

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA  
KARYAWAN PT MILANO AEK BATU**

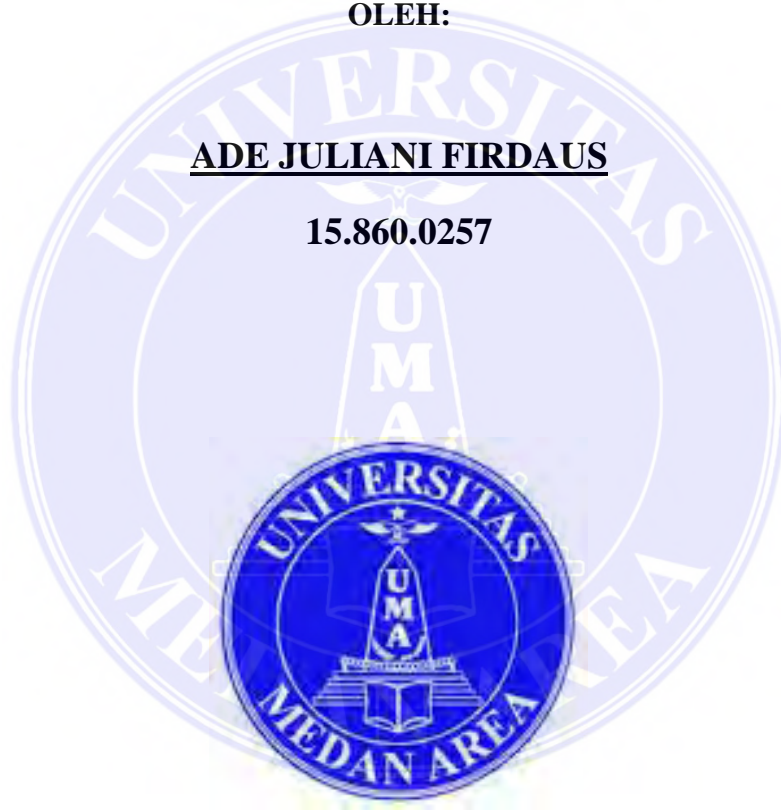
**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi  
Persyaratan Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi**

**OLEH:**

**ADE JULIANI FIRDAUS**

**15.860.0257**



**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

**Judul Skripsi :PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
ORGANIZATIONAL-CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA  
KARYAWAN PT. MILANO AEK BATU**

**Nama : Ade Juliani Firdaus**

**NPM : 15.860.0257**

**Bagian : Psikologi Industri & Organisasi**

**Disetujui Oleh**

**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

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

**(Siti Aisyah, S.Psi, M. Psi)**

**Ka. Bagian**

**Dekan**

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

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

**Tanggal Sidang : 26 September 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

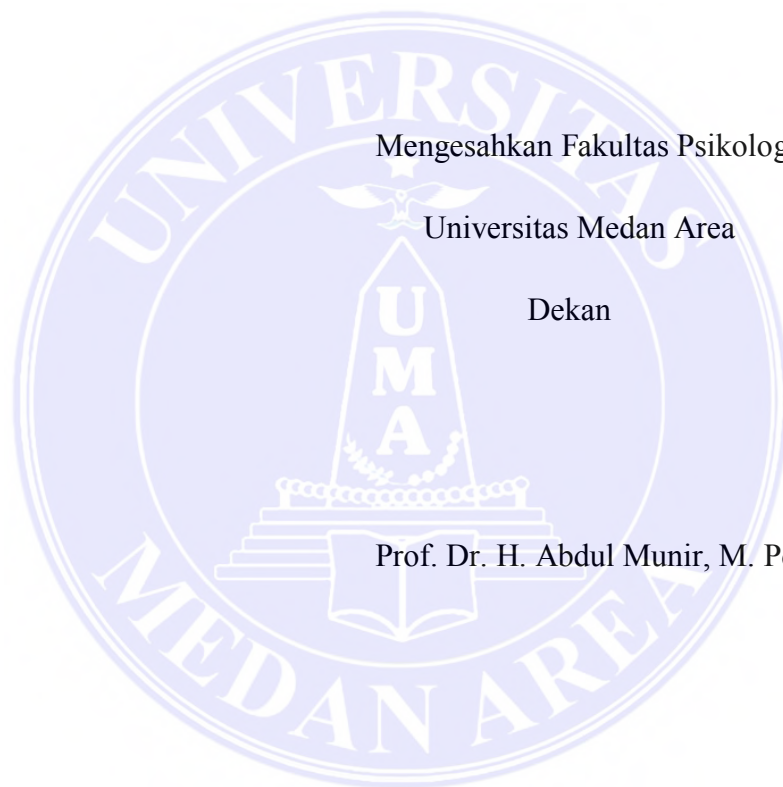
Access from repository.uma.ac.id

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
dan Diterima Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1)

Psikologi

Pada Tanggal

26 September 2019



Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan

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

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Nurmaida Siregar, S. Psi, MSi
2. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
3. Farida Hanum Siregar, S. Psi, M.Psi
4. Siti Aisyah, S. Psi, M. Psi

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar 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 dikemudian hari ditemukan adanya unsur plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 26 September 2019

Penulis

Ade Juliani Firdaus

Npm.15.860.0257

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

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ade Juliani Firdaus  
NPM : 15.860.0257  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Dengan demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya berjudul : “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Milano Aek Batu”. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/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.

Medan, 26 September 2019

Peneliti

(Ade Juliani Firdaus)

**MOTTO**

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

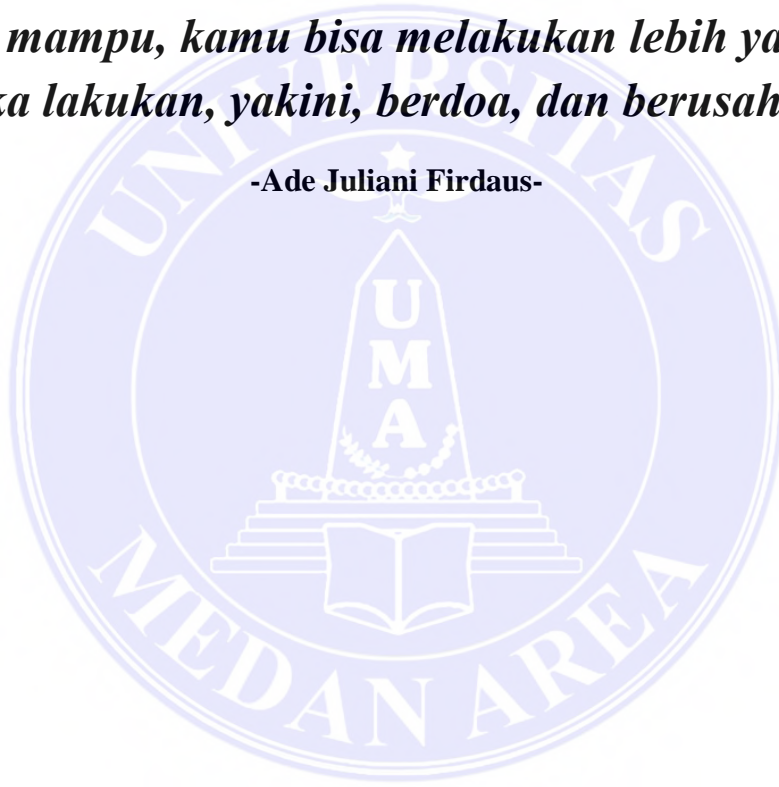
Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

***”Jangan pernah menunda-nunda pekerjaan,  
Kerjakanlah segera atau anda akan menyesalinya  
kemudian”***

***“Jangan pernah membanding-bandingkan diri dengan  
keberhasilan orang lain, cukup ketuk hati dan katakan  
‘kamu mampu, kamu bisa melakukan lebih yang dari  
mereka lakukan, yakini, berdoa, dan berusahalah”***

**-Ade Juliani Firdaus-**





## PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memeberikan saya kekuatan, dan kemudahan dalam meyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam selalu dipanjatkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Saya persembahkan karya ini kepada orang yang sangat saya sayangi dan cintai yaitu Mama dan Papa. Sebagai tanda bukti, dan rasa terimakasih yang tiada hingga. Orang tua adalah orang pertama yang tidak pernah lelah untuk memberikan dukungan baik itu moral dan materi dan juga semangat serta doa yang tulus. Karena dukungan, semangat dan doa merekalah saya bisa sampai sekarang.

Saya persembahkan skripsi ini kepada Mama dan Papa yang telah melahirkan, merawat dan membesarkan saya sedari bayi hingga saya sudah sebesar ini. Sudah terlalu banyak waktu, tenaga dan materi yang telah diberikan untuk dapat memberikan pendidikan sehingga saya bisa menduduki dan melalui pendidikan perguruan tinggi ini. Belum banyak yang bisa saya lakukan sampai saat ini. Belum banyak kebahagiaan yang sudah saya beri. Semoga ini menjadi awal kebahagiaan yang bisa saya berikan. Terima kasih atas semua pengorbanan yang sudah kalian berikan. Doakanlah supaya anakmu sukses dan dapat membahagiakan kalian walaupun semua itu tidak akan mampu membalas semua pengorbanan kalian.

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar 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 dikemudian hari ditemukan adanya unsur plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 26 September 2019



Ade Juliani Firdaus

Npm.15.860.0257



**Judul Skripsi** : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL-CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN PT. MILANO AEK BATU**

**Nama** : **Ade Juliani Firdaus**

**NPM** : **15.860.0257**

**Bagian** : **Psikologi Industri & Organisasi**

**Disetujui Oleh**

**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

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

**(Siti Aisyah, S.Psi, M. Psi)**

**Ka. Bagian**

**Dekan**

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

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

**Tanggal Sidang : 26 September 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

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas  
Medan Area dan Diterima Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

26 September 2019



Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan

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

Dewan Penguji

1. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, MSi
2. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
3. Farida Hanum Siregar, S. Psi, M.Psi
4. Siti Aisyah, S. Psi, M. Psi

Tanda Tangan

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

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ade Juliani Firdaus  
NPM : 15.860.0257  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Dengan demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya berjudul : “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Milano Aek Batu”. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/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.

Medan, 26 September 2019

Peneliti,



(Ade Juliani Firdaus)



# THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE TO BEHAVIOR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP (OCB) IN EMPLOYEES PT. MILANO AEK BATU

Oleh  
**Ade Juliani Firdaus**  
15.860.0257

## **ABSTRACT**

This study aims to look at the Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the Employees of PT. Milano Aek Batu. The population in this study amounted to 160 people where researchers used 40 people as try outs and 120 people as research subjects. This type of research is a quantitative quantitative study, with a measurement that consists of organizational culture scale and Organizational Citizenship Behavior scale. Both scales are arranged based on a Likert Scale. The sampling technique uses total sampling technique. The data analysis technique used is a simple linear regression technique using SPSS 21.0. Results as follows: Based on the results of the regression calculations performed can be seen that the relationship between organizational culture variables on Organizational Citizenship Behavior (OCB) is strong. Based on the results of research that has been done it can be concluded that organizational culture has a very significant positive effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the employees of PT. Milano Aek Batu. The contribution of organizational culture to Organizational Citizenship Behavior seen from the value of the determinant coefficient (R Square) = 0.171 or 17.1% while the rest while the remaining 82.9% is explained by other factors not examined and not seen in this study. The hypothesis submitted is accepted. Where the better the application of organizational culture, the higher the organizational citizenship behavior (OCB) behavior displayed by employees.

**Keywords:** Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA  
KARYAWAN PT. MILANO AEK BATU**

Oleh  
**Ade Juliani Firdaus**  
**15.860.0257**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Milano Aek Batu. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 160 orang dimana peneliti menggunakan 40 orang sebagai *try out* dan 120 orang sebagai subjek penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif koresional, dengan alat ukur yang terdiri dari skala budaya organisasi dan skala *Organizational Citizenship Behavior*. Kedua skala tersebut disusun berdasarkan Skala Likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 21.0. Hasil sebagai berikut : Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang dilakukan dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kuat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Milano Aek Batu. Kontribusi budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan (*R Square*) = 0,171 atau 17,1% sedangkan sisanya sedangkan sisanya 82,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dan tidak terlihat dalam penelitian ini. Hipotesis yang diajukan diterima. Dimana semakin baik penerapan budaya organisasi tersebut maka semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang ditampilkan karyawan.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
a. Manfaat Praktis.....	11
b. Manfaat Teoritis .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	12
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	12
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	15
3. Faktor-faktor Yang mempengaruhi <i>Organizational- Citizenship Behavior (OCB)</i> . .....	19
4. Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	22

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

Document Accepted 10/21/19

.....  
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

Access from repository.uma.ac.id



B. Budaya Organisasi.....	25
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	25
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .....	27
3. Karakteristik Budaya Organisasi.....	28
4. Fungsi Budaya Organisasi.....	31
5. Nilai-nilai Budaya Organisasi PT. Milano Aek Batu.....	33
C. Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dengan <i>Organizational Citizen-</i> <i>ship Behavior (OCB)</i> .....	34
D. Kerangka Konseptual.....	37
E. Hipotesis.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Tipe Penelitian .....	38
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
C. Definisi Operasional.....	39
1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> .....	39
2. Budaya Organisasi.....	39
D. Populasi dan Sample Penelitian.....	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	40
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data .....	40
F. Validitas dan Reliabilitas.....	42
1. Validitas .....	42
2. Reliabilitas.....	44

G. Analisis Data .....	46
1. Uji Normalitas .....	46
2. Uji Linieritas .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	47
B. Persiapan Penelitian .....	47
1. Persiapan Administrasi .....	48
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	48
3. Hasil Uji Coba Alat Ukur .....	52
C. Pelaksanaan Penelitian .....	55
D. Analisa Data Hasil Penelitian .....	56
1. Uji Asumsi .....	56
a. Uji Normalitas .....	56
b. Uji Linearitas .....	57
2. Hasil Perhitungan Analisis Data Regresi Linier Sederhana .....	58
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik .....	60
E. Pembahasan .....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN PENUTUP .....</b>	<b>65</b>
A. Simpulan .....	65
B. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Data Mentah Budaya Organisasi (Try Out)
2. Uji Validitas & Reliabilitas Budaya Organisasi (Try Out)
3. Blueprint Budaya Organisasi
4. Data Mentah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Try Out)
5. Uji Validitas & Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Try-Out)
6. Blueprint *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
7. Data Mentah Budaya Organisasi Setelah Try Out
8. Uji Validitas & Reliabilitas Budaya Organisasi Setelah Try Out
9. Data Mentah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Setelah Try Out
10. Uji Validitas & Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Setelah Try Out
11. Uji Asumsi ( Uji Linieritas & Uji Normalitas)
12. Uji Regresi
13. Skala Likert (Quisioner) Try Out
14. Skala Likert (Quisioner) Setelah Try Out
15. Surat Penelitian

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Distribusi Penjabaran Butir-Butir pernyataan Skala Budaya Organisasi sebelum uji coba.....	50
Tabel 4.2. Distribusi Penjabaran Butir-Butir Pernyataan Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) sebelum uji coba.....	52
Tabel 4.3. Distribusi Butir-Butir pernyataan Skala Budaya Organisasi  Setelah Uji Coba .....	53
Tabel 4.4. Distribusi Butir-Butir pernyataan Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Setelah Uji Coba .....	55
Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	57
Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	58
Tabel 4.7. Rangkuman Model <i>Summary</i> Regresi.....	59
Tabel 4.8 Rangkuman Anova Regresi .....	60
Tabel 4.9. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik .....	62

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah Swt yang telah memberikan taufik dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT Milano Aek Batu”.

Peneliti sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasanya, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti, untuk itu peneliti sangat mengharapkan masukan dari berbagai pihak berupa kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini diantaranya:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, MSc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M. Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Ibu Farida Hanum Siregar selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi dan sekaligus Pembimbing I dan Ibu Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi selaku

pembimbing II saya yang telah banyak membantu, dan memberikan bimbingan serta saran-saran kepada saya dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi selaku ketua dan Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku sekretaris dalam sidang saya.
7. Bapak dan Ibu dosen beserta staff pegawai Fakultas Psikologi
8. Bapak Amdan selaku Mill Manager PT. Milano Aek Batu, Ibu Rosdiana selaku kepala PGA (*Personal General Affair*) dan seluruh karyawan PT. Milano Aek Batu yang telah bersedia membantu peneliti untuk melakukan penelitian ini
9. Yang peneliti sayangi yaitu adik Chairani Firdaus dan Hasan Firdaus yang telah mengisi hari-hari saya, mendukung dan mendoakan semoga kita tetap akur, sukses bersama, dan kita bisa membanggakan dan membahagiakan kedua orangtua kita. Amin.
10. Kak Ira Khairani Panjaitan yang telah banyak membantu dalam proses penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dan juga terima kasih kepada anggota “Grup Tertutup”, yaitu Ayu Hasanah, Melisa Mardiana Pasaribu, Siti Asiah Lubis yang telah meramaikan hari-hari dalam kehidupanku. Terima kasih juga peneliti ucapkan atas semua dukungan, bantuannya, dan kebaikan kalian yang bersedia mendengar segala keluhan dan kesedihanku selama mengerjakan skripsi ini, semoga kedepannya juga kita bisa tetap seperti sekarang dan semoga kelak kita sukses bersama.
11. Terima kasih kepada teman terdekat saya Nazwan Aldin yang telah menemani peneliti untuk melakukan penelitian ini, dan yang selalu mendukung, memberi motivasi, memberi semangat, selalu mengerti, selalu ada di saat suka dan duka,

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



bersedia mendengar segala keluh kesah peneliti dan bersedia membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan juga Teman-teman kelas C Psikologi stambuk 2015 yang juga memberikan warna baru dalam perjalanan hidup saya selama empat tahun ini. Saya harap pertemanan kita akan tetap terjalin. Amin.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh sebab itu melalui kesempatan ini peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

**Medan, September 2019**

**Penulis**

**Ade Juliani Firdaus**

**Npm. 158600257**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perusahaan yang ingin mencapai tujuan dan sasarnya tentu harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik. Salah satu bagian penting yang memiliki pengaruh besar dalam memajukan kualitas dan eksistensi dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, yaitu karyawan. Dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan faktor kunci dalam semua kegiatan perusahaan atau organisasi, oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia harus tepat agar tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Seperti menurut Siagian (2014) merupakan “miliknya” yang paling berharga, dengan pengertian bahwa manusia diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya sehingga berperilaku positif dalam kehidupan organisasionalnya. Sehingga penting bagi perusahaan untuk dapat mengetahui dan mempelajari bagaimana cara mengelola sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia nantinya akan menentukan keberhasilan atau bahkan kegagalan pencapaian tujuan perusahaan, di mana di dalamnya terdapat kebijakan, strategi, dan langkah-langkah operasional yang siap dijalankan perusahaan (Unaradjan dalam Trisia, 2014). Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan memiliki aspek sumber daya manusia yang unggul dalam segala bidang (Unaradjan dalam Trisia, 2014).

Sumber daya manusia yang profesional atau unggul diperlukan guna meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan (Moeljono dalam Trisia 2014). Pengelolaan sumber daya yang efektif akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, dan kinerja karyawan yang baik akan menentukan keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam memenangkan kompetisi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Seiring dengan persaingan tersebut, maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki perilaku keanggotaan organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang positif. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku *extra-role* dimana karyawan yang mampu menampilkan perilaku tersebut merupakan karyawan organisasi yang baik (*good citizen*).

Organ, Podsakoff, dan mackenzie (dalam tisnawati & priansa, 2018), menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku berdasarkan kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan, tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi. John (dalam tisnawati & priansa, 2018) menyatakan, bahwa OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela *extra-role* behavior yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku yang dilakukan saran atau perintah, perilaku ini bersifat menolong, dan tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja.

Dalam suatu organisasi atau lembaga yang terlibat dalam perilaku kewarganegaraan organisasi, pegawai lebih dihormati dan lebih baik dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika setiap orang yang melakukan

perilaku kewarganegaraan dalam organisasi menunjukkan bahwa orang-orang tersebut sangat penting bagi organisasi karena mereka lebih produktif untuk organisasi dari pada pegawai lainnya.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan di PT. Milano Aek Batu terdapat sudah banyak karyawan yang sudah menampilkan perilaku OCB, dimana mereka menjalankan tugas yang tidak hanya menjadi tanggung jawab mereka dan diwaktu lain mereka bersedia membantu pekerjaan rekan mereka. Hal lainnya juga terlihat dari adaptasi karyawan terhadap kebijakan baru, salah satunya pada perubahan jam operasional kerja dimana awalnya jam masuk kerja pukul 08.15 wib sekarang menjadi 08.00, untuk jam istirahat awalnya pukul 12.00-14.15 wib sekarang menjadi 12.00-14.00 wib. Hanya sedikit karyawan yang mengalami keterlambatan dari perubahan jam kerja tersebut dan itu hanya berselisih 3-5 menit dari jam kerja baru.

