

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN
DI YAYASAN PESANTREN DARUL ARAFAH RAYA**

TESIS

OLEH

**HARUN LUBIS
NPM. 131804004**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN
DI YAYASAN PESANTREN DARUL ARAFAH RAYA**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada
Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

OLEH

**HARUN LUBIS
NPM. 131804004**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2015

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

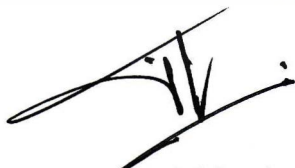
Judul : Hubungan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan di Yayasan Pesantren Darul Arafah Raya

N a m a : Harun Lubis

N P M : 131804004

Menyetujui

Pembimbing I



Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Pembimbing II



Yudistira Fauzy Indrawan, S.Psi, MA

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

Direktur



Dr. Wisnik Sulistyaniingsih, M.Si



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah di uji pada Tanggal 23 Juni 2015

N a m a : Harun Lubis

N P M : 131804004



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Wiwik Sulistyaningsih, M.Si

Sekretaris : Azhar Aziz, S.Psi, MA

Pembimbing I : Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Pembimbing II : Yudistira Fauzy Indrawan, S.Psi, MA

Penguji Tamu : Emi Mariatin, MA, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan,



(Harun Lubis)

ABSTRAK

Hubungan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Di Yayasan Pesantren Darul Arafah Raya

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku peran ekstra (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan sistem *reward* dan dapat menguntungkan organisasi. Adapun motivasi kerja merupakan daya pendorong untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku untuk mencapai tujuan yang dapat memuaskan kehendak atau keinginan. Sedangkan kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki visi untuk mengembangkan organisasi dengan pengelolaan kesan yang baik sehingga tercipta rasa percaya para bawahan kepada pemimpinnya.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan Motivasi Kerja (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional (X_2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan Yayasan Pesantren Darul Arafah Raya. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode *total sampling* sebanyak 105 orang karyawan. Dari hasil perhitungan korelasi *product moment* diketahui $r_{x_1y} = 0,557$; $p < 0,05$, dapat dikatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan OCB. Dan nilai $r_{x_2y} = 0,355$; $p < 0,05$, dapat dikatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan OCB. Sedangkan dari analisis regresi berganda didapat $F = 31,990$; $p < 0,05$, dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan OCB.

Kata Kunci : motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, *organizational citizenship behavior* (OCB)

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PESANTREN DARUL ARAFAH RAYA”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan inoril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. H.A. Ya'kub Matondang, MA.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Wiwik Sulistyaningsih, S.Psi, MA.
4. Komisi Pembimbing : Prof. Dr. Abdul Munir, MPd dan Yudistira Indrawan Fauzi, MA.
5. Ayah dan Ibunda serta isteri, ananda serta semua saudara/keluarga.
6. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2013.
7. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.

8. Responden penelitian di Yayasan Pesantren Darul Arafah Raya, Deli Serdang.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Agustus 2014

P e n u l i s

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	7
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	7
2. Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	9
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	12

B. Motivasi Kerja	15
1. Pengertian Motivasi Kerja	15
2. Teori-Teori Motivasi Kerja	16
3. Indikator Motivasi Kerja	22
C. Kepemimpinan Transformasional	23
1. Pengertian Kepemimpinan	23
2. Kepemimpinan Transformasional	24
3. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	26
D. Kerangka Konseptual	28
E. Hipotesis	29

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	30
B. Variabel Penelitian	30
C. Definisi Operasional	31
D. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel	32
E. Metode Pengumpulan Data	34
1. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	35
2. Skala Motivasi Kerja	38
3. Skala Kepemimpinan Transformasional	39
F. Analisis Data	41

BAB IV : PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian	45
1. Orientasi Kancan	45
2. Persiapan Penelitian	46
B. Pelaksanaan Penelitian	49
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	53
1. Uji Asumsi	55
2. Pengujian Hipotesis	57
3. Koefisien Determinasi	60
4. Mean Hipotetik dan Mean Empirik	61
D. Pembahasan	70
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Data Karyawan Struktural Yayasan Pesantren Darul Arafah Raya T.P. 2014 – 2015	33
Tabel 3.2. Aspek dan Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	36
Tabel 3.3. Aspek dan Indikator Motivasi Kerja	39
Tabel 3.4. Aspek dan Indikator Kepemimpinan Transformasional	40
Tabel 4.1. Distribusi Aitem-Aitem Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Sebelum Uji Coba	47
Tabel 4.2. Distribusi Aitem-Aitem Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba .	48
Tabel 4.3. Distribusi Aitem-Aitem Skala Kepemimpinan Transformasional Sebelum Uji Coba	49
Tabel 4.4. Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Pernyataan Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Setelah Uji Coba	51
Tabel 4.5. Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba	52
Tabel 4.6. Distribusi Penyebaran Aitem-Aitem Pernyataan Skala Kepemimpinan Transformasional Setelah Uji Coba	53
Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	55
Tabel 4.8. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	56
Tabel 4.9. Matriks Interkorelasional Analisis Regresi	57
Tabel 4.10. Koefisien Regresi Ganda	59
Tabel 4.11. Hasil Analisis Regresi Ganda	59

