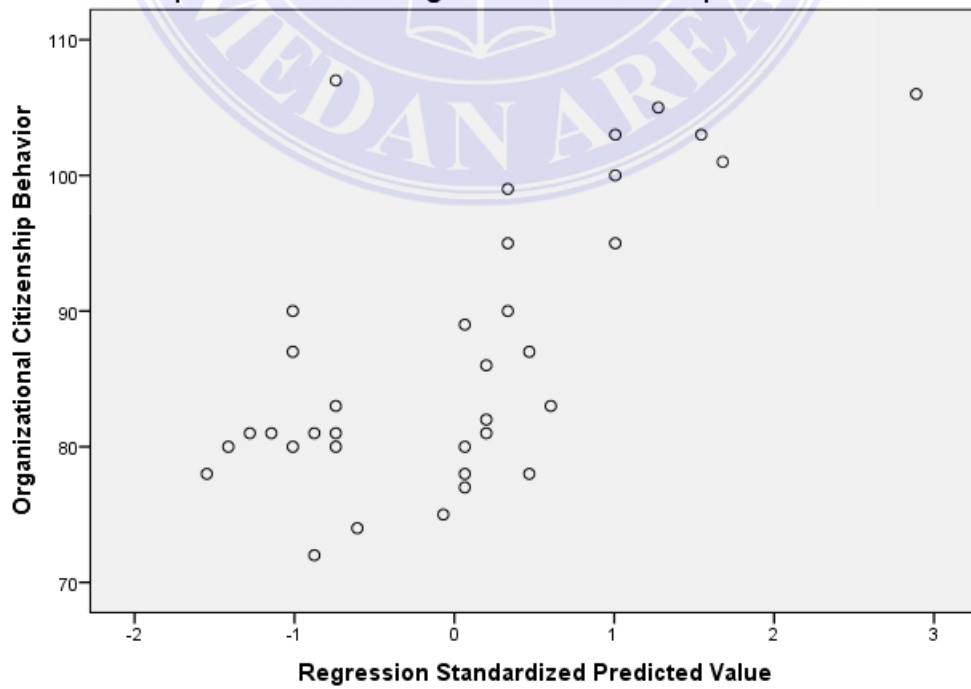


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
 Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior



Scatterplot

Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior





**LAMPIRAN – G**

Data Pendukung

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from [repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id)





**LAMPIRAN – H**  
Surat Keterangan Penelitian

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from [repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id)



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 44/FPSI/01.10/VI/2019  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 18 Juni 2019

Yth, Kepala UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI)  
Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan  
Di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

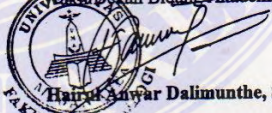
Nama : Tan Fiqhi Ramadhan Nasution  
NPM : 15 860 0117  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan Jl. Bunga Ganyong Kel. Baru Ladang Bambu, Medan Tuntungan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Cityzenship Behavior (OCB) pada Karyawan UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

Dekan Bidang Akademik,  
  
Haryanto Awwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





**DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN**  
**UPT BALAI BENIH DAN BUDIDAYA IKAN**

Jln. Bunga Ganyong Kelurahan Baru Ladang Bambu, Medan Tuntungan - 20138  
Tersertifikasi CPIB Nomor:0546.0415.A1.B0-FormCPIB 15 dan 0547.0415.A1.B0-FormCPIB 15  
**Medan**

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800/202

Saya Yang Bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : R. GATOT PAHLAWAN,S.Pi  
NIP : 19791005 2005 02 1 008  
JABATAN : Kepala UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan  
Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Dengan ini menerangkan bahwa yang bernama dibawah ini :

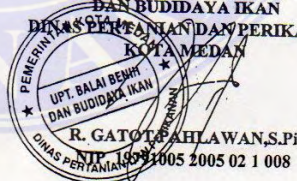
NAMA : TAN FIQIH RAMADHAN NASUTION  
NPM : 158600117  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
INSTANSI : Universitas Medan Area

Adalah benar telah menyelesaikan penelitian di UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Cityzenship Behavior (OCB) pada Karyawan UPTD Balai Benih dan Budidaya Ikan (BBI) Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan" selama 13 hari terhitung sejak tanggal 21 Juni 2019 s/d 04 Juli 2019.

Demikianlah surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 05 Juli 2019

KEPALA UPTD BALAI BENIH  
DAN BUDIDAYA IKAN  
DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN  
KOTA MEDAN



Tembusan :

1. Kepala Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan
2. Pertinggal