Hal lainnya juga terlihat pada saat jam kerja sedang berlangsung, semua karyawan terlihat fokus pada pekerjaan mereka, itu terlihat dari tidak adanya karyawan yang berusaha mencari-cari sela untuk bermain hp guna untuk kepentingan sendiri. Hal lainnya juga terlihat dari setiap karyawan yang ditugaskan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh perusahaan, semua karyawan antusias mengikutinya karena dapat berpengaruh untuk diaplikasikan ke pekerjaan mereka.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada karyawan yang bekerja di PT. Milano Aek Batu pada tanggal 29 Maret 2019. Berikut kutipan wawancara yang peneliti lakukan:

“kami semua harus bekerja sesuai dengan SOP dan menggunakan APD (alat pelindung diri) dan semua dari kami (karyawan) mau dari departemen mana pun sudah sadar dengan sendirinya, jadi gk ada yang pernah ditegur sama atasan perihal seperti itu. Selain itu disini semua karyawan udah jadi keluarga, jadi kami saling nolong kalau ada kerjaannya yang terkendala atau kesusahan pas kerja walaupun kami gak satu departemen jadi apa yang bisa kami bantu bakalan kami bantu.”

Wawancara selanjutnya dilakukan kepada pimpinan perusahaan pada tanggal 29 Maret 2019, berikut kutipannya:

“karyawan disini cepat beradaptasi sama kebijakan baru, contohnya itu kita pernah mengalami perubahan jam operasional kerja yang awalnya kita masuk jam 08.15 wib sekarang jadi jam 08.00 wib dan untuk jam masuk istirahat awalnya pukul 14.15 wib sekarang jadi jam 14.00. dari catatan absensi hanya sedikit yang mengalami keterlambatan masuk dan itu pun hanya direntang waktu 3-5 menit saja dan itu masih saya tolerir karena banyak dari mereka juga yang masuk lebih awal dari jam kerja dan pulang diluar dari jam kerja (diluar lembur)..”

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Robbins, 2003). Organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga dapat mencipakatan dan meningkatkan perilaku tersebut. Menurut Organ et al. dalam Titisari (2014) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu Faktor Internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta Faktor Eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi.



Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi, itu dikarenakan budaya organisasi mengarahkan karyawan untuk meningkatkan perilaku *extra-role* seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan *extra*, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, dan lain-lain.

Budaya organisasi itu penting mengingat, pada hakikatnya budaya merupakan proses integrasi dari suatu perilaku manusia yang ada di dalam organisasi yang melibatkan antara pikiran, ucapan dan perbuatan dalam rangka pembentukan identitas organisasi, merupakan kondisi awal yang dapat memicu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik pada setiap individu.

Menurut Kast dan Rosenzweig (dalam Tisnawati & Priansa, 2018), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dan berinteraksi dengan orang-orang di dalam suatu perusahaan, struktur organisasi, dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan, karena budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan, dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi mulai dari pimpinan hingga karyawan pada level terendah. Budaya organisasi akan memberikan arah atau pedoman berperilaku dalam organisasi dimana karyawan tersebut tidak dapat berperilaku sekehendak hatinya melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada. Selain itu budaya organisasi menuntut kesamaan langkah dan visi bagi sumber daya manusia untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dalam organisasi.



Salah satu bidang industri yang secara global sedang mengalami pertumbuhan dan perkembangan kini yaitu industri minyak kelapa sawit. Pertumbuhan dan perkembangan industri minyak kelapa sawit meningkat drastis seiring dengan meningkatnya tingkat permintaan pasar baik dalam maupun luar negeri akan minyak kelapa sawit. Meningkatnya bisnis minyak kelapa sawit ini mendorong terciptanya persaingan antar perusahaan yang menjadi semakin kompetitif di Indonesia. Pesatnya pertumbuhan minyak kelapa sawit di Indonesia dimanfaatkan oleh para pelaku bisnis untuk meningkatkan bisnis kelapa sawit.

Sebagai pengelola bisnis kelapa sawit dan turunannya di Indonesia, Wilmar dibagi dalam 2 divisi besar yaitu Wilmar Plantation & Wilmar Industry. Adapun kapasitasnya disini mewakili Wilmar Industry yang mencakup pengolahan CPO (*crude palm oil*), Olein (minyak goreng), Fertiizer (pupuk), Biodiesel & industri Olechemical turunan dari kelapa sawit. Dengan adanya perkembangan industri minyak kelapa sawit ini menjadikan PT. Wilmar Group sebagai suatu peluang tersendiri, di mana PT. Wilmar Group yang berproduksi CPO (*crude palm oil*) membuka peluangnya sendiri untuk mencari inovasi baru untuk mendapatkan perhatian konsumen, diantaranya dengan berinovasi membuat produk minyak makan, mentega, sabun dan bahan kosmetik. Tidak hanya itu, PT. Wilmar Group menjadikan kompetisi tersebut menjadi inovasi pengolahan CPO menjadi produk yang bisa berkembang dan konsumen mendapat manfaat yang jauh lebih banyak.

PT. Wilmar Group merupakan perusahaan berstatus swasta yang memiliki beberapa anak grup perusahaan diantaranya adalah PT. Milano Aek Batu. PT. Milano Aek Batu merupakan anak cabang perusahaan dari PT. Wilmar Group

yang hanya berfokus pada produksi kelapa sawit menjadi CPO. PT. Sungai Pinang yang telah berganti nama menjadi PT. Milano Aek Batu merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit milik swasta yang bergerak dipengolahan kelapa sawit. Secara keseluruhan kepemilikannya telah diambil ahli oleh KPN Group Medan yang telah berganti nama menjadi Wilmar Group pada tahun 2003 yang kemudian pada tanggal 10 september 2004 ditetapkan menjadi PT. Milano Aek Batu. Sejak ditetapkan menjadi PT. Milano Aek Batu, perusahaan tersebut sudah memiliki tata nilai budaya organisasi yang sudah ditetapkan oleh Wilmar Group.

Adanya pergantian manajemen dan perubahan budaya baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada keseluruhan karyawan. Perubahan tersebut berpengaruh pada seluruh karyawan dimana pada akhirnya hal tersebut dapat berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Perusahaan telah menerapkan manajemen baru untuk seluruh karyawan agar target produksi perusahaan dapat tercapai yang sebelumnya hanya sebesar 250-300 ton/hari dan rendemen minyak kurang dari 15% dengan harga TBS/Kg Rp.580/Kg menjadi sebesar 600-800 ton/hari TBS yang masuk ke perusahaan, kemudian diolah dan memiliki rendemen minyak lebih dari 21% sementara kebijakan untuk harga TBS/Kg yaitu sebesar Rp.860-1030/kg yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu pada awalnya karyawan bekerja diluar SOP dan hanya menggunakan APD (alat pelindung diri) seadanya dikarenakan manajemen lama tidak memiliki SOP dan APD yang layak untuk digunakan. Hal tersebut membawa pengaruh positif dan membawa PT. Milano Aek Batu mendapatkan penghargaan dalam bidang keamanan dan keselamatan kerja pada tahun 2012 selama 5 tahun berturut-turut.

Selanjutnya pada sistem perhitungan gaji pokok dan gaji lembur yang awalnya hanya menggunakan sistem manual sudah berganti menjadi sistem Payroll.

PT. Milano Aek Batu memiliki tata nilai budaya organisasi yang dikenal dengan “PKIKK”. Proses internalisasi tata nilai perusahaan PKIKK yang telah, sedang, dan akan terus diterapkan oleh PT. Milano Aek Batu ini merupakan bagian dalam budaya organisasi dan secara konsisten akan terus dilakukan diseluruh organisasi.

PKIKK sebagai bagian dari nilai budaya organisasi yang memiliki tata nilai-nilai inti *Profesionalisme yang didasari rasa memiliki, Kerendahan Hati yang didasari kesederhanaan, Integritas yang didasari kejujuran, Kerja Keras yang didasari sinergi team, Kepemimpinan yang berwawasan global.*

Profesionalisme dimaknai dengan konsistensi mutu, yang berarti tidak hanya memenuhi spesifikasi, namun menentukan spesifikasi. Kerendahan Hati, dimana setiap anggota organisasi memiliki hasrat yang kuat untuk selalu bertumbuh dan memperbaiki mutu produk dan pelayanan. Integritas, dimana seluruh anggota organisasi harus menjunjung tinggi kejujuran, oleh karena itu harus berperilaku sesuai dengan standar yang tinggi dan menunjukkan integritas di dalam proses dan hasil kerja. Kerja keras, dimana para anggota organisasi bekerja dengan tujuan yang sama dan mengambil tanggung jawab bersama serta memiliki peran dan jiwa yang sama yaitu bersinergi untuk mencapai tujuan organisasi yang melampaui tujuan pribadi, dan fungsi masing-masing. Kepemimpinan, dimana para anggota organisasi harus selalu membangun kesadaran dan kepedulian bahwa keberadaan kami adalah untuk melayani pelanggan dan organisasi. Oleh sebab itu, kami harus selalu berperan sebagai bagian dari solusi bukan masalah.

Oleh karena itu, Tata nilai tersebut perlu diinternalisasikan kepada setiap karyawan karena dianggap mampu memotivasi, mempengaruhi, dan menciptakan sikap dan perilaku karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan (*in-role*) serta di luar deskripsi pekerjaan (*extra-role*). Tata nilai budaya PKIKK mampu memberikan inspirasi baru kepada setiap karyawan dalam bersikap dan berperilaku apa yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, untuk menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* yang baik pada anggota perusahaan, salah satunya perlu didasari oleh internalisasi nilai budaya organisasi yang kuat dan dilakukan secara konsisten kepada seluruh anggota organisasi. Untuk itu PT. Milano Aek Batu sebagai salah satu anak cabang perusahaan yang bertugas sebagai penghasil CPO diharapkan para karyawannya memiliki prinsip-prinsip dan nilai-nilai budaya organisasi yang tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan uraian-uraian diatas serta melihat fenomena yang ada dilapangan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Milano Aek Batu.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai penggerak dan pendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, OCB muncul disebabkan oleh faktor budaya organisasi. Dalam fenomena yang ada di perusahaan budaya organisasi memegang peran-penting dalam terbentuknya perilaku OCB yang dapat meningkatkan kinerja

karyawan dan produktivitas perusahaan. Namun dalam fenomena yang ada di lapangan, banyak karyawan yang sudah menerapkan budaya organisasi perusahaan dalam kegiatan bekerja sehari-hari sehingga perilaku OCB sudah mulai ditampilkan oleh karyawan.

Sejalan dengan fenomena yang ada, karyawan di PT. Milano Aek Batu sudah memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik oleh sebab itu peneliti mencoba melihat seberapa besar kontribusi budaya organisasi terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan menggunakan teori dan penerapan dalam dunia organisasi

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan maka penulis memberi batasan permasalahan penelitian pada pengaruh budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (ocb) pada karyawan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan.

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Organizational citizenship behavior*

##### 1. Pengertian *Organizational citizenship behavior* (OCB)

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal pegawai, namun mampu mendukung organisasi untuk beroperasi secara lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja organisasi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem penghargaan formal organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai sehingga jika tidak mampu ditampilkan oleh pegawai pun maka pegawai tidak akan memperoleh sanksi.

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Seorang pegawai mendemonstrasikan *Organizational citizenship behavior* (OCB) dengan cara membantu rekan sekerja dan pelanggan, melakukan kerja ekstra jika dibutuhkan, dan mencari jalan untuk memperbaiki produk dan prosedur, Daft (dalam Tisnawati & Priansa, 2018). Robbins (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku diskresioner yang bukan merupakan bagian dari berbagai persyaratan jabatan formal seorang pegawai, namun mampu meningkatkan fungsi organisasi secara efektif. Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (dalam Tisnawati & Priansa,



2018) menyatakan, bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku berdasarkan kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan, tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan organisasi.

*Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, (Hoffman dalam Tisnawati & Priansa, 2018). Robbins dan Coulter (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku bijaksana yang bukan bagian dari pekerjaan resmi pegawai, melainkan dengan adanya perilaku ini dapat membuat organisasi menjadi efektif, John (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki karakteristik perilaku sukarela/*extra-role behavior* yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku yang dilakukan saran dan perintah, perilaku ini bersifat menolong, dan tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Smith (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah kontribusi pegawai di atas dan atau lebih dari deskripsi kerja formal yang diembannya. *Organizational citizenship behavior* (OCB) melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi relawan untuk berbagai tugas ekstra, patuh terhadap berbagai aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut menggambarkan

nilai tambah pegawai dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku khusus individu dalam organisasi. Perilaku kewarganegaraan organisasi bukanlah sesuatu yang penting bagi setiap pegawai, itu bukan bagian dari peran pegawai, tetapi itu merupakan kegiatan ekstra dari pegawai yang berbentuk pada pimpinan dan hubungan pegawai, Elizabeth Wolfe Morrison (dalam Tisnawati & Priansa, 2018). Moorman, Blankely, dan Niehoff (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) bukanlah sesuatu yang harus dilakukan dari salah satu di organisasi karena itu adalah kegiatan ekstra dari pegawai untuk organisasi mereka. Dalam suatu organisasi atau lembaga yang terlibat dalam perilaku kewarganegaraan organisasi, pegawai lebih dihormati dan lebih baik dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika setiap orang yang melakukan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi menunjukkan bahwa orang-orang tersebut sangat penting bagi organisasi karena mereka lebih produktif untuk organisasi daripada pegawai lainnya.

*Organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memberikan kontribusi yang benar dalam masalah pekerjaan dalam bidang manajemen. Namun, hal itu tidak terlalu produktif dalam penerimaan di suatu lembaga atau organisasi karena efek yang ada di dalam perilaku organisasi itu memiliki efek yang sangat kecil untuk perilaku eksternal. Dalam suatu lembaga atau organisasi, pendidikan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan peran dan pekerjaan mereka daripada keinginan yang memotivasi mereka untuk meningkatkan kegiatan mereka, (Mackenzie, Podsakoff, dan Fetter,

(dalam Tisnawati & Priansa, 2018). Kumar, et al., (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan, *Organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektivitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* organisasi.

Berdasarkan berbagai uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku yang dilakukan secara sukarela oleh seorang pegawai yang didasarkan oleh keinginan pribadi dan diluar dari tugas formalnya dan dapat memberikan kontribusi positif pada peningkatan fungsi organisasi.

## 2. Dimensi *Organizational citizenship behavior* (OCB)

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi, tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk kedalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. *Organizational citizenship behavior* (OCB) terdiri dari 5 (lima) dimensi yang dikemukakan Morisson dalam Tisnawati & Priansa (2018), yaitu :

1. **Membantu pekerjaan orang lain secara sukarela (*Altruism*)**, merupakan perilaku membantu pegawai lain tanpa ada paksaan ataupun berkaitan dengan tugas operasional yang dibebankan oleh organisasi. Perilaku altruistik adalah perilaku menolong yang timbul bukan karena adanya tekanan atau kewajiban, melainkan tindakan tersebut bersifat sukarela dan tidak berdasarkan norma-norma tertentu.

Perilaku ini misalnya membantu rekan kerja sehingga membuat sistem kerja menjadi lebih produktif karena seorang pekerja dapat memanfaatkan waktu luangnya untuk membantu pegawai lainnya dalam sebuah tugas yang lebih mendesak.

2. **Partisipatif terhadap berbagai kegiatan organisasi (*civic virtue*)**, merupakan perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi, baik secara profesional maupun sosial alamiah. Individu dengan perilaku *civic virtue* selalu berperan aktif dalam kegiatan organisasi. Memerankan *civic virtue* termasuk menawarkan saran-saran tentang penurunan biaya atau ide-ide tentang penghematan sumber daya lain, yang secara langsung dapat mempengaruhi tingkat efisiensi organisasi.
3. **Perilaku melebihi standar minimum (*Conscientiousness*)**, merupakan perilaku yang berisikan tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. *Conscientiousness* mengacu pada perilaku seseorang yang tepat waktu, tingkat kehadiran tinggi, dan berada di atas persyaratan normal yang ditetapkan oleh organisasi.

*Big Five Theory* memaparkan individu yang mempunyai skor tinggi pada *traits conscientiousness* memiliki kontrol diri yang bagus, terorganisir, memprioritaskan tugas, mengikuti norma dan sebagainya. Adanya perilaku tersebut dapat mengindikasikan, bahwa para pekerja telah menerima dan mematuhi aturan dan prosedur yang ada di dalam organisasi.

4. **Perilaku sopan (*Courtesy*)**, merupakan perilaku berbuat baik kepada orang lain, namun terkait dengan permasalahan yang muncul dalam mengemban pekerjaan. Mengacu pada arti katanya, maka *courtesy* berarti sikap sopan,

yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka.

- 5. Perilaku sikap sportif (*Sportsmanship*)**, merupakan perilaku yang bersikap sportif yang menghindari perilaku negatif ketika mengalami kejangkelan atau kemarahan. Dimensi *Sportsmanship* dapat dilihat dari aspek toleransi dan keluhan (*complain*) individu dalam pekerjaannya. Individu dengan sikap *Sportsmanship* yang tinggi akan memperhatikan hal-hal detail dalam pekerjaannya, dapat secara *fair* menjalankan pekerjaannya dan sedikit mengeluh, serta kemampuan beradaptasi yang tinggi dengan situasi dan lingkungan kerjanya.

Organ, Podsakoff, dan Mackenzie dalam Tisnawati & Priansa (2018) menyatakan, bahwa dimensi dari *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah:

1. ***Helping Behavior/Altruism/Courtesy***, yaitu perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai tugas dalam organisasi. Dimensi ini mengarahkan pada pemberian pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. ***Organizational Loyalty/Spreading Goodwill***, yaitu perilaku individu di mana mereka berupaya mempromosikan citra organisasi mereka ke pihak luar. Selain itu, individu juga melindungi organisasi dari ancaman pihak luar dan tetap bertahan bekerja di organisasi itu walaupun keadaan organisasi tidak baik dan berisiko.



3. **Organizational Compliance/general compliance/organizational obedience**, yaitu perilaku yang menunjukkan sikap individu yang menerima dan mematuhi seluruh peraturan organisasi. Hal tersebut bisa dilihat dari pegawai yang tidak pernah melanggar peraturan organisasi walaupun tidak diawasi dan tidak ada sanksi yang berjalan apabila tidak mematuhi.
4. **Sportmanship**, yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.
5. **Civic Virtue**, yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi. dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.
6. **Conscientiousness**, yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi dari apa yang diharapkan organisasi. Perilaku tersebut melibatkan tindakan kreatif dan inovatif secara sukarela demi meningkatkan kinerja organisasi.
7. **Self-Development**, yaitu perilaku dimana individu meningkatkan kompetensi, kemampuan, keahlian mereka tanpa diminta.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah *Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportmanship*.

### 3. Faktor yang mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Menurut Organ *et al.* dalam Titisari (2014) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut :

#### 1. Faktor Internal

##### a. Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins dalam Titisari, 2014). Organ dan Bateman (dalam Titisari 2014) menyatakan semua dimensi dari kepuasan kerja meliputi *work, co-worker, supervision, promotions, pay* dan *overall* berkolaborasi positif dengan OCB. Kepuasan kerja berpangkal dari aspek kerja, meliputi upah, kesempatan promosi, supervisi atau pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja (dalam Titisari, 2014).

##### b. Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant dalam Utaminingsih (2014) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi. Menurut Meyer and Allen dalam Titisari

(2014) komitmen terbagi menjadi 3 yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

c. Kepribadian

Organ dalam Titisari (2014) menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka. Costa dan McCrae dalam Titisari (2014) mengemukakan teori “*The Big Five Personality*” terbagi menjadi 5 dimensi kepribadian yang terdiri dari kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness to experience*.

d. Moral Karyawan

Djati dalam Titisari (2014) moral berasal dari bahasa latin yaitu *mo res* yang berarti tabiat atau kelakuan. Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja (Titisari, 2014). Titisari (2014) mengemukakan bahwa moral merupakan kewajiban -kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasinya. Menurut Salam (dalam Titisari, 2014) ada 3 unsur moral yaitu kesadaran, kecintaan, dan keberanian.

e. Motivasi

Robbins & Coulter dalam Titisari (2014) mengartikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. Sopiah (2008) mengemukakan ada tiga karakteristik pokok dari motivasi, yaitu usaha, kemauan, dan arah/ tujuan.

## 2. Faktor Eksternal

### a. Gaya Kepemimpinan

Menurut Utaminingsih (2014) gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Cartwright & Zander (dalam Titisari, 2014) terdapat dua gaya kepemimpinan, yaitu; gaya kepemimpinan dengan orientasi tugas (*task oriented*), dan gaya kepemimpinan orientasi karyawan (*employee oriented*)

### b. Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan atau *trust* ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian (Tan dalam Utaminingsih, 2014). Dalam konteks organisasi, terdapat 3 jenis kepercayaan seperti menurut Sopiah (dalam Titisari, 2014) diantaranya, kepercayaan berdasarkan penolakan, pengetahuan, dan kepercayaan yang berbasis identifikasi.

### c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Schein dalam Titisari (2014) mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain. Robbins (dalam Titisari, 2014) berpendapat budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi, terdapat 7 karakteristik budaya organisasi; *innovation and risk taking*, *attention to detail*, *outcome orientation*, *people orientation*, *team orientation*, *aggrecciveness*, dan *stability*.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi OCB adalah yaitu faktor Internal (kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, motivasi), dan faktor Eksternal (gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi).