Tabel 4.12. Rangkuman Nilai Koefisien Determinasi	60
Tabel 4.13. Penggolongan Kriteria Kategori	62
Tabel 4.14. Tabel Frekuensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	63
Tabel 4.15. Tabel Frekuensi Motivasi Kerja	65
Tabel 4.16. Tabel Frekuensi Kepemimpinan Transformasional	67
Tabel 4.17. Rangkuman Hasil Penggolongan Kriteria	69
Tabel 4. 18. Perbandingan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	28
Gambar 4.1. Histogram Frekuensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	64
Gambar 4.2. Histogram Frekuensi Motivasi Kerja	66
Gambar 4.3. Histogram Frekuensi Kepemimpinan Transformasional	68

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Skala Instrumen Penelitian	83
2. Skor Respon Jawaban Responden Untuk <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Sebelum dan Sesudah Uji Coba	89
3. Skor Respon Jawaban Responden Untuk Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba	93
4. Skor Respon Jawaban Responden Untuk Motivasi Kerja Sesudah Uji Coba	97
5. Skor Respon Jawaban Responden Untuk Kepemimpinan Transformasional Sebelum dan Sesudah Uji Coba	101
6. Output SPSS Validitas Motivasi Kerja	105
7. Output SPSS Validitas Kepemimpinan Transformasional	109
8. Output SPSS Validitas OCB	112
9. Output SPSS Reliabilitas Motivasi Kerja	116
10. Output SPSS Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional	117
11. Output SPSS Reliabilitas OCB	118
12. Output SPSS Uji Normalitas Sebaran Motivasi Kerja	119
13. Output SPSS Uji Normalitas Sebaran Kepemimpinan Transformasional ..	121
14. Output SPSS Uji Normalitas Sebaran OCB	124
15. Output SPSS Uji Linieritas Hubungan	127
16. Output SPSS Uji Korelasi	128
17. Output SPSS Uji Regresi Sederhana	129

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam mempelajari manajemen modern yang akan mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perlu dipahami berbagai faktor yang mendasari kegiatan manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi disamping sumber-sumber daya lain yang dimiliki organisasi.

Studi perilaku organisasi mengemukakan tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi yaitu individu, kelompok dan sistem. Faktor individu dalam organisasi berfokus pada motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan lain-lain. Sedangkan faktor kelompok dalam organisasi meliputi sistem kepemimpinan dalam organisasi, struktur kelompok, komunikasi antar personal, dan lain-lain. Sedangkan faktor sistem dalam organisasi berfokus kepada desain pekerjaan. Ketiga hal tersebut berpengaruh pada organisasi guna meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Beberapa variabel dependen dalam perilaku organisasi yaitu: produktivitas, absensi, *turnover*, dan kepuasan kerja. Kemudian Robbins (2006) menambahkan dua variabel lain yaitu perilaku menyimpang di tempat kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif

orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk

kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Munculnya perilaku OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi karyawan itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan formal dan secara sukarela memberikan waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam pekerjaan yang ditugaskan. Perilaku tersebut tidak ditentukan secara formal, namun memberikan kontribusi terhadap kelancaran fungsi organisasi.

Yayasan Pesantren Darul Arafah Raya merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang berlokasi di kabupaten Deli Serdang, propinsi Sumatera Utara. Sebagai pengelola lembaga pendidikan Islam, tentunya sumber daya manusia yang dimiliki harus dapat bekerja dengan baik agar tujuan organisasi tercapai. Peran OCB terhadap para karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan di yayasan tersebut.

Menurut Siders et. al. (2001) meningkatnya perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari internal karyawan seperti moral, motivasi, rasa puas, sikap positif, dan sebagainya. Adapun faktor yang berasal dari eksternal karyawan seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan dan budaya perusahaan.