#### 4. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki banyak manfaat, baik manfaat yang terkait dengan pegawai itu sendiri, rekan kerja, maupun manfaat bagi organisasi (dalam Tisnawati & Priansa, 2018). Sejumlah manfaat OCB tersebut adalah sebagai berikut:

##### 1. Peningkatan kinerja dan produktivitas kerja pegawai

OCB mampu meningkatkan semangat saling membantu di antara pegawai. Pegawai yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan pegawai akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok yang ada di organisasi.

##### 2. Peningkatan kinerja dan produktivitas kerja manajer

Pegawai yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan umpan balik yang berharga dari pegawai sehingga efektivitas unit kerja akan semakin meningkat, yang akan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja manajer. Pegawai yang sopan dan menghindari terjadinya konflik, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.



### 3. Efisiensi sumber daya yang dimiliki organisasi

Pegawai yang menampilkan *concentiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting. Pegawai yang menampilkan perilaku *sportmanship* akan sangat menolong, manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan pegawai.

### 4. Efisiensi sumber daya langka dan memelihara fungsi kelompok

Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril dan kerekatan kelompok sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu mengabdikan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok. Pegawai yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

### 5. Sarana efektif koordinasi kegiatan kelompok kerja

Menampilkan *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi di antara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya memberitahu informasi tentang pekerjaan dengan anggota tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

6. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik serta mempertahankan pegawai terbaik.

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan keeratan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.

7. Peningkatan stabilitas kinerja organisasi

Membantu tugas pegawai yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat sehingga akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja. Pegawai conscientiousness cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

8. Peningkatan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Pegawai yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan manfaat dari OCB adalah untuk Peningkatan kinerja dan produktivitas kerja pegawai, Peningkatan kinerja dan produktivitas kerja manajer, Efisiensi sumber daya yang dimiliki organisasi, Efisiensi sumber daya langka dan memelihara fungsi kelompok, Sarana efektif koordinasi kegiatan kelompok kerja, Meningkatkan kemampuan

organisasi untuk menarik serta mempertahankan pegawai terbaik, Peningkatan stabilitas kinerja organisasi, Peningkatan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

## **B. Budaya Organisasi**

### **1. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sekumpulan nilai, prinsip, tradisi, dan tata cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai, dan praktik-praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan (Robbins dan Coulter dalam Tisnawati & Priansa, 2018).

Menurut Peter F Drucker (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang dalam pelaksanaannya di lakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Robbins dan Judge (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Sistem makna bersama ini, jika diamati secara seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut.

Budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dengan maksud organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, kemudian mengajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai-cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah tersebut (Schein dalam Tisnawati & Priansa, 2018).

Monde dan Noe (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) mengatakan budaya organisasi adalah sistem dari shared value, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku. Budaya organisasi juga mencakup nilai dan standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan. Sedangkan Sarplin (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sitem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Wheelen dan Hunger (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa budaya organisasi merupakan himpunan dari kepercayaan, harapan, serta nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan ke generasi berikutnya. Kreitner dan Kinicki (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa budaya merupakan nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain. Atau budaya organisasi diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi**

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar (2001), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh umum dari luar yang luas. Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit yang dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal. Misal saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau sangat rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi, tuntutan upah minimal regional yang melambung tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun, dan sebagainya.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi



tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi daripada faktor eksternal sebagaimana dijelaskan pada poin pertama.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah pengaruh umum dari luar yang luas, pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, faktor-faktor yang spesifik dari organisasi.

### 3. Karakteristik Budaya Organisasi

Pentingnya budaya juga diungkapkan oleh Robbins dalam Rahman, dkk (2017) bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, suatu sistem dari makna bersama. Lebih lanjut dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi memiliki 7 (tujuh) karakteristik yaitu sebagai berikut:

- 1) *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko), budaya organisasi yang mengedepankan budaya terjadinya inovasi atau penemuan baru sehingga produk organisasi tidak ketinggalan zaman dan mampu bersaing dengan produk pesaingnya.
- 2) *Attention to detail* (perhatian terhadap hal detail), adalah budaya organisasi yang sangat menekankan pentingnya detail daripada garis besar. Dengan perhatian yang matang terhadap hal-hal kecil, akan mampu menghasilkan produk dan pelayanan kepada pelanggan secara lebih baik.

- 3) *Outcome orientation* (beorientasi pada hasil), adalah budaya organisasi yang sangat menekankan mutu di mana manajemen memfokuskan pada mutu atau hasil daripada-sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
- 4) *People orientation* (berorientasi pada manusia), adalah budaya organisasi yang mengedepankan mutu sumber daya manusia, daripada investasi di bidang lain yang sama-sama pentingnya.
- 5) *Team orientation* (berorientasi pada tim), adalah budaya organisasi yang menekankan pentingnya kerja sama tim dalam pencapaian tujuan organisasi.
- 6) *Aggresiviness* (agresivitas), adalah budaya organisasi yang menekankan pentingnya agresivitas anggota organisasi dalam mencapai cita-cita bersama.
- 7) *Stability* (stabilitas), adalah budaya organisasi yang menekankan stabilitas organisasi dalam mengembangkan kuantitas dan kualitas.

Menurut Denison (2006) menyatakan bahwa karakteristik budaya organisasi terdiri dari 4 komponen, yaitu :

- a. Keterlibatan (*Involvement*), budaya organisasi yang menunjukkan tingkat partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Konsistensi (*Consistency*), budaya organisasi yang menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi.

- c. Adaptabilitas (*Adaptability*), budaya organisasi yang berkenaan dengan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dan melakukan perubahan internal organisasi.
- d. Misi (*Mission*), budaya organisasi yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi.

Edgar Schein dalam Robbins (2010) juga mengetengahkan sepuluh karakteristik budaya organisasi, mencakup:

1. *Observe behavior: language, customs, traditions;*
2. *Groups norms: standarts and values;*
3. *Expoused values: published, publicly announced values;*
4. *Formal philosophy: mission;*
5. *Rules of the game: rules to all in organization;*
6. *Climate: climate of group in interaction;*
7. *Embedded skills;*
8. *Habits of thinking, acting, paradigms: shared knowledge for socialization*
9. *Shared meanings of the group; and*
10. *Metaphors or symbols.*

Berdasarkan dari uraian berbagai ahli di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik budaya organisasi secara garis besar adalah *innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggresiveness, dan stability.*

#### 4. Fungsi Budaya Organisasi

Moelyono dalam Titisari (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai fungsi yaitu *pertama*, budaya organisasi mempunyai peran pembeda. Hal ini berarti budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi satu dengan organisasi yang lain. *Kedua*, budaya membawa rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individu. *Keempat*, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Robbins dalam tisnawati & priansa (2018) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah :

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya;
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi yang ada didalamnya;
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi;
4. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk diterapkan kepada pegawai;
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai yang ada di dalam organisasi.

Menurut Smircich dalam Fitri yulianti (2008) ada 4 (empat) fungsi budaya organisasi :

1. Memberi suatu identitas organisasional kepada para anggota organisasi, kartu identitas organisasi, baju seragam, dan berbagai pelatihan dasar yang harus diikuti oleh semua anggota organisasi yang baru bergabung.
2. Memfasilitasi dan memudahkan komitmen kolektif, dengan menanamkan rasa bangga terhadap organisasi sehingga dengan sendirinya muncul komitmen mereka terhadap organisasi. Rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan mampu meningkatkan semangat kerja anggota organisasi dalam membesarkan organisasi, bukan sebaliknya.
3. Meningkatkan stabilitas sistem yang sedang berjalan didalam organisasi.
4. Membentuk perilaku karyawan dengan membantu anggota organisasi memilih *sense* terhadap lingkungan sekitarnya, sehingga mereka merasa nyaman berada di dalam organisasi, dengan tetap mendukung budaya organisasi yang berlaku.

Menurut Nelson dalam Moelyono (2006), budaya organisasi mempunyai 4 (empat) fungsi dasar, yaitu :

1. Menanamkan perasaan identitas organisasi pada setiap anggota;
2. Meningkatkan komitmen organisasi pada setiap anggota organisasi;
3. Menguatkan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi; dan
4. Menanamkan mekanisme kontrol atas perilaku anggota organisasi.



Berdasarkan dari uraian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi menurut adalah Memberi suatu identitas organisasional kepada para anggota organisasi, Memfasilitasi dan memudahkan komitmen kolektif, Meningkatkan stabilitas sistem yang sedang berjalan didalam organisasi, Membentuk perilaku karyawan dengan membantu anggota organisasi memilih *sense* terhadap lingkungan sekitarnya.

### 5. Nilai-nilai Budaya Organisasi PT. Milano Aek Batu

PT. Milano Aek Batu memiliki 5 nilai budaya organisasi yang dicetuskan oleh Wilmar Group yang masih harus terus diinternalisasikan dan diterapkan oleh semua anggota organisasi. Kelima nilai tersebut dikenal dengan sebutan PKIKK Yang mana PKIKK merupakan singkatan dari :

1. Profesionalisme yang didasari rasa memiliki
  - a. Penuhi Janji
  - b. Penuhi lebih dari yang diminta
  - c. Penuhi dengan setulus hati
  - d. Penuhi dengan benar
  - e. Penuhi untuk kepentingan perusahaan
2. Kerendahan hati yang didasari kesederhanaan
  - a. Hormati orang lain
  - b. Layanilah mereka dengan tulus
  - c. Bekerjalah dengan ikhlas
  - d. Belajarlah untuk kesempurnaan

3. Integritas yang didasari kejujuran
  - a. Jujurlah terhadap diri sendiri
  - b. Berlaku adillah kepada orang lain
  - c. Bertanggung jawablah terhadap perbuatan pribadi
  - d. Jangan mau dijual
4. Kerja keras yang didasari sinergi tim
  - a. Bekerja dengan satu tujuan
  - b. Bekerja dengan satu tekad bersama
  - c. Bekerja dengan satu gerak bersama
  - d. Bekerja dengan satu hal bersama
5. Kepemimpinan yang berwawasan global
  - a. Mengembangkan visi
  - b. Mengembangkan sinergi
  - c. Menunjukkan keteladanan
  - d. Membimbing bawahan
  - e. Memelihara bawahan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai budaya yang dianut oleh PT. Milano Aek Batu adalah Profesionalisme yang didasari rasa memiliki, Kerendahan Hati yang didasari kesederhanaan, Integritas yang didasari kejujuran, Kerja Keras yang didasari sinergi tim, Kepemimpinan yang berwawasan global.

### C. Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Robbins dan Coulter (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku bijaksana yang bukan bagian dari pekerjaan resmi pegawai, melainkan dengan adanya perilaku ini dapat membuat organisasi menjadi efektif. Perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) perlu dimunculkan agar setiap karyawan mau dan mampu menimbulkan perilaku lebih yang pada akhirnya akan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan baik untuk individu karyawan maupun untuk organisasi. dapat disimpulkan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal pegawai, namun mampu mendukung organisasi untuk beroperasi secara lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja organisasi. tujuan

Budaya organisasi pada dasarnya tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya secara umum yang ada dalam masyarakat. Berdasarkan pengertian Kast (dalam Robbins, 2003) dimana budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku, maka sebenarnya budaya organisasi kalau merupakan bagian dari budaya umum yang berkembang dalam masyarakat dalam lingkup spesifik yang bersifat abstrak. Atas dasar itu, pemahaman terhadap unsur-unsur dan karakteristik budaya organisasi dalam suatu organisasi maka merupakan hal yang sangat penting dalam mempelajari atau mengkajinya.

Budaya organisasi itu penting mengingat, pada hakikatnya budaya merupakan proses integrasi dari suatu perilaku manusia yang ada di dalam organisasi yang melibatkan antara pikiran, ucapan dan perbuatan dalam rangka pembentukan identitas organisasi. merupakan kondisi awal yang dapat memicu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang baik pada setiap individu.

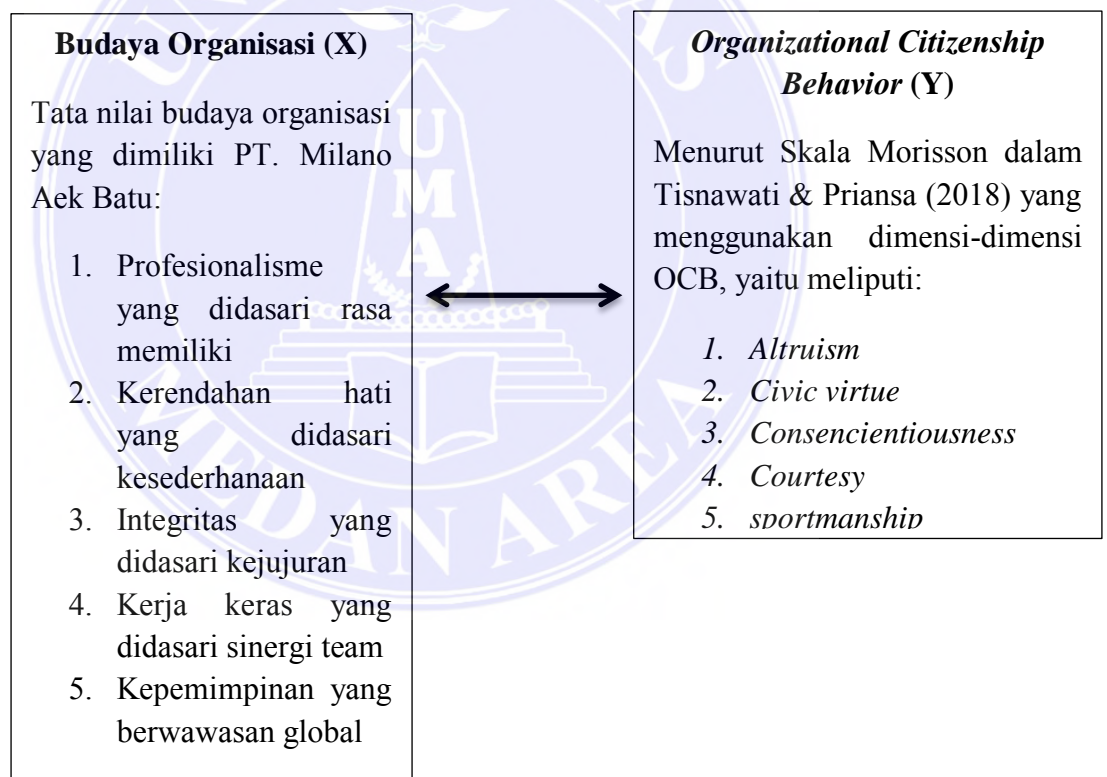
Menurut Kast dan Rosenzweig (dalam Tisnawati & Priansa, 2018), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dan berinteraksi dengan orang-orang di dalam suatu perusahaan, struktur organisasi, dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

Hal ini dikuatkan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Annisa Trisa, dkk (2014) yang membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai tetap dikantor pusat PT. GARUDA INDONESIA (PERSERO) TBK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Ayu Putu, dkk (2017) yang membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan mediasi komitmen afektif di sekretariat kabupaten Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan positif antara budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Yohanas Oemar (2013) pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pegawai pada BAPPEDA kota Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Berdasarkan penjabaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior* (OCB), hal tersebut dapat dilihat dari faktor yang mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* (OCB) salah satunya budaya organisasi yang berperan penting dalam peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan dan organisasi.

#### D. Kerangka Konseptual

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)





### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dalam kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : Ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).



## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan asumsi pendekatan kuantitatif karena pendekatan ini menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini merupakan tipe penelitian *Ex Post Facto* (non-eksperimen), dimana *Ex Post Facto* merupakan suatu pendekatan pada subjek penelitian untuk meneliti yang telah dimiliki oleh subjek penelitian secara wajar tanpa adanya usaha sengaja memberikan perlakuan untuk memunculkan variabel yang ingin diteliti (Hikmawati, 2018). Penelitian ini menggunakan konsep budaya organisasi yang telah ada pada perusahaan untuk di analisa pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior* tanpa harus dilakukan perlakuan atau manipulasi lagi oleh peneliti.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk dapat menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu perlu diidentifikasi variabel-variabel utama yang digunakan dalam penelitian ini.

Variabel-variabel penelitian terdiri dari :

1. Variabel bebas : Budaya Organisasi
2. Variabel terikat : *Organizational Citizenship Behavior*

## C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

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

*Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku yang dilakukan secara sukarela oleh seorang pegawai yang didasarkan oleh keinginan pribadi dan diluar dari tugas formalnya dan dapat memberikan kontribusi positif pada peningkatan fungsi organisasi. Data ini akan diperoleh melalui skala yang dibuat peneliti berdasarkan skala Morisson (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) yang menggunakan dimensi OCB, yaitu: *Altruism, Civic Virtue, Consencientiouness, Courtesy, Sportmanship.*

### 2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain. Atau budaya organisasi diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. . Data ini akan diperoleh melalui skala yang dibuat peneliti berdasarkan tata nilai budaya organisasi PT. Milano Aek Batu, yaitu: Profesionalisme yang didasari rasa memiliki, Kerendahan hati yang didasari kesederhanaan, Integritas yang didasari kejujuran, Kerja keras yang didasari sinergi team, Kepemimpinan yang berwawasan global.

## **D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2012). Adapun dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang ada dikantor pusat PT Milano Aek Batu yang berjumlah 160 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Hasil penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Sampel penelitian ini diambil dari seluruh karyawan di setiap unit kerja kantor pusat PT Milano Aek Batu yang berjumlah 160 orang (40 orang tryout dan 120 orang subjek penelitian).

### **3. Teknik pengambilan sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2012).

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini

diperoleh melalui skala ukur dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner ini adalah suatu daftar yang berisi sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi-kondisi yang ingin diketahui. Kuesioner ini disusun berdasarkan Skala Likert. Nilai skala setiap pertanyaan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (favorable) atau yang tidak mendukung (unfavorable).

### 1. Skala *Organizational citizenship behavior*

Skala ini disusun berdasarkan dimensi-dimensi dari *Organizational citizenship behavior* yang dikemukakan oleh Organ (1988), meliputi: *Altruism, civic virtue, conscienciousness, courtesy, sportmanship*.

Skala ini disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk favourable dan unfavourable. Kriteria penilaian untuk pernyataan favourable berdasarkan skala Likert ini adalah nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS) dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan untuk pernyataan unfavourable, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).



## 2. Skala Budaya organisasi

Skala ini disusun berdasarkan tata nilai budaya organisasi yang dikemukakan oleh perusahaan, meliputi: Profesionalisme yang didasari rasa memiliki, Kerendahan hat yang didasari kesederhanaan, Integritas yang didasari kejujuran, Kerja keras yang didasari sinergi team, Kepemimpinan yang berwawasan global

Skala ini disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk favourable dan unfavourable. Kriteria penilaian untuk pernyataan favourable berdasarkan skala Likert ini adalah nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS) dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan untuk pernyataan unfavourable, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

## F. Validitas dan Reliabilitas Data

### 1. Validitas

Validitas merupakan kesepakatan antara skor tes atau hasil pengukuran dengan kualitas yang dianggap diukur. Perhitungan validitas ini menggunakan validitas k onstruk berkenaan dengan konstruk atau struktur dan karakteristik aspek psikologi yang akan di uji dengan instrumen penelitian. Instrumen tersebut dicobakan pada sampel dari mana populasi diambil. Setelah data ditabulasikan,

maka pengujian konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total (Sugiono, 2012). Teknik statistik yang digunakan adalah Pearson Product Moment, yaitu dengan mengkorelasikan skor butir pada kuesioner dengan skor total data yang berjenis interval. Jika item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor tes) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula (Arikunto, 2013). Besarnya korelasi untuk dianggap suatu item valid adalah  $r \geq 0,3$  (Sugiono, 2011). Dengan validitas tinggi berarti setiap item pada skala tersebut mengukur hal yang sama seperti item lain secara keseluruhan. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan SPSS. Sedangkan dengan cara manual, digunakan rumus korelasi sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

- r = Besar koefisien korelasi Pearson
- n = Jumlah data
- X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\Sigma Y^2$  =Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

## 2. Reliabilitas

Selain valid, alat ukur yang digunakan juga harus reliabilitas. Reliabilitas adalah konsistensi skor yang diperoleh seseorang yang sama ketika dilakukan pengukuran kembali pada saat berbeda dengan tes yang sama atau dengan tes yang berbeda dengan tes yang berbeda umum item-itemnya ekuivalen atau variabel-variabel lain diperiksa. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisa konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiono, 2012). Rumus yang digunakan adalah koefisien reliabilitas Cornbach Alpha yaitu dengan menghitung varians dari skor tes dan menghitung varians skor setiap item tes.

Adapun rumus Alpha Cornbach sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r = Nilai reliabilitas  
k = Banyaknya butir pernyataan  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir  
 $\sigma_t^2$  = Varians total

Kelebihan dari teknik ini karena dapat digunakan pada tes-tes yang itemnya memiliki skor dikotomi. Rumus untuk pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Alpha Cornbach (Yulianto, 2005). Suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisiennya diatas 0.90, antara 0.80 hingga 0.90 termasuk kategori sedang, reliabilitas rendah apabila koefisien yang diperoleh sekitas 0.70 dan reliabel jika nilai koefisiennya dibawah 0.60. Ada beberapa jenis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian, namun yang akan digunakan disini adalah uji reliabilitas *alpha-cronbach*. Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas juga akan diketahui apakah sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Jika pengujian data sampel normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya.

#### 2. Uji Linieritas

Uji Linieritas hubungan digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung serta untuk mengetahui signifikansi penyimpangan linieritas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan tersebut tidak signifikan maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung dinyatakan linier.

## G. Analisis Data

Data yang sudah terkumpul akan dianalisis secara statistik dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana menggunakan program aplikasi SPSS 21.0 untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap budaya organisasi pada karyawan (Sujarweni, 2018).





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan hasil perhitungan dengan metode analisis regresi, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis data menggunakan program SPSS dilihat dari nilai koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,171 dengan  $p = 0,001 < 0,05$ , artinya ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, semakin baik karyawan menampilkan perilaku budaya organisasi maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Milano Aek Batu.

Kontribusi budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dilihat dari nilai koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,171 atau 17,1% sedangkan sisanya 82,9% dijelaskan oleh faktor lain seperti faktor Internal (kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, motivasi), dan faktor Eksternal (gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan).

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan tersebut dapat dijadikan saran baik pihak manajemen PT. Milano Aek Batu dan bagi peneliti selanjutnya. Beberapa saran atau rekomendasi yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut.

### 1. Saran bagi pihak manajemen PT. Milano Aek Batu

- a. Perlunya dukungan manajemen puncak PT. Milano Aek Batu terhadap setiap karyawan PT. Milano Aek Batu yang telah mengaplikasikan budaya PKIKK dengan baik, yaitu dengan pemberian 3R (Respect, Recognize, Reward) kepada pegawai terpilih, misalnya dengan pemberian akselerasi karir karyawan (promosi jabatan), pemberian apresiasi berupa penghargaan atas kinerja, serta pemberian awards secara berkala.
- b. Diperlukan kerja sama dasari seluruh strata insan PT. Milano Aek Batu mulai dari pimpinan tertinggi sampai dengan yang terendah agar proses internalisasi budaya PKIKK berjalan dengan cepat dan tepat.

### 2. Saran bagi karyawan PT. Milano Aek Batu

Diperlukan kesadaran diri dari masing-masing pegawai untuk mau melakukan sesuatu untuk kepentingan kelompok atau kepentingan perusahaan yang tidak disadari oleh adanya pemberian reward dan recognition semata sehingga organizational citizenship behavior lebih mudah terbentuk atau tercipta.

### 3. Saran bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan guna menjadi penelitian yang lebih berkualitas dan diharapkan dapat mendorong penelitian lebih lanjut serta dapat menyajikan penelitian yang lebih baik lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, A. P., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Pemeditasi Komitmen Afektif Di Sekretariat Kabupaten Badung. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Universitas Udayana*.
- Arikunto, P. S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hikmawati, F. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Novziransyah, N. (2017, Mei). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Dosen Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara (Uisu), Volume 2 Nomor 1*.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai Pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 11*.
- PT Wilmar Cahaya Indonesia. (2017). *Annual Report PT Wilmar Cahaya Indonesia*. Tbk
- Rahman, F., Husaini, Arifin, S., Marlinae, L., Wulandari, A., & Hardianor. (2017). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Expert.
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2007, Juli). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik, Vol 48 No 1*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen, Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono, P. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sejarweni, W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tisnawati Sule, E. P., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. In P. R. Aditama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Trisia, A., & Sakapurnama, E. (2014). Pengeruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Tetap Di Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (PERSERO) TBK. *Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Indonesia*.

Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).







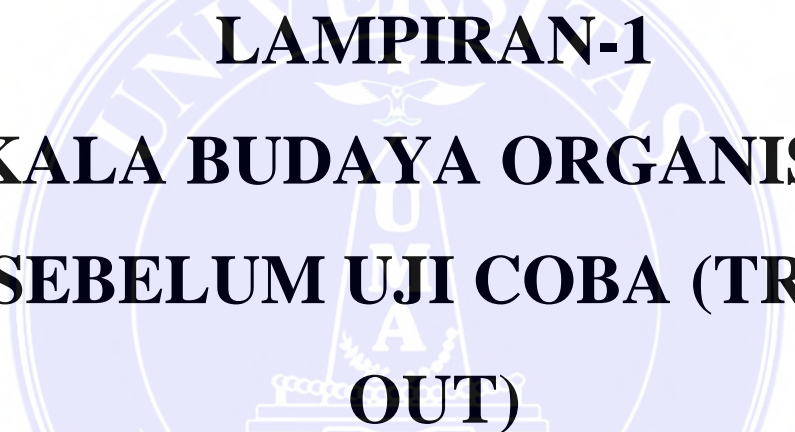
UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© 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-1**  
**SKALA BUDAYA ORGANISASI**  
**SEBELUM UJI COBA (TRY-**  
**OUT)**


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-1**  
**A-1 SKORING SKALA BUDAYA**  
**ORGANISASI SEBELUM UJI**  
**COBA (*TRY-OUT*)**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

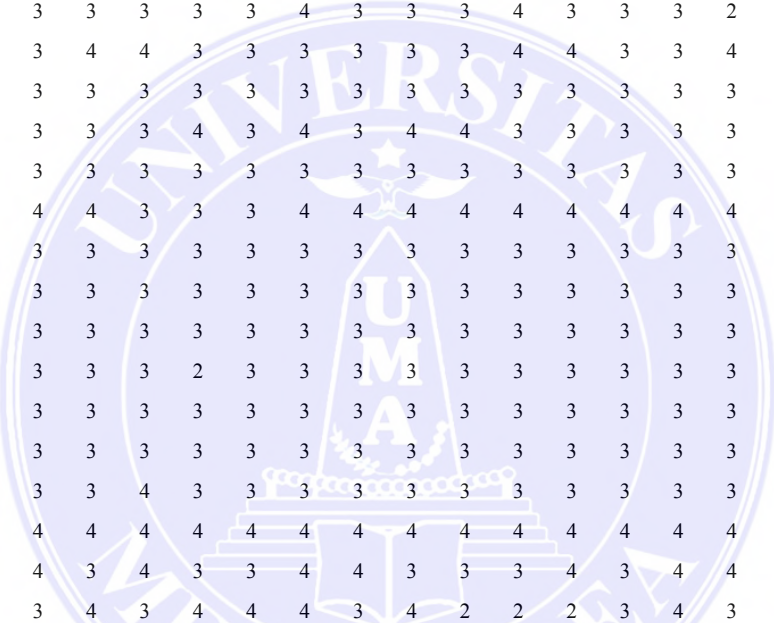
.....  
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
.....

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)

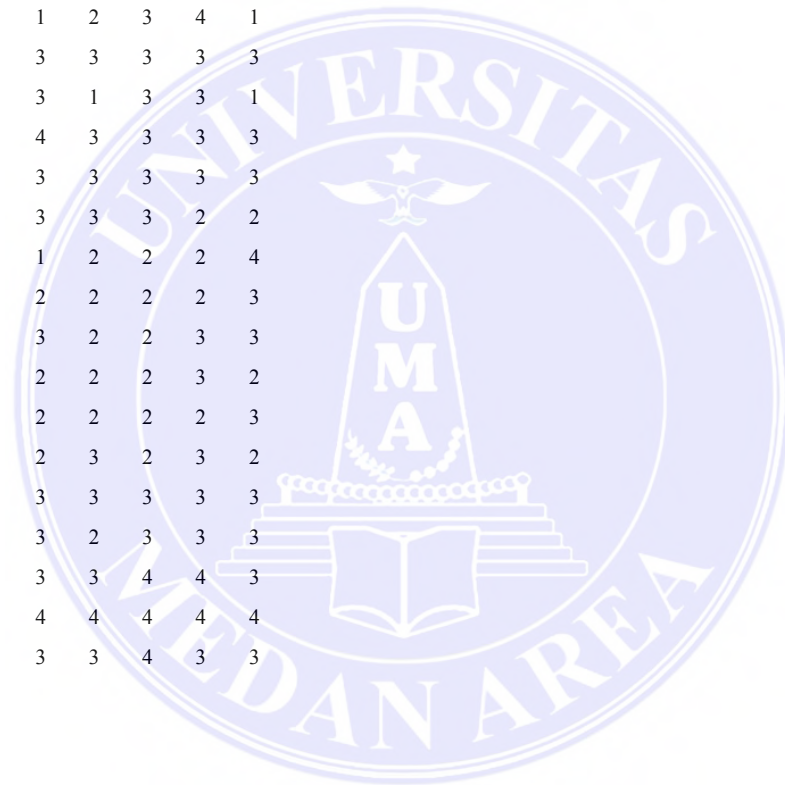
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	
3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	1	2	2	4	2	3	4	2	3	4	2	2	
5	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	2	3	3	3	3	3	2	
6	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	
7	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
8	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	
9	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	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	
11	3	3	3	4	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	2	3	2	2	2	
12	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3
13	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	
18	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	
19	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	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
20	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3



21	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	3	3	3						
22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3						
23	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4					
24	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2						
25	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3						
26	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4					
27	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	3	3	3					
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1					
29	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	3	3	3					
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1					
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	3	3	3	3	3	3	3					
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
33	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	2	2	2	2	3	3	3	3					
34	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4				
35	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	4	4	4	4	4	4	4	3	3			
36	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	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2			
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2
38	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	4	4	4	4	4	4	4		
39	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2				
40	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2				



36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	2	3	4	4	2	3	4	1	2	3	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	1	2	1	2	3	2	3	1	3	3	1
2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3
1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	4
2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
3	3	2	2	3	1	1	3	2	2	2	3	2
1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3
3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
3	2	2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3



UNIVERSITAS MEDAN AREA

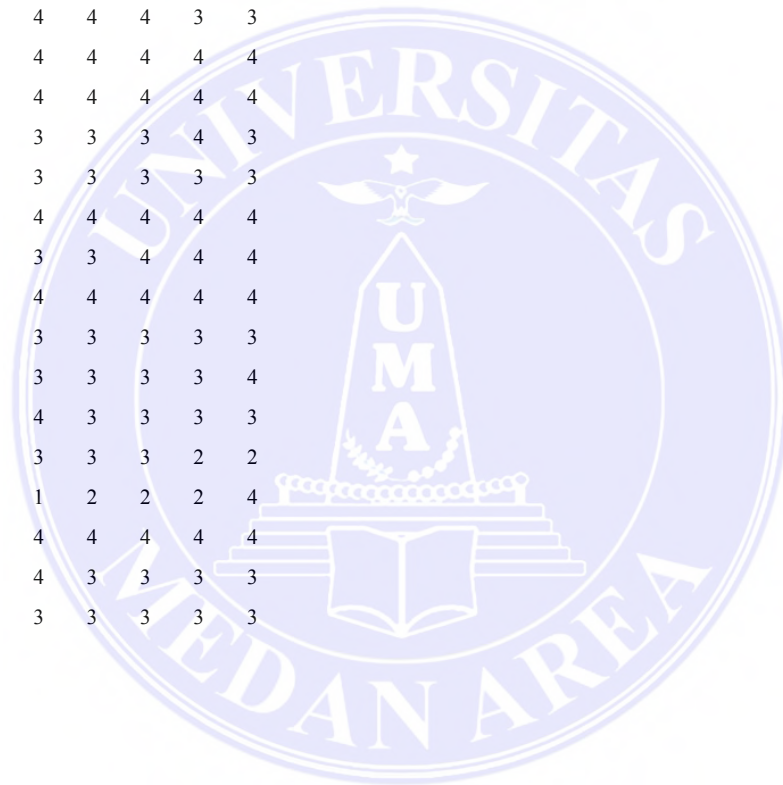
-----  
 ©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 -----

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

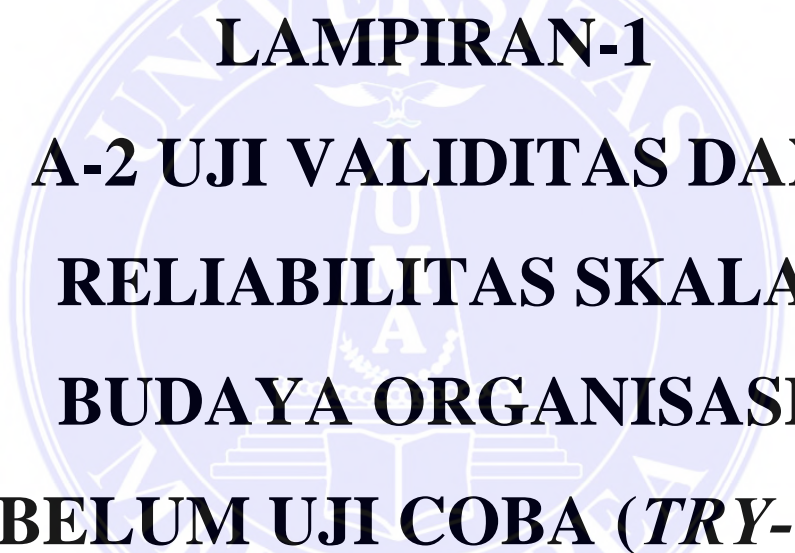
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4
2	1	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3
3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3
1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3



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



**LAMPIRAN-1**  
**A-2 Uji Validitas dan**  
**Reliabilitas Skala**  
**Budaya Organisasi**  
**Sebelum Uji Coba (*TRY-OUT*)**

## Reliability

### Scale: Skala Budaya Organisasi Sebelum Uji Coba

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	40	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	48

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
bo1	3,38	,490	40
bo2	3,35	,533	40
bo3	3,33	,474	40
bo4	3,43	,501	40
bo5	3,28	,506	40
bo6	3,28	,599	40

bo7	3,08	,616	40
bo8	3,20	,648	40
bo9	3,18	,501	40
bo10	3,33	,474	40
bo11	3,18	,501	40
bo12	3,25	,588	40
bo13	3,23	,530	40
bo14	3,28	,506	40
bo15	3,18	,446	40
bo16	3,30	,564	40
bo17	3,20	,405	40
bo18	3,20	,608	40
bo19	3,13	,516	40
bo20	3,15	,483	40
bo21	3,18	,549	40
bo22	3,13	,563	40
bo23	3,20	,564	40
bo24	3,13	,648	40
bo25	2,80	,853	40
bo26	2,78	,800	40
bo27	2,90	,810	40
bo28	2,75	,840	40
bo29	2,83	,813	40
bo30	3,08	,572	40
bo31	2,90	,744	40

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



bo32	2,98	,800	40
bo33	2,90	,871	40
bo34	2,75	,899	40
bo35	2,65	,834	40
bo36	2,83	,844	40
bo37	2,73	,877	40
bo38	2,63	,740	40
bo39	2,78	,832	40
bo40	2,93	,797	40
bo41	3,10	,632	40
bo42	3,08	,694	40
bo43	3,15	,700	40
bo44	3,00	,877	40
bo45	2,88	,757	40
bo46	3,10	,709	40
bo47	3,13	,723	40
bo48	3,05	,815	40

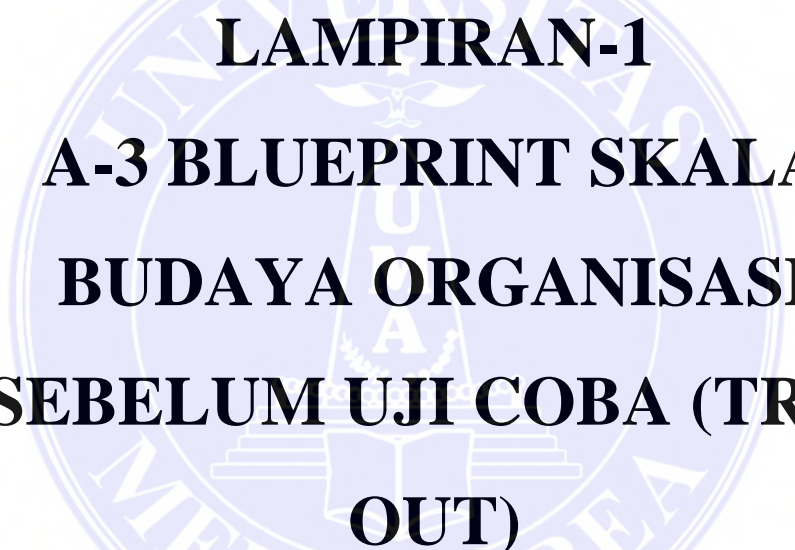
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
bo1	143,78	300,384	,478	,909
bo2	143,80	302,677	,312	,908
bo3	143,83	300,712	,475	,907
bo4	143,73	301,999	,373	,907

bo5	143,88	299,087	,538	,908
bo6	143,88	299,548	,427	,908
bo7	144,08	296,738	,548	,908
bo8	143,95	300,203	,361	,909
bo9	143,98	301,358	,411	,908
bo10	143,83	303,840	,283	,909
bo11	143,98	301,563	,399	,907
bo12	143,90	300,246	,400	,907
bo13	143,93	305,251	,173	,907
bo14	143,88	304,728	,213	,909
bo15	143,98	302,128	,414	,908
bo16	143,85	304,079	,221	,909
bo17	143,95	301,638	,493	,908
bo18	143,95	302,203	,292	,909
bo19	144,03	300,230	,462	,907
bo20	144,00	297,795	,643	,908
bo21	143,98	297,358	,585	,908
bo22	144,03	296,538	,613	,907
bo23	143,95	299,844	,440	,908
bo24	144,03	295,922	,556	,908
bo25	144,35	291,259	,575	,908
bo26	144,38	289,881	,669	,907
bo27	144,25	292,654	,557	,908
bo28	144,40	289,631	,644	,907
bo29	144,33	293,199	,535	,910

bo30	144,08	298,687	,492	,910
bo31	144,25	289,423	,741	,907
bo32	144,18	290,302	,653	,910
bo33	144,25	287,987	,676	,907
bo34	144,40	285,272	,747	,906
bo35	144,50	293,436	,512	,908
bo36	144,33	292,122	,552	,908
bo37	144,43	290,507	,585	,908
bo38	144,53	294,974	,520	,908
bo39	144,38	296,497	,404	,909
bo40	144,23	292,999	,554	,908
bo41	144,05	293,433	,688	,907
bo42	144,08	293,763	,610	,907
bo43	144,00	294,462	,574	,910
bo44	144,15	289,259	,627	,907
bo45	144,28	290,307	,692	,907
bo46	144,05	292,305	,658	,907
bo47	144,03	292,692	,628	,907
bo48	144,10	293,067	,538	,908

Item valid  $48 - 5 = 43$



**LAMPIRAN-1**  
**A-3 BLUEPRINT SKALA**  
**BUDAYA ORGANISASI**  
**SEBELUM UJI COBA (TRY-**  
**OUT)**

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)

### Blueprint Skala Budaya Organisasi

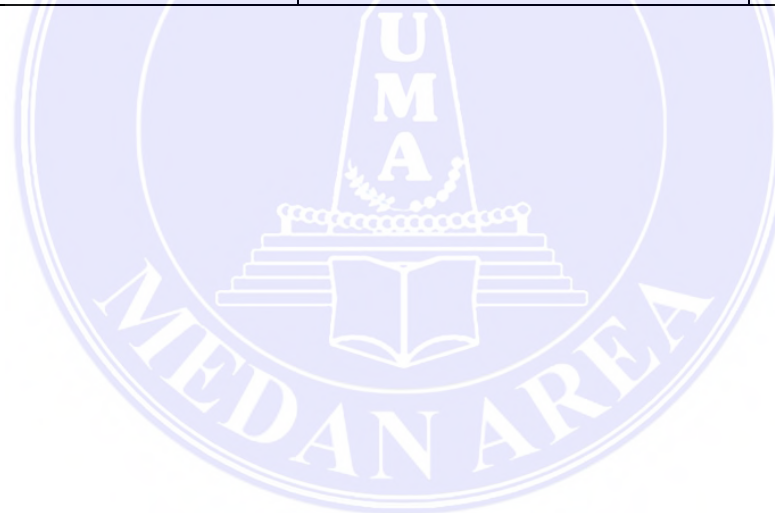
NO	DIMENSI	INDIKATOR	PERNYATAAN	
1.	Profesionalisme yang didasari rasa memiliki	1. penuhi janji	1. saya berusaha memenuhi target pencapaian perusahaan	1. saya kurang peduli dengan target pencapaian perusahaan
		2. penuhi lebih dari yang diminta	1. Saya membantu mempromosikan perusahaan, baik dari segi produk, layanan untuk meningkatkan pencapaian target perusahaan	1. saya enggan mempromosikan perusahaan karena tidak menguntungkan.
		3. penuhi dengan setulus hati	1. saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal	1. saya hanya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
		4. penuhi dengan benar	1. saya berusaha untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	1. saya merasa terbebani dengan tuntutan yang diberikan perusahaan
		5. penuhi untuk kepentingan perusahaan	1. saya peduli pada masalah yang dihadapi perusahaan dan berusaha menyelesaikannya	1. saya enggan peduli dengan masalah perusahaan dan hanya fokus pada pekerjaan saya saja
2.	Kerendahan dari yang didasarkan kesederhanaan	1. Hormatilah orang lain	1. saya selalu mengormati pendapat dari rekan kerja	1. saya selalu berbeda pendapat dengan rekan kerja dan menganggap pendapat saya selalu benar