Motivasi merupakan indikator yang mampu membuat seorang karyawan lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditujukan untuk

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Cetakan Kelima. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ancok, Djameludin. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bass, B.M.. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.
- Bass, B.M. dan B.J. Avolio. 1995. Individual Consideration Viewed At Multiple Levels of Analysis: A Multiframework For Examining The Diffusion of Transformational Leadership. *Leadership Quarterly*. Vol. 6, pp 188-218.
- Bienstock, C.C., C.W. DeMoranville, dan R.K. Smith. 2003. Organizational Citizenship Behavior And Service Quality. *Journal of Service Marketing*. Vol. 17, No. 4, pp 13-40.
- Bolino, M.C., W.H. Turnley., dan J.M. Bloodgood. 2002. Citizenship Behavior And The Creation of Social Capital In Organization. *Academy of Management Journal*. Vol. 7, No. 4, pp 502-522.
- Boyatzis, R.E.. 1972. *The Need For Close Relationships and The Manager's Job*. Dalam Kolb, D.A, I.M. Rubin, dan J.M. McIntyre. 1979 (eds). *Organizational Psychology: A Book of Reading*. New Jersey: Cliffs, Prentic-Hall, Englewood. Inc.
- Brief, A.P. dan S.J. Motowidlo. 1986. Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*. Vol. 13, No. 4, pp 710-725
- Gibbons, Michael, Camille Limoges, Helga Nowotny, Simon Schwartzman, Peter Scott dan Martin Trow. 1994. *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research In Contemporary Societies*. London: Sage.

- Hadji, Sutrisno. 2006. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hughes, R.L., R.C. Ginnet dan G.J. Curphy. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ivancevich, J.M., Robert Konopaske, dan M.T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid I. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Landy, F.J. dan D.A. Trumbo. 1976. *Psychology of Work Behavior*. Homewood, Illinois: The Dorsey Press
- Luthans, F.. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland. 1971. *Managing People At Work*. New York: McMillan Publishing House.
- Milton, C.R.. 1981. *Human Behavior In Organization: Three Levels of Behavior*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Nguni, S.C.. 2005. *A Study of The Effect of Transformational Leadership On Teacher's Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior In Tanzanian Primary and Secondary Schools*. *Doctoral Thesis: Universiteit Nijmegen*.
- Organ, D.W.. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, M.A.: Lexington Books.

- Organ, D.W.. 1990. The Subtle Significance of Job Satisfaction. *Clinical Laboratory Management Review*. Vol. 4, pp 94-98.
- Organ, D.W.. 1997. Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*. Vol. 10, No. 2, pp 85-97
- Podsakoff, P.M., S.B. MacKenzie, J.B. Paine, dan D.G. Bachrach. 2000. Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions For Future Rescarch. *Journal of Management*, Vol. 49, No. 2, pp. 513-563
- Rahmi, B. Maptuhah. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Tesis: Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Udayana – Denpasar.*
- Rivai, Hanif A.. 2001. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar. *Tesis: Universitas Gajah Mada Yogyakarta.*
- Robbins, S.P.. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S.P. dan T.A, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Cetakan Ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Shweta dan Srirang. 2010. Determinants of Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature. *Journal Management and Public Policy*. Vol. 1, No. 2, pp 27-36.
- Siders, M.A., G. George, dan R. Dharwadkar. 2001. The Relationship of Internal and External Commitment Focus To Objective Job Performance Measures. *Academy of Management Journal*. Vol. 44, pp 580-590.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutanto dan Roy Setiawan. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti, Jatim. *AGORA 1(1)*.

- Stott, K. dan A. Walker. 1992. *Making Management Work*. Singapore: Simon & Schuster (Asia), Pte, Ltd.
- Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tosi, H.L. dan S.J. Carroll. 1976. *Management Contingencies, Structure and Process*. New York: John Willey & Sons.
- Van Dyne, L., J.W. Graham, dan R.M. Dienesch. 1994. Organizational Citizenship Behavior, Construct Redefinition, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*. Vol. 14, pp 108-119.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Prenada Media Grup.
- Williams, L.J. dan S.E. Anderson. 1991. Job Satisfaction and Organizational Commitment As Predictor of Organizational Citizenship and In-Role Behavior. *Journal Of Management*. Vol. 17, pp 601-617.
- Yukl, A.G.. 1998. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.

Lampiran 1.

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Karyawan Yayasan Pesantren Darul Arafah Raya

Di –

Tempat.

Dengan hormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi instrumen penelitian ini, berkenaan dengan tesis saya yang berjudul “**Hubungan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan di Pesantren Darul Arafah Raya**”. Instrumen ini merupakan sarana pengumpulan data untuk penyusunan Tesis Program Magister (S-2) pada Program Magister Sains Psikologi Universitas Medan Area – Medan.