		2. layanilah mereka dengan tulus	1. saya berusaha kerja maksimal untuk memudahkan departemen selanjutnya	1. saya memberikan sebagian kemampuan saya sesuai dengan gaji yang diberikan
			2. saya bekerja dengan sepenuh hati dan tidak keadaan terpaksa	2. saya bekerja dengan terpaksa karena tidak sesuai dengan keinginan saya
		3. bekerjalah dengan ikhlas	1. saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena memberikan manfaat bagi perusahaan	1. saya terpaksa menjalani pekerjaan yang saya jalani karena tidak ada pekerjaan lain
		4. belajarlalah untuk kesempurnaan	1. saya berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan lebih baik lagi	1. saya enggan melakukan pengembangan diri untuk perkembangan perusahaan
3.	Integritas yang didasari kejujuran	1. jujurlah terhadap diri sendiri dan orang lain	1. saya bertanggungjawab untuk berperilaku jujur dalam bekerja dan menaati prosedur yang sesuai dengan SOP (Standar Operational Prosedur)	1. saya hanya melakukan pekerjaan yang menjadi tugas saya hanya pada saat pimpinan mengawasi saja
		2. berlaku adil kepada orang lain	1. saya bersedia membantu bagi yang membutuhkan walaupun bukan departemen saya	1. saya hanya membantu yang membutuhkan dari departemen saya saja
		3. bertanggung jawablah kepada perbuatan sendiri	1. saya siap menerima sanksi apabila pekerjaan yang saya kerjakan tidak sesuai dengan tugas saya	1. saya merasa benar disetiap tugas yang saya kerjakan
		4. jangan mau dijual	1. saya mengabdikan dengan setulus hati kepada perusahaan	1. saya merasa dijadikan budak penghasil keuntungan perusahaan

4.	Kerja keras yang didasari sinergi tim	1. bekerja dengan satu tujuan bersama	1. dalam perusahaan tempat saya bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerja sama tim sesuai penugasan dari atasan	1. pekerjaan diselesaikan dengan kerja sama tim hanya pada saat tugas tertentu saja
		2. bekerja dengan satu tekad yang sama	1. saya bekerja sesuai dengan SOP (standar operasional prosedur) agar orang lain mudah untuk melanjutkan pekerjaan tersebut	1. saya bekerja hanya dengan kemampuan saya dan tidak peduli dengan hasil kerja
			2. saya menyadari kalau kerjaan saya adalah bagian dari kesuksesan perusahaan	2. saya bekerja hanya pada bidang kerja saya saja
		3. bekerja dengan satu gerak yang sama	1. dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan	1. saya selalu mengerjakan pekerjaan secara individu
		4. bekerja dengan satu hati bersama	1. saya saling menolong dengan sesama rekan kerja bila ada yang mengalami kesulitan	1. saya hanya menolong rekan kerja yang dekat dengan saya
5.	Kepemimpinan yang berwawasan global	1. mengembangkan visi	1. saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi	1. saya menganggap kalau visi dan misi itu adalah urusan manajemen dan pimpinan perusahaan
		2. mengembangkan sinergi	1. dalam perusahaan, saya dituntut untuk bekerja dengan satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal	1. saya tidak peduli kinerja departemen lain karena itu bukan tanggung jawab saya

		3. menunjukkan keteladanan	1. dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan	1. saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya walaupun diluar prosedur perusahaan
		4. membimbing bawahan	1. pimpinan sering memberikan solusi dan bantuan jika saya menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan	1. pimpinan cenderung tidak peduli dengan masalah yang dihadapi karyawan
		5. membimbing atasan	1. saya diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada atasan	1. pimpinan saya tidak mau mendengarkan saran dan kritik dari karyawannya





**LAMPIRAN-1**  
**SKALA *ORGANIZATIONAL***  
***CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)**  
**SEBELUM UJI COBA (TRY-**  
**OUT)**

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

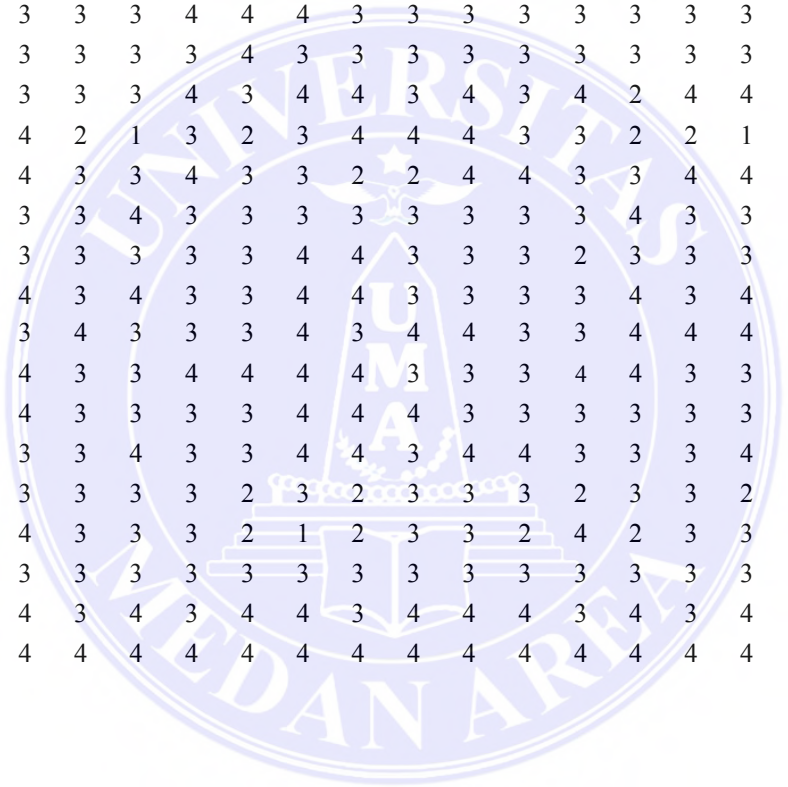
Document Accepted 10/21/19

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

**LAMPIRAN-1**  
**A-1 SKORING SKALA**  
***ORGANIZATIONAL***  
***CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***  
**SEBELUM UJI COBA (*TRY-OUT*)**



Res	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	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		
2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	
5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
6	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1
7	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	1	3	2	3	4	4	4	3	3	2	2	1	4	4	4	4	3	3	2	3	
8	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	
12	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	
13	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	
14	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	
15	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
17	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	1	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	
18	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	2	
19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	
20	3	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	2	



21	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2				
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2			
23	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	4				
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3		
25	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	1		
26	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	
27	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	
28	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
30	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
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	3	3	3	
32	2	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	
33	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
34	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
37	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	1	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	
38	1	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	
39	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

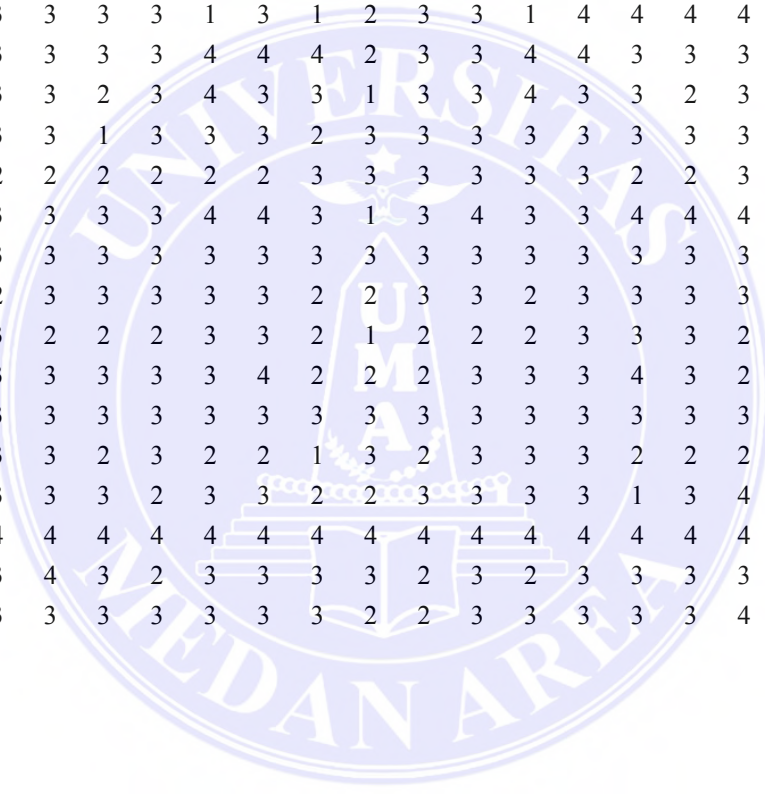
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	3	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
2	1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1	2	2	3	2	1	3
3	3	3	2	3	4	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3
3	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3
3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2
2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3
3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2
2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	2
2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4

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

3 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3  
 3 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 2  
 4 4 3 3 3 3 4 4 4 3 3 3 3 4 4 3 3 3 3 4 4 4 3 3 4  
 3 3 3 3 4 4 4 4 3 3 3 2 2 3 3 3 3 4 4 4 3 3 3 4 4 3  
 2 2 2 1 2 2 3 3 3 3 3 3 3 1 3 1 2 3 3 1 4 4 4 4 3 3 2 1  
 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 3 3 4 4 4 2 3 3 4 4 3 3 3 4 3 3 3  
 3 2 2 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 4 3 3 1 3 3 4 3 3 2 3 3 4 3 2  
 3 3 4 4 4 4 3 3 3 3 3 1 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2  
 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3 3 2 2 3 2 3 3 3  
 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 3 1 3 4 3 3 4 4 4 4 4 4  
 3 2 3 2 2  
 3 2 3 2 2 3 2 3 2 2 3 3 3 3 3 2 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3  
 3 2 3 2 3 4 4 3 2 3 2 2 2 3 3 2 1 2 2 2 3 3 3 2 2 2 3 4  
 2 2 3 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 2 2 2 3 3 3 4 3 2 3 3 2 3  
 3 2 3 3 3 3 2 3  
 2 2 2 2 3 3 2 2 3 3 3 2 3 2 2 1 3 2 3 3 3 2 2 2 2 3 3 2  
 4 3 3 3 2 2 2 3 3 3 3 3 2 3 3 2 2 3 3 3 3 1 3 4 4 3 3 2  
 4  
 3 3 2 4 3 3 3 2 3 3 4 3 2 3 3 3 2 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2  
 2 3 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4



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

**LAMPIRAN-1**

**A-2 UJI VALIDITAS DAN**

**RELIABILITAS SKALA**

***ORGANIZATIONAL***

***CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***

**SEBELUM UJI COBA (*TRY-OUT*)**



## Reliability

### Scale: Skala Organizational Citizenship Behavior Sebelum Uji Coba

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	40	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	58

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ocb1	2,93	,694	40
ocb2	3,20	,405	40
ocb3	3,33	,474	40
ocb4	3,38	,490	40
ocb5	3,23	,577	40
ocb6	3,05	,639	40

ocb7	3,23	,530	40
ocb8	3,03	,698	40
ocb9	3,23	,660	40
ocb10	3,05	,450	40
ocb11	3,10	,591	40
ocb12	3,10	,496	40
ocb13	2,93	,730	40
ocb14	3,30	,823	40
ocb15	3,25	,670	40
ocb16	3,10	,591	40
ocb17	3,30	,516	40
ocb18	3,20	,516	40
ocb19	3,10	,545	40
ocb20	3,18	,594	40
ocb21	3,20	,516	40
ocb22	3,28	,716	40
ocb23	3,23	,577	40
ocb24	3,00	,599	40
ocb25	3,15	,533	40
ocb26	3,30	,564	40
ocb27	3,38	,490	40
ocb28	3,38	,540	40
ocb29	3,10	,632	40
ocb30	2,70	,823	40
ocb31	2,95	,714	40

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

Document Accepted 10/21/19

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

Access from repository.uma.ac.id

ocb32	2,43	,813	40
ocb33	2,73	,751	40
ocb34	2,73	,784	40
ocb35	2,70	,823	40
ocb36	2,98	,733	40
ocb37	2,60	,955	40
ocb38	2,88	,791	40
ocb39	2,98	,660	40
ocb40	2,98	,577	40
ocb41	3,00	,641	40
ocb42	2,73	,751	40
ocb43	2,85	,580	40
ocb44	3,10	,709	40
ocb45	3,15	,622	40
ocb46	2,58	,874	40
ocb47	2,45	,815	40
ocb48	2,80	,648	40
ocb49	2,88	,791	40
ocb50	2,98	,698	40
ocb51	3,08	,656	40
ocb52	3,00	,906	40
ocb53	3,05	,639	40
ocb54	3,13	,791	40
ocb55	3,08	,730	40
ocb56	3,13	,723	40

ocb57	2,88	,791	40
ocb58	2,88	,822	40

#### Item-Total Statistics


	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ocb1	172,57	390,404	,119	,850
ocb2	172,30	384,831	,576	,848
ocb3	172,17	385,328	,462	,849
ocb4	172,12	386,061	,408	,849
ocb5	172,27	384,153	,428	,849
ocb6	172,45	383,638	,404	,849
ocb7	172,27	385,230	,415	,849
ocb8	172,47	381,076	,462	,849
ocb9	172,27	386,563	,276	,850
ocb10	172,45	384,408	,541	,849
ocb11	172,40	381,528	,532	,848
ocb12	172,40	387,221	,342	,849
ocb13	172,57	378,404	,536	,848
ocb14	172,20	383,344	,315	,850
ocb15	172,25	384,859	,337	,849
ocb16	172,40	382,246	,501	,849
ocb17	172,20	387,241	,327	,849
ocb18	172,30	385,600	,409	,849

ocb19	172,40	383,579	,481	,849
ocb20	172,32	382,328	,494	,849
ocb21	172,30	386,933	,342	,849
ocb22	172,22	381,974	,417	,849
ocb23	172,27	384,717	,402	,849
ocb24	172,50	384,410	,399	,849
ocb25	172,35	387,721	,293	,849
ocb26	172,20	383,241	,480	,849
ocb27	172,12	386,420	,389	,849
ocb28	172,12	383,958	,468	,849
ocb29	172,40	385,015	,352	,849
ocb30	172,80	380,574	,402	,849
ocb31	172,55	380,510	,471	,849
ocb32	173,07	376,840	,528	,848
ocb33	172,77	381,769	,403	,849
ocb34	172,77	375,512	,593	,848
ocb35	172,80	378,267	,475	,849
ocb36	172,52	381,692	,416	,849
ocb37	172,90	371,169	,600	,848
ocb38	172,62	374,446	,624	,848
ocb39	172,52	378,204	,605	,848
ocb40	172,52	380,204	,605	,848
ocb41	172,50	380,821	,517	,848
ocb42	172,77	376,743	,578	,848
ocb43	172,65	381,618	,539	,848



ocb44	172,40	376,246	,633	,848
ocb45	172,35	380,028	,566	,848
ocb46	172,92	371,661	,645	,848
ocb47	173,05	377,536	,504	,848
ocb48	172,70	377,241	,655	,848
ocb49	172,62	372,958	,674	,848
ocb50	172,52	375,538	,671	,848
ocb51	172,42	377,840	,623	,848
ocb52	172,50	375,026	,522	,848
ocb53	172,45	377,844	,641	,848
ocb54	172,37	375,625	,584	,848
ocb55	172,42	377,892	,554	,848
ocb56	172,37	378,035	,555	,848
ocb57	172,62	376,753	,547	,848
ocb58	172,62	377,984	,485	,849

Item valid  $58 - 3 = 55$



**LAMPIRAN-1**  
**A-3 BLUEPRINT SKALA**  
***ORGANIZATIONAL***  
***CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***  
**SEBELUM UJI COBA (*TRY-OUT*)**

### Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior


NO	DIMENSI	INDIKATOR	PERNYATAAN	
			FAVOURABLE	UNFAVOURABLE
1.	Altruism	1. menggantikan rekan kerja yang tidak hadir atau istirahat	1. ketika ada rekan kerja yang berhalangan hadir, saya membantu menangani pekerjaannya	1. saya enggan membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir
		2. meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang pekerjaannya menumpuk	1. ketika tugas saya selesai, saya bersedia membantu rekan kerja mengerjakan tugasnya tanpa diminta	1. saya enggan terlibat dengan masalah yang dialami oleh rekan kerja
			2. saya mau membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja lebih	1. saya lebih memilih beristirahat daripada membantu rekan kerja apabila tugas saya sudah selesai
		3. membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta	1. saya bersedia membantu karyawan baru untuk menyesuaikan diri dilingkungan kerja	1. saya enggan membantu penyesuaian diri karyawan baru
			2. dengan senang hati saya mengarahkan pekerjaan karyawan baru walaupun tanpa perintah atasan	2. saya membiarkan karyawan baru kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. membantu rekan kerja yang mengalami masalah dalam menyelesaikan pekerjaan	1. saya bersedia memberikan informasi terkait pekerjaan kepada rekan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya	1. saya enggan terlibat dengan masalah pekerjaan yang dialami oleh rekan kerja		

			2. saya dengan senang hati meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang pekerjaannya belum selesai	2. saya kurang peduli dengan rekan kerja yang sedang kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya
2.	Civic Virtue	5. selalu bersedia membantu karyawan lain	1. saya bersedia untuk membantu pekerjaan rekan saya bila diperlukan	1. membantu rekan kerja hanya akan menghabiskan waktu saya
		1. berpartisipasi aktif dalam menghadiri setiap kegiatan yang diadakan organisasi (rapat, pelatihan dan pengembangan organisasi)	1. saya aktif dalam menghadiri setiap kegiatan yang diadakan oleh perusahaan	1. menghadiri kegiatan yang diadakan perusahaan merupakan hal yang membosankan
			2. saya aktif menghadiri setiap rapat yang diadakan perusahaan	2. saya menghindari rapat perusahaan dan lebih memilih untuk menyelesaikan pekerjaan
			2. membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik bagi organisasi	1. saya suka mengemukakan inovasi-inovasi baru untuk kemajuan perusahaan
3.	conscientiousness	3. membaca dan mengikuti pengumuman organisasi	1. saya aktif membaca memo dan pengumuman untuk mengetahui informasi dalam perusahaan	1. saya lebih memilih untuk bertanya kepada rekan kerja daripada membaca papan informasi
		1. bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan	1. saya datang lebih awal sebelum jam kerja dimulai dan segera bekerja	1. saya hanya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam operasional yang sudah ditetapkan

4.	Courtesy		2. tidak masalah jika saya harus pulang lebih lama untuk menyelesaikan tugas diperusahaan	2. saya hanya bekerja lembur jika diberikan insentif tambahan
			3. apabila perusahaan memberikan pekerjaan diluar jam kerja, itu merupakan kesempatan saya untuk belajar banyak	3. saya keberatan bekerja diluar jam kerja yang ditetapkan jika tidak ada uang lembur
		2. tidak mengambil istirahat diluar jam istirahat	1. saya melakukan istirahat kerja selama waktu istirahat yang ditetapkan perusahaan	1. saya sering mencari kesempatan untuk bisa istirahat lebih awal
			2. saya masuk tepat waktu apabila jam istirahat telah selesai	2. saya sering memperpanjang waktu istirahat saya
			3. selama jam kerja saya sungguh-sungguh melakukan pekerjaan	3. di sela-sela jam kerja saya sering bermain handphone untuk kepentingan pribadi
		3. patuh dan taat pada peraturan perusahaan	1. saya mematuhi dan menjalankan aturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan	1. saya hanya akan menjalankan peraturan dan prosedur perusahaan pada saat atasan mengawasi saja
			2. saya mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan walaupun tanpa pengawasan	2. saya mengkritik peraturan perusahaan yang menyulitkan saya
			3. saya pernah mendapatkan reward atas pencapaian kerja saya	3. saya pernah mendapatkan sanksi atas kelalaian saya dalam bekerja
		1. membantu rekan kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan	1. saya membuka diri dan mau berbagi (sharing) dengan rekan tentang masalah pekerjaannya	1. saya sering menghindari rekan kerja yang ingin sharing seputar masalah pekerjaannya.



		pekerjaannya	2. saya aktif dalam memberikan saran kepada rekan kerja untuk menyelesaikan masalahnya	2. saya tidak memiliki waktu untuk mendengarkan keluh kesah rekan kerja
			1. saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	1. saya menghindari rekan kerja yang berbeda pendapat dengan saya
5.	Sportmanship	2. mengambil tindakan untuk mencegah perselisihan dengan karyawan lain	2. saya berusaha untuk tidak bermasalah dengan rekan kerja	2. saya enggan berusaha meleraikan ketika rekan kerja saya mengalami konflik diperusahaan
			3. saat berselisih pendapat, saya menghormati pendapat rekan kerja saya	3. saya akan mempertahankan pendapat saya walaupun saya salah
		1. tidak mengeluh dan melakukan banyak protes	1. saya siap mengikuti setiap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan walaupun tidak sesuai dengan keinginan saya	1. saya enggan untuk mengikuti kebijakan dan prosedur yang ada dalam perusahaan apabila tidak sesuai dengan keinginan saya
			2. saya memaklumi masalah-masalah yang ada dalam perusahaan	2. saya cenderung tidak peduli dengan masalah yang terjadi diperusahaan
		2. selalu fokus pada hal positif dibanding hal negatif mengenai perusahaan	1. pantang bagi saya untuk menyebarkan isu-isu tentang perusahaan walaupun saya merasa jengkel pada perusahaan	1. saya tertarik untuk membicarakan menceritakan keburukan perusahaan pada orang sekitar saya
			2. saya ikut aktif mencari solusi atas permasalahan yang terjadi diperusahaan	2. saya hanya berfokus pada masalah yang ada tanpa mau ikut memikirkan solusinya