Dalam pengisian instrumen ini, jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya karena informasi tersebut hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Untuk itu diharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban yang benar sehingga mencerminkan realita yang ada.

Atas kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Medan, 4 Mei 2015

Hormat saya,

Harun Lubis

INSTRUMEN PENELITIAN

Identitas Responden

1. Nama Responden *) :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (**)
3. Pendidikan Terakhir : SMA / S-1 / S-2 / S-3 (**)
4. Usia : Tahun
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja : Tahun

Keterangan:

- *) = Kerahasiaan identitas responden dijamin dalam penelitian ini.
- ***) = Coret yang tidak perlu.

Petunjuk Pengisian:

Berilah pendapat dari pernyataan-pernyataan di bawah ini berikut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Berikan pendapat Bapak/Ibu sesuai kriteria sebagai berikut:

- Pilihan 1 bila anda Sangat Tidak Setuju
- Pilihan 2 bila anda Tidak Setuju
- Pilihan 3 bila anda Cukup Setuju
- Pilihan 4 bila anda Setuju
- Pilihan 5 bila anda Sangat Setuju

A. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	Saya selalu peduli terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam organisasi					
2	Saya tidak biasa membuang-buang waktu kerja					
3	Saya tidak melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi di samping tugas utama secara sukarela					
4	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan					
5	Saya selalu mempertimbangkan dampak terhadap rekan kerja dari setiap tindakan yang dilakukan					
6	Saya tidak membesar-besarkan permasalahan yang terjadi dalam organisasi					
7	Saya tidak mentolerir ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja					
8	Saya selalu berdiskusi terlebih dahulu dengan rekan kerja yang mungkin akan terpengaruh dengan tindakan yang akan dilakukan					
9	Saya bersedia membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih					
10	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja agar lebih produktif					
11	Saya selalu menghormati hak-hak dan privasi rekan kerja					
12	Saya selalu mencoba untuk membuat masalah dengan rekan kerja					
13	Saya selalu menerima setiap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi					
14	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sebelum waktunya					
15	Saya selalu mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi meskipun tidak ada yang mengawasi					

16	Saya tidak seiaiu turut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang di selenggarakan oleh organisasi					
17	Saya selalu mengambil inisiatif untuk memberikan masukan atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan					
18	Saya tidak selalu melapor kepada atasan atau rekan kerja terlebih dahulu ketika saya tidak masuk kerja					
19	Saya tidak bersedia mengganti peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir					
20	Saya tidak suka memberi arahan pada karyawan baru meskipun tidak diminta					
21	Saya selalu berusaha melakukan lebih dari apa yang seharusnya dilakukan					
22	Saya mengambil waktu istirahat secara berlebihan					
23	Saya tidak selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja					
24	Saya menghabiskan waktu untuk mengeluh atas permasalahan yang sepele					

B. Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	Saya berempati terhadap masalah orang lain					
2	Saya tidak menyukai pekerjaan yang menantang					
3	Saya tidak menyukai popularitas di kalangan rekan kerja					
4	Saya selalu ingin memimpin kelompok					
5	Saya suka tampak rapi dan bersih					
6	Saya akan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tersebut					
7	Saya tidak suka berargumentasi					
8	Saya berusaha untuk menolong rekan kerja saya					

9	Saya suka bersikap tegas dan/atau berterus terang					
10	Saya suka merancang dan/atau mencapai target saya					
11	Saya senantiasa berteriak daripada berbicara					
12	Saya tidak pernah hadir dalam perkumpulan sosial					
13	Saya tidak suka mengontrol orang lain					
14	Saya sering berargumentasi dengan orang lain tentang bagaimana melakukan sesuatu					
15	Saya selalu bercakap-cakap dengan orang lain pada waktu istirahat					
16	Saya tidak suka mendapat umpan balik atas tindakan saya					
17	Saya selalu minta bantuan orang lain ketika mengalami masalah					
18	Saya suka jika dipaksa bekerja sendiri					
19	Saya bekerja dalam waktu yang panjang					
20	Saya cenderung bosan ketika mengerjakan pekerjaan yang rutin					
21	Saya sanggup mempertaruhkan organisasi untuk kepentingan pribadi					
22	Saya cenderung menunjukkan yang terbaik ketika bekerja dalam tim					
23	Saya tidak suka berbicara dalam kelompok yang besar					
24	Saya cenderung mencoba untuk memenuhi kehendak saya					
25	Saya tidak menganalisis dan menilai masalah secara berhati-hati					