**LAMPIRAN-2**

**SKALA BUDAYA ORGANISASI**

**SETELAH UJI COBA (*TRY-OUT*)**

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-2**  
**A-1 SKORING SKALA BUDAYA**  
**ORGANISASI SETELAH UJI**  
**COBA (*TRY-OUT*)**

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)

Res	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	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
5	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	
6	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	2	3	2	
7	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
11	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
12	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	
13	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	3	2	
14	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	3	3	
15	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	
17	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
19	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	3	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	3	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	
22	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
24	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
26	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
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	
29	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	
34	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	

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

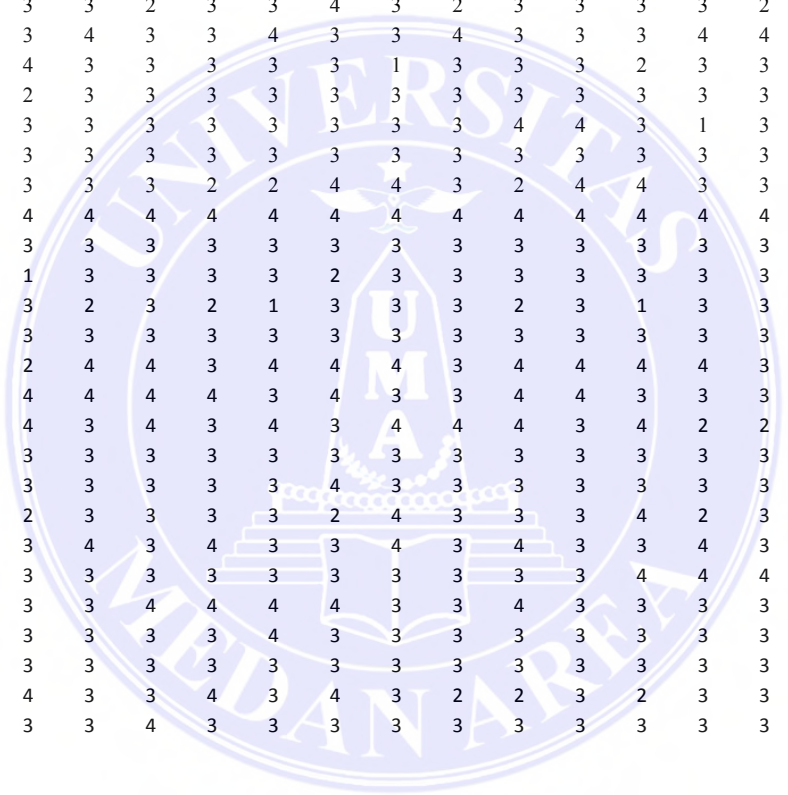
Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

35	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
36	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
37	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3		
38	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3			
39	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
40	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3			
41	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3			
42	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
43	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
44	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3		
45	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3		
46	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	3	3	3		
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
48	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	3	3	3		
49	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3		
51	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4		
52	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	2	2	2	2	3	3	3	3		
53	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3		
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
56	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
57	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	
58	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3		
59	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	3	3	3	3	
60	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
61	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
62	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
63	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	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	4	4	4	4	4	4
65	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	3	3	3	2	3	3	3	2	
66	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
67	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	
68	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2		



69	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3					
70	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3			
71	3	1	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3		
72	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3		
73	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3		
74	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
75	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
76	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
77	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3		
78	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	
79	3	3	3	2	3	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		
80	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2		
81	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		
82	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	2	3	3		
83	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
84	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	1	2	2	4	2	3	4		
85	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	2	3		
86	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	2	
87	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	3
88	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	3	2	2	3	1	1	2		
89	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	2	3	3	3	3	
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
91	3	3	3	4	2	1	1	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4		
92	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	1	2	3	2	3		
93	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	
94	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2		
95	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3		
97	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3		
98	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	

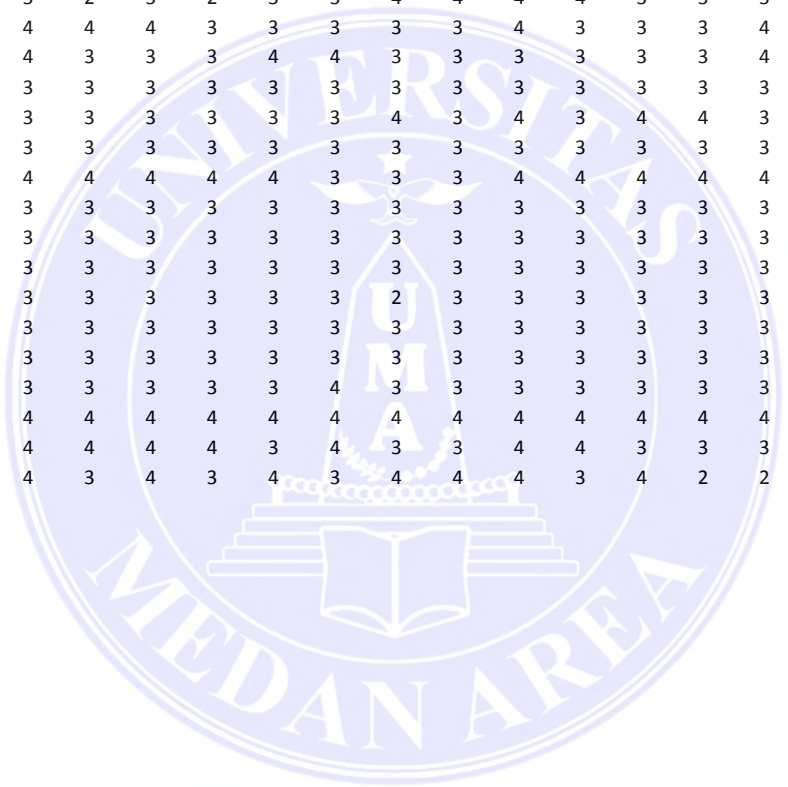


UNIVERSITAS MEDAN AREA

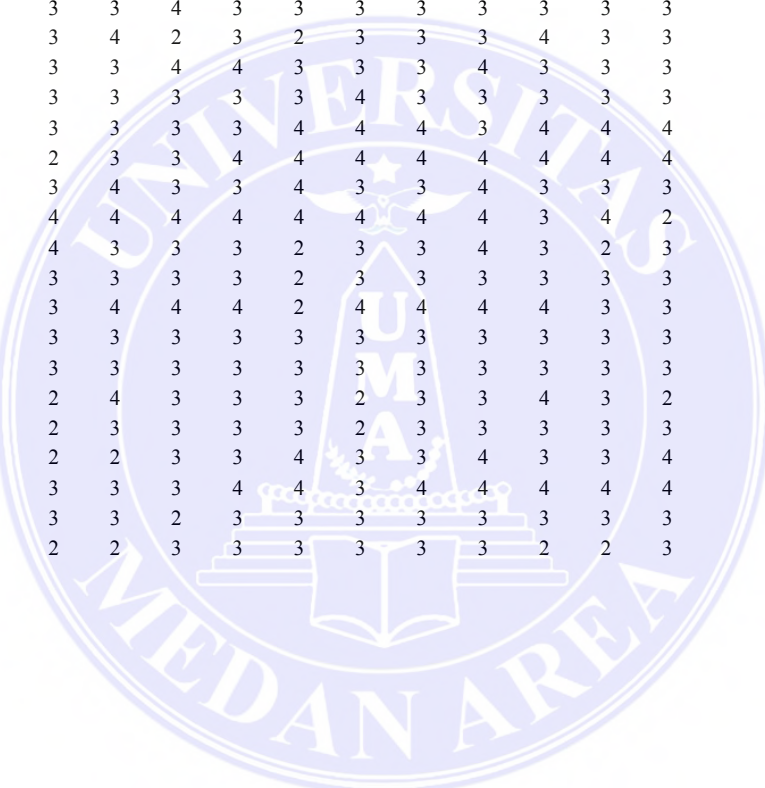
-----  
 ©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 -----

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

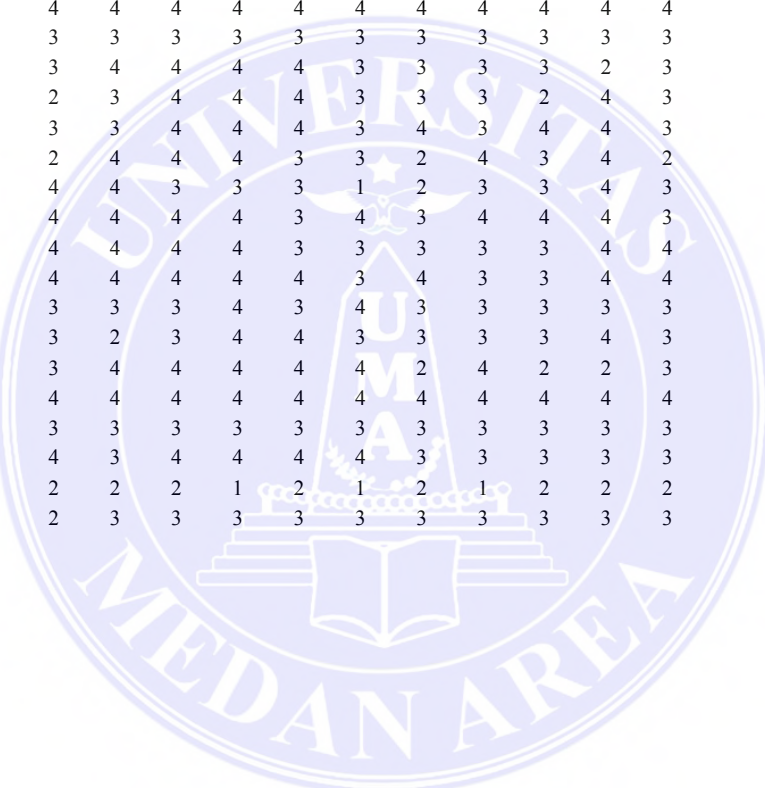
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3						
100	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3					
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3						
102	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3					
103	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3					
104	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3					
105	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2					
106	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3					
107	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					
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
109	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					
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
111	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					
112	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					
113	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	2	2	2	3	3			
114	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3		
115	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	4	4	4	4		
116	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	2	2	3	3	3	3	
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
118	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	4	4	4	4	
119	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	3				
120	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	3	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2



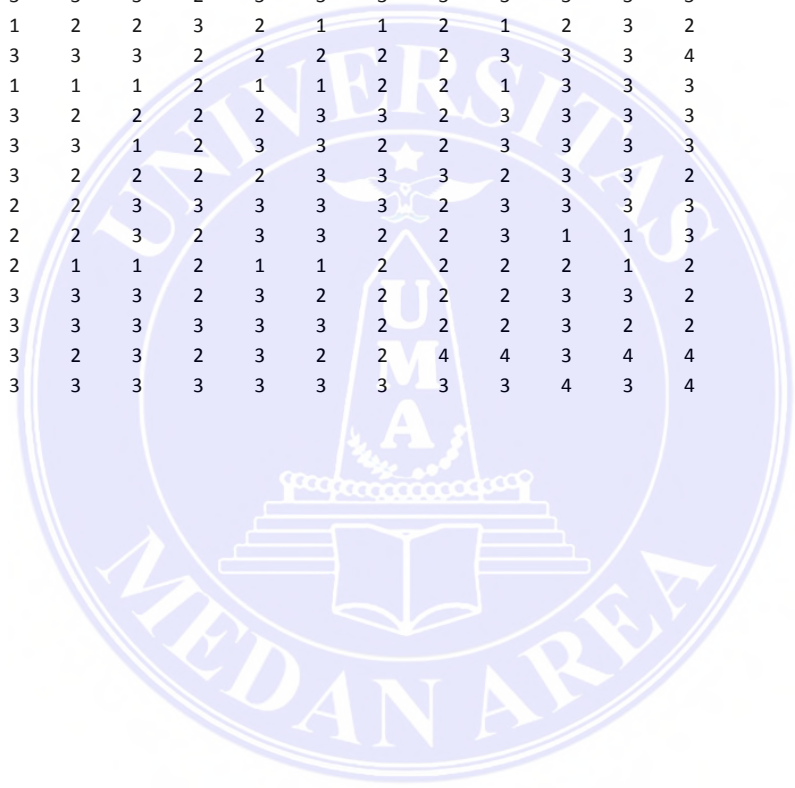
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3
4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2
3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3
3	2	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	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4
3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3



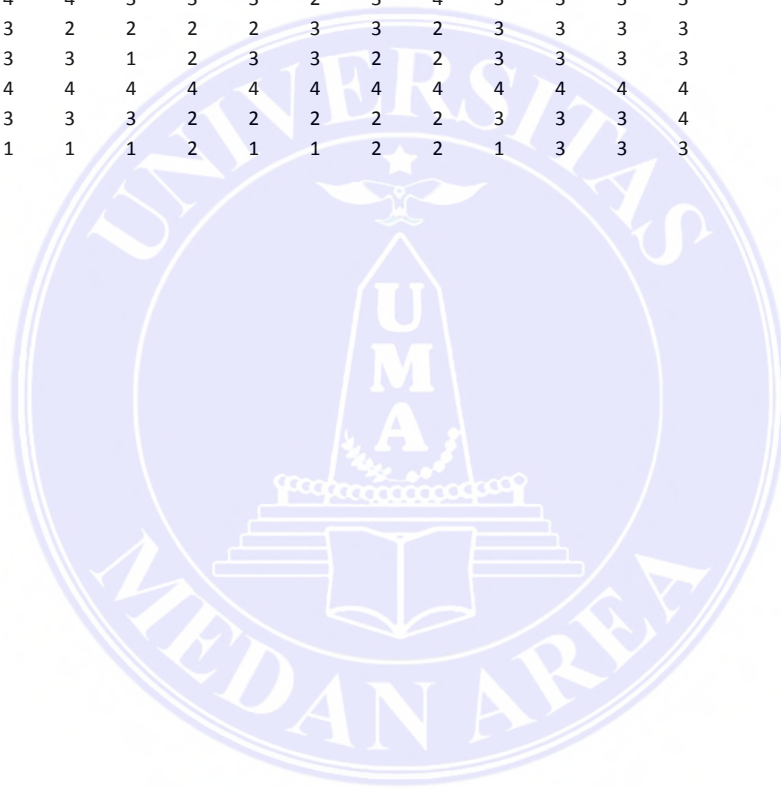
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2
3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	1	4	3	2	1	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
2	2	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	2
2	4	4	4	3	3	3	1	2	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3
4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



3	4	4	3	4	3	3	3	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	3	3	3	3
4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	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	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
2	3	4	2	2	4	2	3	4	4	2	3	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	3	2
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4
2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	3	3
3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2
3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	1	3
2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2
2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4



3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	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
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2
3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	1	4	3	2	1	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4
2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	3	3





**LAMPIRAN-2**  
**A-2 VALIDITAS DAN**  
**RELIABILITAS SKALA**  
**BUDAYA ORGANISASI**  
**SETELAH UJI COBA (*TRY-OUT*)**

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)

## Reliability

### Scale: Skala Budaya Organisasi Setelah Uji Coba

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	120	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	120	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	43

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
bo1	3,19	,584	120
bo2	3,19	,626	120
bo3	3,26	,510	120
bo4	3,21	,564	120
bo5	3,23	,561	120
bo6	3,28	,534	120

bo7	3,20	,544	120
bo8	3,22	,553	120
bo9	3,28	,594	120
bo11	3,17	,524	120
bo12	3,18	,534	120
bo15	3,21	,548	120
bo16	3,21	,593	120
bo17	3,13	,673	120
bo19	3,20	,574	120
bo20	3,15	,657	120
bo21	3,15	,617	120
bo22	3,12	,597	120
bo23	3,03	,733	120
bo24	3,16	,622	120
bo25	3,14	,612	120
bo26	3,13	,643	120
bo27	3,09	,698	120
bo28	3,08	,668	120
bo29	3,16	,635	120
bo30	3,17	,599	120
bo31	3,15	,560	120
bo32	3,10	,586	120
bo33	3,17	,570	120
bo34	3,09	,608	120
bo35	3,19	,626	120

bo36	3,17	,626	120
bo37	3,06	,612	120
bo38	3,15	,644	120
bo39	3,12	,663	120
bo40	3,18	,589	120
bo41	3,16	,594	120
bo42	3,06	,652	120
bo43	3,20	,544	120
bo44	3,19	,598	120
bo45	3,16	,565	120
bo46	3,20	,559	120
bo47	3,19	,639	120

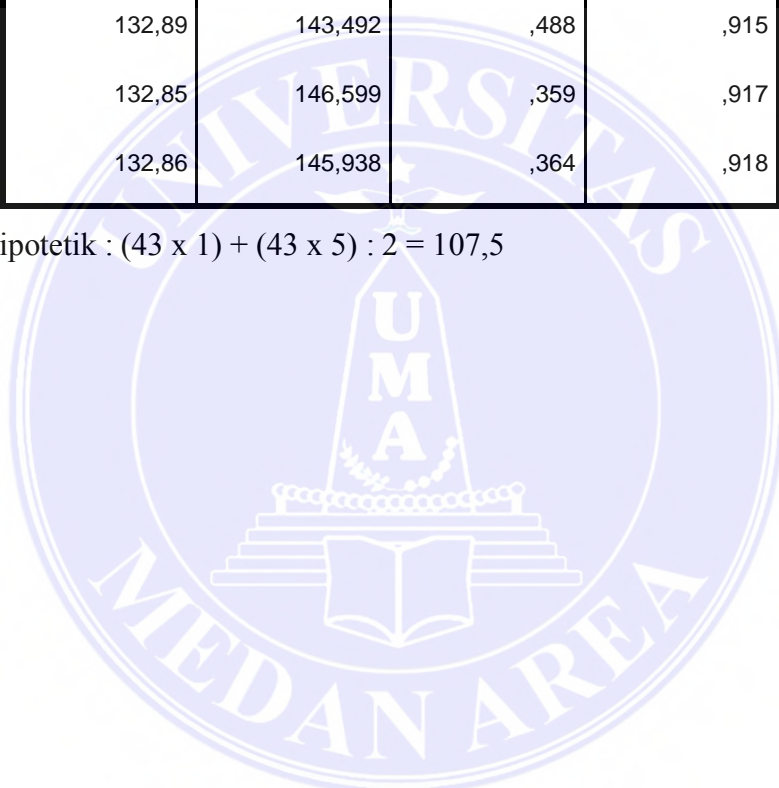
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
bo1	132,86	145,198	,347	,917
bo2	132,86	144,190	,388	,916
bo3	132,79	143,511	,544	,915
bo4	132,84	144,050	,447	,916
bo5	132,82	146,000	,303	,917
bo6	132,77	145,302	,375	,916
bo7	132,85	145,255	,371	,916
bo8	132,83	143,199	,523	,915

bo9	132,77	143,806	,440	,916
bo11	132,88	145,566	,362	,916
bo12	132,87	144,638	,428	,916
bo15	132,84	144,218	,448	,916
bo16	132,84	144,067	,422	,916
bo17	132,92	143,674	,390	,916
bo19	132,85	144,482	,406	,916
bo20	132,90	143,603	,406	,916
bo21	132,90	142,276	,527	,915
bo22	132,93	144,298	,402	,916
bo23	133,02	142,722	,409	,916
bo24	132,89	143,005	,473	,915
bo25	132,91	143,529	,444	,916
bo26	132,92	142,473	,491	,915
bo27	132,96	142,494	,446	,916
bo28	132,97	141,360	,542	,914
bo29	132,89	142,803	,475	,915
bo30	132,88	142,440	,533	,915
bo31	132,90	144,040	,451	,916
bo32	132,95	143,460	,472	,915
bo33	132,88	144,524	,406	,916
bo34	132,96	144,057	,410	,916
bo35	132,86	141,719	,558	,914
bo36	132,88	142,003	,538	,915
bo37	132,99	142,630	,507	,915

bo38	132,90	143,839	,399	,916
bo39	132,93	144,164	,365	,917
bo40	132,87	143,774	,446	,916
bo41	132,89	144,097	,418	,916
bo42	132,99	142,765	,464	,915
bo43	132,85	144,834	,404	,916
bo44	132,86	142,644	,519	,915
bo45	132,89	143,492	,488	,915
bo46	132,85	146,599	,359	,917
bo47	132,86	145,938	,364	,918

mean hipotetik :  $(43 \times 1) + (43 \times 5) : 2 = 107,5$





**LAMPIRAN-2**

**SKALA *ORGANIZATIONAL***

***CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***

**SETELAH UJI COBA (*TRY-OUT*)**

The background features a large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo. The logo is circular and contains the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA' around the perimeter. In the center, there is a stylized emblem featuring a book, a lamp, and a building, with the letters 'U', 'M', and 'A' integrated into the design.

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-2**  
**A-1 SKORING**  
***ORGANIZATIONAL***  
***CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***  
**SETELAH UJI COBA (*TRY-OUT*)**

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)

Res	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	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3		
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4		
5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
7	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3			
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2			
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3			
10	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3			
11	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2			
12	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3			
13	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2			
14	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3			
16	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3			
17	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4			
18	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2			
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2			
20	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2			
22	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3			
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3			
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3			
25	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	1	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	4	3			

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

26	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
27	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
28	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4		
29	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3		
30	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3		
31	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2		
33	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4		
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3		
35	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
36	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
37	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
38	3	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	2	3	4	
39	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		
40	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
41	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
42	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
43	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
45	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
46	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	
47	3	4	3	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	3	3	4	
48	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4		
49	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4		
50	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4		

## 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

52	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	
54	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
60	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
61	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	4	4	4
62	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
63	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
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4
65	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
66	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3
69	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
70	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
71	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
72	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
73	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	
74	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
75	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

## 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

76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
77	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	
78	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
80	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	
81	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	2	2	2	3	3	
82	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	
83	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
85	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	4	2	2	2	2	4	2	4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	4	4	
86	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
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	2	3	
88	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
89	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	
90	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	
91	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
92	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
93	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
94	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	
95	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3
96	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
97	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2
98	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	
99	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	

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





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)

101	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	
102	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	
103	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
105	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
108	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
109	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
110	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
111	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3		
112	2	3	3	3	3	2	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	
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
114	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	
115	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4
116	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	
117	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
118	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
120	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3

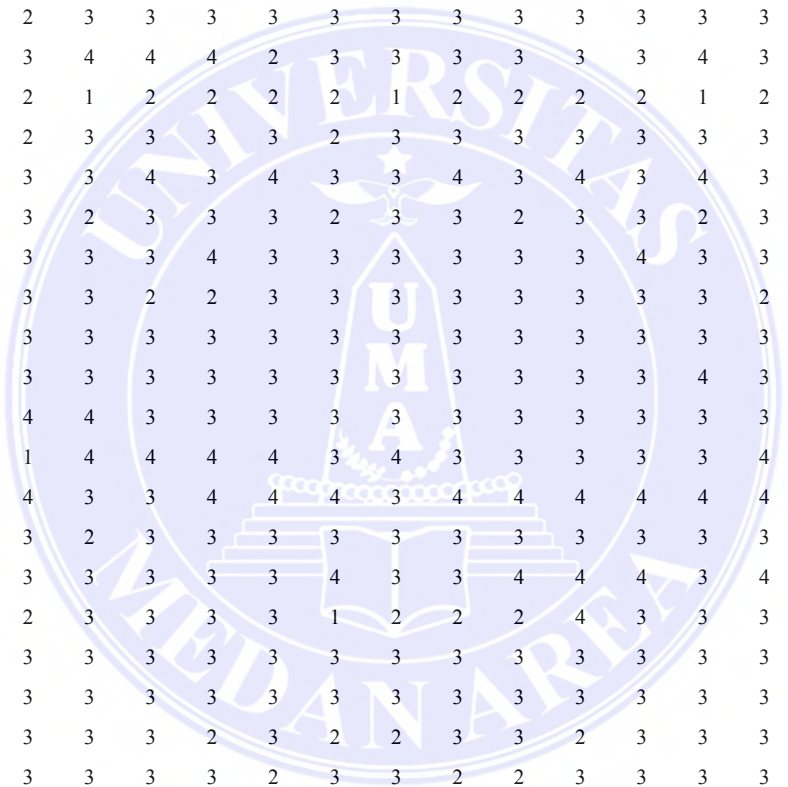
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4

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

4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
3	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	2	2	1	2	2	3	2	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	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	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	4	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	3	2	2
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2
4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	4	4

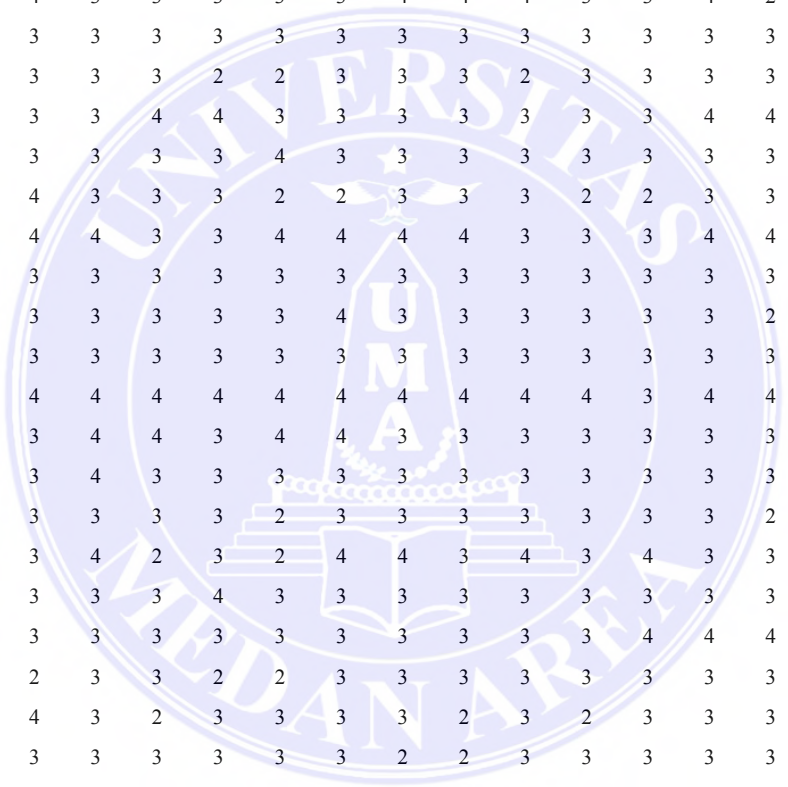


UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
 ©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

3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	4	1	4	4	4	2
3	4	1	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2
3	3	2	3	3	3	3	2	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	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	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	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
3	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	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3



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

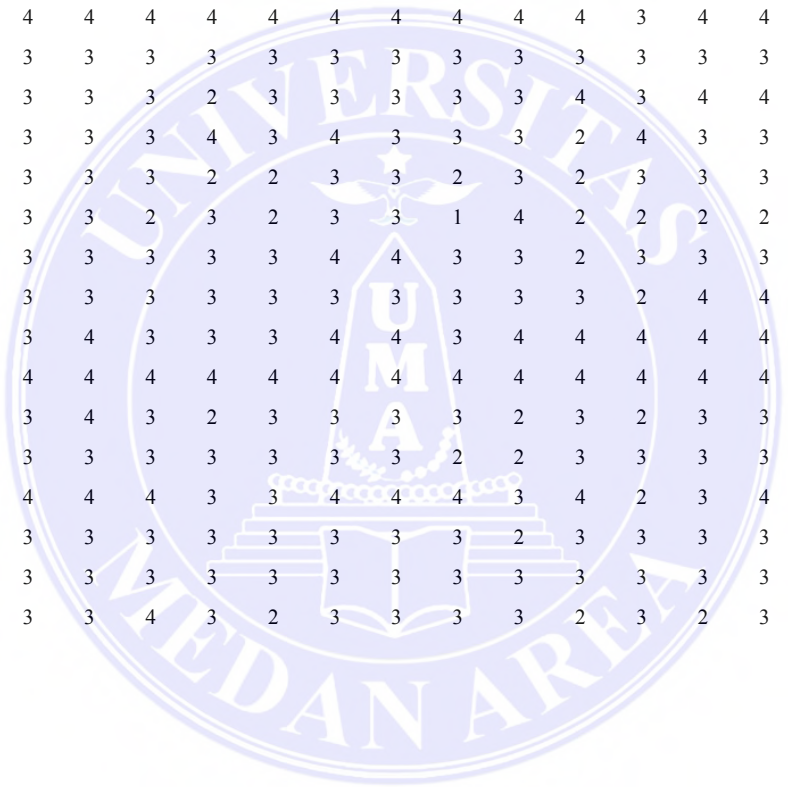
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
3	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	2	2	1	2	2	3	2	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	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	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	2
3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4

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

3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	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	
4	4	4	4	1	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	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	4
2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	1	4	2	2	2	2	4	2	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4
4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3



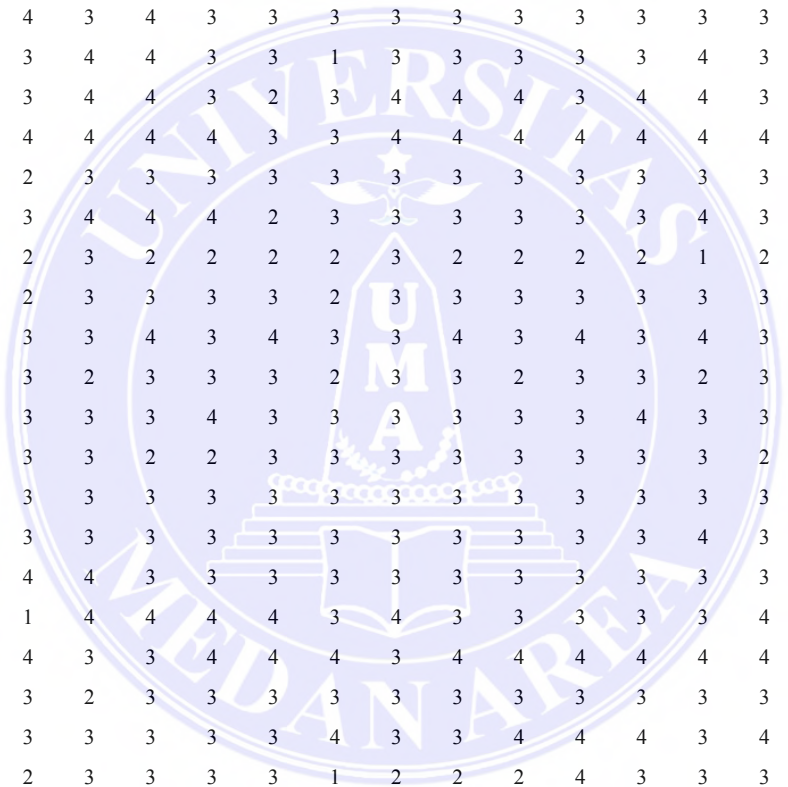
UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
 ©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



4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
2	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
3	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	2	2	1	2	2	3	2	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	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	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	4	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	3	3	2	



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

**LAMPIRAN-2**  
**A-2 VALIDITAS DAN**  
**RELIABILITAS**  
***ORGANIZATIONAL***  
***CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)***  
**SETELAH UJI COBA (*TRY-OUT*)**

## Reliability

### Scale: Skala Organizational Citizenship Behavior Setelah Uji Coba

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	120	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	120	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	55

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ocb2	3,15	,630	120
ocb3	3,25	,538	120
ocb4	3,27	,480	120
ocb5	3,28	,448	120
ocb6	3,27	,546	120
ocb7	3,18	,617	120

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

ocb8	3,13	,559	120
ocb10	3,13	,616	120
ocb11	3,19	,665	120
ocb12	3,10	,492	120
ocb13	3,09	,594	120
ocb14	3,08	,568	120
ocb15	3,10	,614	120
ocb16	3,10	,691	120
ocb17	3,21	,578	120
ocb18	3,18	,575	120
ocb19	3,18	,518	120
ocb20	3,28	,501	120
ocb21	3,13	,668	120
ocb22	3,23	,493	120
ocb23	3,23	,480	120
ocb24	3,14	,652	120
ocb26	3,19	,584	120
ocb27	3,05	,592	120
ocb28	3,18	,580	120
ocb29	3,53	3,680	120
ocb30	3,27	,514	120
ocb31	3,24	,565	120
ocb32	3,17	,599	120
ocb33	3,03	,697	120
ocb34	3,13	,634	120
ocb35	3,00	,686	120

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

ocb36	2,96	,715	120
ocb37	3,08	,724	120
ocb38	2,97	,721	120
ocb39	3,15	,603	120
ocb40	3,04	,715	120
ocb41	2,92	,717	120
ocb42	3,08	,624	120
ocb43	3,08	,574	120
ocb44	3,18	,502	120
ocb45	3,06	,665	120
ocb46	3,10	,627	120
ocb47	3,18	,589	120
ocb48	3,09	,608	120
ocb49	3,03	,628	120
ocb50	3,02	,767	120
ocb51	3,10	,691	120
ocb52	3,14	,569	120
ocb53	3,12	,582	120
ocb54	3,17	,555	120
ocb55	3,10	,627	120
ocb56	3,19	,569	120
ocb57	3,34	,542	120
ocb58	3,13	,621	120

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ocb2	169,71	260,393	,302	,890
ocb3	169,61	258,022	,498	,888
ocb4	169,59	258,059	,560	,888
ocb5	169,58	258,850	,546	,888
ocb6	169,59	260,059	,373	,889
ocb7	169,68	260,134	,322	,890
ocb8	169,73	259,122	,417	,889
ocb10	169,73	256,970	,485	,888
ocb11	169,67	256,241	,481	,888
ocb12	169,76	259,933	,426	,889
ocb13	169,77	255,911	,561	,887
ocb14	169,78	259,768	,374	,889
ocb15	169,76	260,723	,394	,890
ocb16	169,76	258,185	,372	,889
ocb17	169,65	260,078	,349	,889
ocb18	169,68	255,848	,585	,887
ocb19	169,68	258,423	,494	,888
ocb20	169,58	259,590	,439	,889
ocb21	169,73	257,155	,435	,888
ocb22	169,63	260,537	,386	,889
ocb23	169,63	261,026	,365	,889
ocb24	169,72	258,423	,385	,889
ocb26	169,67	260,964	,398	,890

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



ocb27	169,81	257,249	,491	,888
ocb28	169,68	259,314	,390	,889
ocb29	169,33	231,485	,396	,931
ocb30	169,59	259,823	,413	,889
ocb31	169,62	260,625	,328	,890
ocb32	169,69	259,543	,364	,889
ocb33	169,83	259,759	,397	,890
ocb34	169,73	257,680	,434	,888
ocb35	169,86	254,610	,541	,887
ocb36	169,90	260,175	,371	,890
ocb37	169,78	257,919	,365	,889
ocb38	169,89	259,257	,308	,890
ocb39	169,71	258,141	,435	,888
ocb40	169,82	254,454	,525	,887
ocb41	169,94	257,854	,372	,889
ocb42	169,78	256,457	,505	,888
ocb43	169,78	256,646	,542	,888
ocb44	169,68	258,423	,512	,888
ocb45	169,80	257,371	,427	,888
ocb46	169,76	255,664	,542	,887
ocb47	169,68	256,773	,519	,888
ocb48	169,77	257,004	,490	,888
ocb49	169,83	258,123	,417	,889
ocb50	169,84	256,487	,401	,889
ocb51	169,76	255,546	,494	,888
ocb52	169,72	258,188	,460	,888

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

ocb53	169,74	256,815	,524	,888
ocb54	169,69	257,980	,485	,888
ocb55	169,76	256,588	,495	,888
ocb56	169,67	256,846	,535	,888
ocb57	169,52	259,563	,405	,889
ocb58	169,73	263,882	,332	,891

mean hipotetik :  $(55 \times 1) + (55 \times 4) : 2 = 137,5$



The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central shield with a book and a lamp, topped with a crown. The shield is surrounded by a wreath. The text "UNIVERSITAS" is written in an arc at the top, and "MEDAN AREA" is written in an arc at the bottom. A large letter "M" is positioned above the shield.

**LAMPIRAN-3**  
**UJI ASUMSI**  
**(UJI LINEARITAS & 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

Document Accepted 10/21/19

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



# **LAMPIRAN-3**

## **A-1 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](http://repository.uma.ac.id)

## Means

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OrganizationalCitizenshipBehavior * BudayaOrganisasi	120	100,0%	0	0,0%	120	100,0%

### Report

#### OrganizationalCitizenshipBehavior

BudayaOrganisasi	Mean	N	Std. Deviation
104	157,00	1	.
109	150,00	1	.
110	189,00	1	.
111	152,00	1	.
112	180,00	1	.
113	137,00	1	.
114	151,00	2	1,414
115	151,00	1	.
116	164,50	2	26,163
117	187,00	1	.
118	166,00	2	21,213
119	164,00	7	8,813
120	149,33	3	15,308
121	155,86	7	12,020
122	153,00	5	6,205

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

123	157,20	10	11,670
124	197,00	1	.
125	149,50	6	8,916
126	150,29	7	13,425
127	163,14	7	15,879
128	153,29	7	14,373
129	152,00	1	.
130	166,00	3	14,422
132	154,00	1	.
133	167,00	3	15,716
134	181,50	2	,707
135	148,50	2	2,121
136	144,00	2	16,971
138	176,00	1	.
139	153,00	1	.
140	158,00	3	7,937
141	168,00	2	26,870
142	142,00	1	.
143	153,00	2	4,243
144	154,67	3	21,221
145	145,00	2	7,071
146	135,00	1	.
147	156,00	3	7,937
148	160,00	2	14,142
149	146,33	3	6,658
150	137,00	1	.

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



151	144,50	2	3,536
152	149,00	1	.
154	156,00	1	.
155	172,00	1	.
157	147,00	1	.
162	185,00	1	.
Total	157,02	120	14,408

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior * Budaya Organisasi	(Combined)	12708,295	46	276,267	1,681	,023
	Between Groups	322,437	1	322,437	1,962	,002
	Deviation from Linearity	12385,858	45	275,241	1,675	,025
	Within Groups	11995,671	73	164,324		
	Total	24703,967	119			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational Citizenship Behavior * Budaya Organisasi	,414	,171	,717	,514



# **LAMPIRAN-3**

## **A-2 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

Document Accepted 10/21/19

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

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

**Notes**

Output Created	04-AUG-2019 23:09:09	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	120
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	NPART TESTS	
	/K-S(NORMAL)=X Y	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286

a. Based on availability of workspace memory.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		BudayaOrganisasi	OrganizationalCitizenshipBehavior
N		120	120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	125,66	150,02
	Std. Deviation	9,932	10,408
	Absolute	,172	,195
Most Extreme Differences	Positive	,172	,195
	Negative	-,069	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		1,883	2,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,102	,100

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## **LAMPIRAN-4**

## **UJI 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](http://repository.uma.ac.id)

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
OrganizationalCitizenshipBehavior	150,02	14,408	120
BudayaOrganisasi	125,66	11,932	120

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,414 <sup>a</sup>	,171	,005	14,374

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322,437	1	322,437	1,561	,001
	Residual	24381,530	118	206,623		
	Total	24703,967	119			

a. Dependent Variable: OrganizationalCitizenshipBehavior

b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi



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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	174,903	14,378		12,164	,000
BudayaOrganisasi	,138	,110	,114	1,249	,001

a. Dependent Variable: OrganizationalCitizenshipBehavior



The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central figure of a person standing on a stack of books, with a large letter 'M' above them. The emblem is surrounded by the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA' in a circular border.

**LAMPIRAN-5**

**KUESIONER SEBELUM UJI COBA**

**(*TRY-OUT*)**

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)

**INSTRUMEN TEST MAHASISWA PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, maka bersama ini saya mohon kepada bapak dan ibu untuk meluangkan waktu dan mengisi kuesioner yang saya susun dalam menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Adapun kuesioner ini berbentuk pernyataan-pernyataan dengan empat (4) pilihan jawaban. Bapak dan ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi apa yang dirasakan berdasarkan pernyataan yang tersedia.

Hal-hal yang perlu saya jelaskan dalam kuesioner ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa kuesioner ini saya buat murni untuk tujuan penelitian yang bersifat ilmiah, maka kami mengharapkan kejujuran bapak dan ibu dalam mengisinya.
2. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga bapak dan ibu tidak perlu ragu untuk menentukan pilihan jawaban.
3. Semua jawaban yang bapak dan ibu berikan saya jamin kerahasiaannya.
4. Saya mohon jangan sampai ada satu nomor pun yang terlewat jawabannya.
5. Atas kesediaan dan bantuan bapak serta ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Ade Juliani Firdaus

Nama (inisial) :

Usia :

Lama Kerja :

### **PETUNJUK PENGISIAN SKALA**

1. Skala ini terdiri dari dua (2) bagian yaitu skala A dan skala B.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban bapak atau ibu pada setiap pernyataan dengan memberi tanda (√) pada salah satu pilihan yang tersedia.

Adapun alternatif pilihan jawaban yang kami sediakan sebagai berikut:

**SS** : **Sangat Sesuai** dengan keadaan yang dialami diri anda.

**S** : **Sesuai** dengan keadaan yang dialami diri anda.

**TS** : **Tidak Sesuai** dengan keadaan yang dialami diri anda.

**STS** : **Sangat Tidak Sesuai** dengan keadaan yang dialami diri anda.

### **Contoh pengisian :**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menerima dan menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan.	√			

Jika anda ingin mengganti jawaban, maka coretlah jawaban yang salah ( $\neq$ ) dan berikan tanda ( $\surd$ ) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

**Contoh Penggantian Jawaban :**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menerima dan menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan.	$\neq$		$\surd$	



### SKALA *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Ketika ada rekan yang berhalangan hadir, saya bersedia menangani pekerjaannya				
	Saya aktif dalam menghadiri setiap kegiatan yang diadakan oleh perusahaan				
3.	Saya datang lebih awal sebelum jam kerja dimulai dan segera bekerja tepat waktu				
4.	Saya membuka diri dan mau berbagi (sharing) dengan rekan tentang masalah pekerjaan				
5.	Saya siap mengikuti setiap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan walaupun tidak sesuai dengan keinginan saya				
6.	Ketika tugas saya selesai, saya menawarkan bantuan pada rekan kerja yang belum menyelesaikan pekerjaan				
7.	Saya aktif dan tekun dalam mengikuti setiap rapat di perusahaan				
8.	Tidak masalah jika saya harus pulang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan di perusahaan				
9.	Saya aktif dalam memberikan saran kepada rekan kerja untuk menyelesaikan masalahnya				
10.	Saya memaklumi masalah-masalah yang ada dalam perusahaan				
11.	Saya bersedia membantu karyawan baru untuk menyesuaikan diri dilingkungan kerja				
12.	Saya suka mengemukakan inovasi-inovasi baru untuk kemajuan perusahaan				
13.	Apabila perusahaan memberikan pekerjaan diluar jam kerja, itu merupakan kesempatan saya untuk belajar banyak				
14.	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja				



15.	Pantang bagi saya untuk menyebarkan isu-isu tentang perusahaan walaupun saya merasa jengkel pada perusahaan				
16.	Dengan senang hati saya mengarahkan pekerjaan karyawan baru walaupun tanpa perintah atasan				
17.	Saya aktif membaca memo dan pengumuman untuk mengetahui informasi dalam perusahaan				
18.	Saya melaukan istirahat kerja selama jam istirahat yang ditetapkan perusahaan				
19.	Saya ikut aktif mencari solusi atas permasalahan yang terjadi di perusahaan				
20.	Saya bersedia memberikan informasi terkait pekerjaan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya				
21.	Saya masuk tepat waktu apabila jam istirahat telah selesai				
22.	Saya berusaha untuk tidak bermasalah dengan rekan kerja				
23.	Saya dengan senang hati meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang pekerjaannya belum selesai				
24.	Saat berselisih paham, saya menghormati pendapat rekan kerja				
25.	Saya bersedia untuk membantu pekerjaan rekan bila diperlukan				
26.	Saya mematuhi dan menjalankan aturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan				
27.	Selama jam kerja saya sungguh-sungguh melakukan pekerjaan				
28.	Saya mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan tanpa diawasi atasan				
29.	Saya pernah mendapatkan reward atas pencapaian kerja saya				
30.	Saya enggan membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir				

31.	Menghadiri kegiatan yang diadakan perusahaan merupakan hal yang membosankan				
32.	Saya hanya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam operasional yang sudah ditetapkan				
33.	Saya menghindari rekan kerja yang ingin sharing seputar masalah pekerjaan				
34.	Saya enggan mengikuti kebijakan dan prosedur yang ada dalam perusahaan apabila tidak sesuai dengan keinginan saya				
35.	Saya enggan terlibat dengan masalah yang dialami oleh rekan kerja				
36.	Saya menghindari rapat perusahaan dan lebih memilih untuk menyelesaikan pekerjaan				
37.	Saya hanya bekerja diluar jika diberikan insentif tambahan				
38.	Saya malas mendengarkan keluhan rekan kerja seputar pekerjaan				
39.	Saya cenderung tidak peduli dengan masalah yang terjadi diperusahaan				
40.	Saya enggan membantu penyesuaian diri karyawan baru				
41.	Saya merasa bahwa perusahaan tidak pernah menerima saran saya				
42.	Saya keberatan bekerja diluar jam kerja yang ditetapkan jika tidak ada uang lembur				
43.	Saya menghindari rekan kerja yang ingin sharing seputar masalah pekerjaan				
44.	Saya tertarik untuk membicarakan keburukan perusahaan pada orang lain				
45.	Saya membiarkan karyawan baru kesulitan dalam menyesuaikan pekerjaannya				
46.	Saya lebih memilih untuk bertanya kepada rekan kerja daripada membaca papan informasi				
47.	Jika pekerjaan saya cukup berat, saya				

	mencoba istirahat lebih awal				
48.	Saya hanya berfokus pada masalah yang ada tanpa mau ikut memikirkan solusinya				
49.	Saya enggan terlibat dengan masalah pekerjaan yang dialami rekan kerja				
50.	Saya suka memperpanjang waktu istirahat				
51.	Saya enggan berusaha meleraikan ketika rekan kerja saya mengalami konflik diperusahaan				
52.	Saya kurang peduli dengan rekan kerja yang sedang kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya				
53.	Saya akan mempertahankan pendapat saya walaupun saya salah				
54.	Membantu rekan kerja hanya akan menghabiskan waktu saya				
55.	Saya hanya akan menjalankan peraturan dan prosedur perusahaan pada saat atasan mengawasi saja				
56.	Saya sering bermain handphone disela-sela jam kerja untuk kepentingan pribadi				
57.	Saya mengkritik peraturan perusahaan yang menyulitkan saya				
58.	Saya pernah mendapatkan sanksi atas kelalaian saya dalam bekerja				

## SKALA BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya berusaha memenuhi target pencapaian perusahaan				
2.	Saya menghormati pendapat dari rekan kerja				
3.	Saya bertanggung jawab untuk berperilaku jujur dalam bekerja dan menaati prosedur yang sesuai dengan SOP (standar operational prosedur)				
4.	Dalam perusahaan tempat saya bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerja sama tim				
5.	Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi				
6.	Saya membantu mempromosikan perusahaan, baik dari segi produk, layanan untuk meningkatkan pencapaian target perusahaan				
7.	Saya berusaha kerja maksimal untuk memudahkan departemen selanjutnya				
8.	Saya bersedia membantu bagi yang membutuhkan walaupun bukan dari departemen saya				
9.	Saya bekerja sesuai dengan SOP (standar operasional prosedur) agar orang lain mudah untuk melanjutkan pekerjaan tersebut				
10.	Dalam perusahaan, saya dituntut untuk bekerja dengan satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal				
11.	Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal				
12.	Saya bekerja dengan sepenuh hati dan tidak keadaan terpaksa				

13.	Saya siap menerima sanksi apabila pekerjaan yang saya kerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan				
14.	Saya menyadari kalau pekerjaan saya adalah bagian dari kesuksesan perusahaan				
15.	Saya melakukan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan				
16.	Saya berusaha untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab				
17.	Saya mengabdikan dengan setulus hati kepada perusahaan				
18.	Pimpinan sering memberikan solusi dan bantuan jika saya menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan				
19.	Saya peduli pada masalah yang dihadapi perusahaan dan berusaha menyelesaikannya				
20.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan				
21.	Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada atasan				
22.	Saya senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena memberikan manfaat bagi perusahaan				
23.	Saya saling menolong dengan sesama rekan kerja bila ada yang mengalami kesulitan				
24.	Saya berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan lebih baik lagi				
25.	Saya kurang peduli dengan target pencapaian perusahaan				
26.	Saya berbeda pendapat dengan rekan kerja karena saya merasa pendapat saya selalu benar				
27.	Saya hanya mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas saya hanya pada saat diawasi				



	pimpinan saja				
28.	Pekerjaan diselesaikan dengan kerja sama tim hanya pada tugas tertentu saja				
29.	Saya menganggap kalau visi dan misi itu adalah urusan manajemen dan pimpinan perusahaan				
30.	Saya enggan mempromosikan perusahaan karena tidak menguntungkan				
31.	Saya memberikan sebagian kemampuan saya sesuai dengan gaji yang diberikan				
32.	Saya hanya membantu bagi yang membutuhkan dari departemen saya saja				
33.	Saya bekerja hanya dengan kemampuan saya dan tidak peduli dengan hasil kerja				
34.	Saya kurang peduli dengan kinerja departemen lain karena itu bukan tanggung jawab saya				
35.	Saya hanya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
36.	Saya bekerja dengan terpaksa karena tidak sesuai dengan keinginan saya				
37.	Saya merasa benar disetiap tugas yang saya kerjakan				
38.	Saya bekerja hanya pada bidang saya saja				
39.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya walaupun diluar prosedur perusahaan				
40.	Saya enggan mempromosikan perusahaan karena tidak menguntungkan				
41.	Saya merasa dijadikan budak penghasil keuntungan perusahaan				
42.	Saya kurang peduli dengan masalah perusahaan dan hanya fokus pada pekerjaan				
43.	Pimpinan cenderung kurang peduli dengan masalah yang dihadapi karyawan				
44.	Saya mengerjakan pekerjaan secara individu				



45.	Pimpinan saya enggan mendengarkan saran dan kritik dari karyawannya				
46.	Saya terpaksa menjalani pekerjaan yang saya jalani karena tidak ada pekerjaan lain				
47.	Saya hanya menolong rekan kerja yang dekat dengan saya				
48.	Saya enggan melakukan pengembangan diri untuk perkembangan perusahaan				





**LAMPIRAN-5**

**KUESIONER SETELAH UJI COBA**

***(TRY-OUT)***

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)

**INSTRUMEN TEST MAHASISWA PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, maka bersama ini saya mohon kepada bapak dan ibu untuk meluangkan waktu dan mengisi kuesioner yang saya susun dalam menyelesaikan tugas akhir (skripsi). Adapun kuesioner ini berbentuk pernyataan-pernyataan dengan empat (4) pilihan jawaban. Bapak dan ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi apa yang dirasakan berdasarkan pernyataan yang tersedia.

Hal-hal yang perlu saya jelaskan dalam kuesioner ini adalah sebagai berikut:

6. Bahwa kuesioner ini saya buat murni untuk tujuan penelitian yang bersifat ilmiah, maka kami mengharapkan kejujuran bapak dan ibu dalam mengisinya.
7. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga bapak dan ibu tidak perlu ragu untuk menentukan pilihan jawaban.
8. Semua jawaban yang bapak dan ibu berikan saya jamin kerahasiaannya.
9. Saya mohon jangan sampai ada satu nomor pun yang terlewat jawabannya.
10. Atas kesediaan dan bantuan bapak serta ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Ade Juliani Firdaus

Nama (inisial) :

Usia :

Lama Kerja :

### **PETUNJUK PENGISIAN SKALA**

4. Skala ini terdiri dari dua (2) bagian yaitu skala A dan skala B.
5. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban bapak atau ibu pada setiap pernyataan dengan memberi tanda (√) pada salah satu pilihan yang tersedia.

Adapun alternatif pilihan jawaban yang kami sediakan sebagai berikut:

**SS** : **Sangat Sesuai** dengan keadaan yang dialami diri anda.

**S** : **Sesuai** dengan keadaan yang dialami diri anda.

**TS** : **Tidak Sesuai** dengan keadaan yang dialami diri anda.

**STS** : **Sangat Tidak Sesuai** dengan keadaan yang dialami diri anda.

### **Contoh pengisian :**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menerima dan menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan.	√			

Jika anda ingin mengganti jawaban, maka coretlah jawaban yang salah (≠) dan berikan tanda (√) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

### **Contoh Penggantian Jawaban :**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menerima dan menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan.	≠		√	

**SELAMAT MENGERJAKAN**

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

**SKALA *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya aktif dalam menghadiri setiap kegiatan yang diadakan oleh perusahaan				
2.	Saya datang lebih awal sebelum jam kerja dimulai dan segera bekerja tepat waktu				
3.	Saya membuka diri dan mau berbagi (sharing) dengan rekan tentang masalah pekerjaan				
4.	Saya siap mengikuti setiap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan walaupun tidak sesuai dengan keinginan saya				
5.	Ketika tugas saya selesai, saya menawarkan bantuan pada rekan kerja yang belum menyelesaikan pekerjaan				
6.	Saya aktif dan tekun dalam mengikuti setiap rapat di perusahaan				
7.	Tidak masalah jika saya harus pulang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan di perusahaan				
8.	Saya memaklumi masalah-masalah yang ada dalam perusahaan				
9.	Saya bersedia membantu karyawan baru untuk menyesuaikan diri dilingkungan kerja				
10.	Saya suka mengemukakan inovasi-inovasi baru untuk kemajuan perusahaan				
11.	Apabila perusahaan memberikan pekerjaan diluar jam kerja, itu merupakan kesempatan saya untuk belajar banyak				
12.	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja				
13.	Pantang bagi saya untuk menyebarkan isu-isu tentang perusahaan walaupun saya merasa jengkel pada perusahaan				

14.	Dengan senang hati saya mengarahkan pekerjaan karyawan baru walaupun tanpa perintah atasan				
15.	Saya aktif membaca memo dan pengumuman untuk mengetahui informasi dalam perusahaan				
16.	Saya melaukan istirahat kerja selama jam istirahat yang ditetapkan perusahaan				
17.	Saya ikut aktif mencari solusi atas permasalahan yang terjadi di perusahaan				
18.	Saya bersedia memberikan informasi terkait pekerjaan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya				
19.	Saya masuk tepat waktu apabila jam istirahat telah selesai				
20.	Saya berusaha untuk tidak bermasalah dengan rekan kerja				
21.	Saya dengan senang hati meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang pekerjaannya belum selesai				
22.	Saat berselisih paham, saya menghormati pendapat rekan kerja				
23.	Saya mematuhi dan menjalankan aturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan				
24.	Selama jam kerja saya sungguh-sungguh melakukan pekerjaan				
25.	Saya mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan tanpa diawasi atasan				
26.	Saya pernah mendapatkan reward atas pencapaian kerja saya				
27.	Saya enggan membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir				
28.	Menghadiri kegiatan yang diadakan perusahaan merupakan hal yang membosankan				
29.	Saya hanya datang dan pulang kerja sesuai dengan jam operasional yang sudah ditetapkan				



30.	Saya menghindari rekan kerja yang ingin sharing seputar masalah pekerjaan				
31.	Saya enggan mengikuti kebijakan dan prosedur yang ada dalam perusahaan apabila tidak sesuai dengan keinginan saya				
32.	Saya enggan terlibat dengan masalah yang dialami oleh rekan kerja				
33.	Saya menghindari rapat perusahaan dan lebih memilih untuk menyelesaikan pekerjaan				
34.	Saya hanya bekerja diluar jika diberikan insentif tambahan				
35.	Saya malas mendengarkan keluhan rekan kerja seputar pekerjaan				
36.	Saya cenderung tidak peduli dengan masalah yang terjadi diperusahaan				
37.	Saya enggan membantu penyesuaian diri karyawan baru				
38.	Saya merasa bahwa perusahaan tidak pernah menerima saran saya				
39.	Saya keberatan bekerja diluar jam kerja yang ditetapkan jika tidak ada uang lembur				
40.	Saya menghindari rekan kerja yang ingin sharing seputar masalah pekerjaan				
41.	Saya tertarik untuk membicarakan keburukan perusahaan pada orang lain				
42.	Saya membiarkan karyawan baru kesulitan dalam menyesuaikan pekerjaannya				
43.	Saya lebih memilih untuk bertanya kepada rekan kerja daripada membaca papan informasi				
44.	Jika pekerjaan saya cukup berat, saya mencoba istirahat lebih awal				
45.	Saya hanya berfokus pada masalah yang ada tanpa mau ikut memikirkan solusinya				
46.	Saya enggan terlibat dengan masalah pekerjaan yang dialami rekan kerja				

47.	Saya suka memperpanjang waktu istirahat				
48.	Saya enggan berusaha meleraikan ketika rekan kerja saya mengalami konflik diperusahaan				
49.	Saya kurang peduli dengan rekan kerja yang sedang kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya				
50.	Saya akan mempertahankan pendapat saya walaupun saya salah				
51.	Membantu rekan kerja hanya akan menghabiskan waktu saya				
52.	Saya hanya akan menjalankan peraturan dan prosedur perusahaan pada saat atasan mengawasi saja				
53.	Saya sering bermain handphone disela-sela jam kerja untuk kepentingan pribadi				
54.	Saya mengkritik peraturan perusahaan yang menyulitkan saya				
55.	Saya pernah mendapatkan sanksi atas kelalaian saya dalam bekerja				

## SKALA BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya berusaha memenuhi target pencapaian perusahaan				
2.	Saya menghormati pendapat dari rekan kerja				
3.	Saya bertanggung jawab untuk berperilaku jujur dalam bekerja dan menaati prosedur yang sesuai dengan SOP (standar operational prosedur)				
4.	Dalam perusahaan tempat saya bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerja sama tim				
5.	Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi				
6.	Saya membantu mempromosikan perusahaan, baik dari segi produk, layanan untuk meningkatkan pencapaian target perusahaan				
7.	Saya berusaha kerja maksimal untuk memudahkan departemen selanjutnya				
8.	Saya bersedia membantu bagi yang membutuhkan walaupun bukan dari departemen saya				
9.	Saya bekerja sesuai dengan SOP (standar operasional prosedur) agar orang lain mudah untuk melanjutkan pekerjaan tersebut				
10.	Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal				
11.	Saya bekerja dengan sepenuh hati dan tidak keadaan terpaksa				
12.	Saya melakukan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan				
13.	Saya mengabdikan dengan setulus hati kepada perusahaan				
14.	Saya peduli pada masalah yang dihadapi perusahaan dan berusaha menyelesaikannya				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

Document Accepted 10/21/19

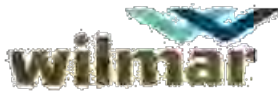
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id

15.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan				
16.	Saya diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada atasan				
17.	Saya senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena memberikan manfaat bagi perusahaan				
18.	Saya saling menolong dengan sesama rekan kerja bila ada yang mengalami kesulitan				
19.	Saya berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan lebih baik lagi				
20.	Saya kurang peduli dengan target pencapaian perusahaan				
21.	Saya berbeda pendapat dengan rekan kerja karena saya merasa pendapat saya selalu benar				
22.	Saya hanya mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas saya hanya pada saat diawasi pimpinan saja				
23.	Pekerjaan diselesaikan dengan kerja sama tim hanya pada tugas tertentu saja				
24.	Saya menganggap kalau visi dan misi itu adalah urusan manajemen dan pimpinan perusahaan				
25.	Saya enggan mempromosikan perusahaan karena tidak menguntungkan				
26.	Saya memberikan sebagian kemampuan saya sesuai dengan gaji yang diberikan				
27.	Saya hanya membantu bagi yang membutuhkan dari departemen saya saja				
28.	Saya bekerja hanya dengan kemampuan saya dan tidak peduli dengan hasil kerja				
29.	Saya kurang peduli dengan kinerja departemen lain karena itu bukan tanggung jawab saya				
30.	Saya hanya bekerja sesuai dengan				

	kemampuan yang saya miliki				
31.	Saya bekerja dengan terpaksa karena tidak sesuai dengan keinginan saya				
32.	Saya merasa benar disetiap tugas yang saya kerjakan				
33.	Saya bekerja hanya pada bidang saya saja				
34.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya walaupun diluar prosedur perusahaan				
35.	Saya enggan mempromosikan perusahaan karena tidak menguntungkan				
36.	Saya merasa dijadikan budak penghasil keuntungan perusahaan				
37.	Saya kurang peduli dengan masalah perusahaan dan hanya fokus pada pekerjaan				
38.	Pimpinan cenderung kurang peduli dengan masalah yang dihadapi karyawan				
39.	Saya mengerjakan pekerjaan secara individu				
40.	Pimpinan saya enggan mendengarkan saran dan kritik dari karyawannya				
41.	Saya terpaksa menjalani pekerjaan yang saya jalani karena tidak ada pekerjaan lain				
42.	Saya hanya menolong rekan kerja yang dekat dengan saya				
43.	Saya enggan melakukan pengembangan diri untuk perkembangan perusahaan				





# PT. PERKEBUNAN MILANO

*Excellent & Trustworthy*

## SURAT KETERANGAN

No :01 /PKS- MLAB-EL / VIII /2019

Yang bertanda tangan dibawah ini Mill Manager PT. Perkebunan Milano Aek batu, Desa Asam Jawa, Kec.Torgamba, Kab.Labuhanatu Selatan, Provinsi Sumatera Utara, menerangkan bahwa:

Nama : ADE JULIANI FIRDAUS  
NPM : 15.860.0257  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Universitas Medan Area

Benar nama tersebut diatas telah selesai melaksanakan Penelitian/ pengambilan data di PT. Perkebunan Milano Aek batu dengan judul skripsi “ Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan PT.Milano Aek batu”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sesuai dengan keperluannya.

Aek batu, 02 Agustus 2019  
Mill Manager  
PT.Milano Aek Batu

IP

AMDAN

NIK: 001DLI98036712







# 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](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1984 /FPSI/01.10/VII/2019  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 22 Juli 2019

Yth, Mill Head PKS Milano Aek Batu  
Di  
Tempat

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

Nama : Ade Juliani Firdaus  
NPM : 15 860 0257  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PKS Milano Aek Batu Asam Jawa Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PKS Milano Aek Batu**".

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 **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
Harul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
- Arsip

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/21/19

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

Access from repository.uma.ac.id