

**HUBUNGAN PERAN KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* DI SMK NEGERI 1 AIR PUTIH
KABUPATEN BATUBARA**

TESIS

Oleh :

**SHOUMA FITHRIA
NPM. 191804002**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/7/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/22

**HUBUNGAN PERAN KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR* DI SMK NEGERI 1 AIR PUTIH
KABUPATEN BATUBARA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH

**SHOUMA FITHRIA
NPM. 191804002**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/22

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Peran Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan
Organizational Citizenship Behavior Di SMK Negeri 1 Air Putih
Kabupaten Batubara

Nama : Shouma Fithria

N P M : 191804002

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Sjahril Effendy P, M. Si, MA, M. Psi, MH



Dr. Dedi Syaputra, MA

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

Direktur



Dr. Risydah Fadilah, M. Psi, Psikolog

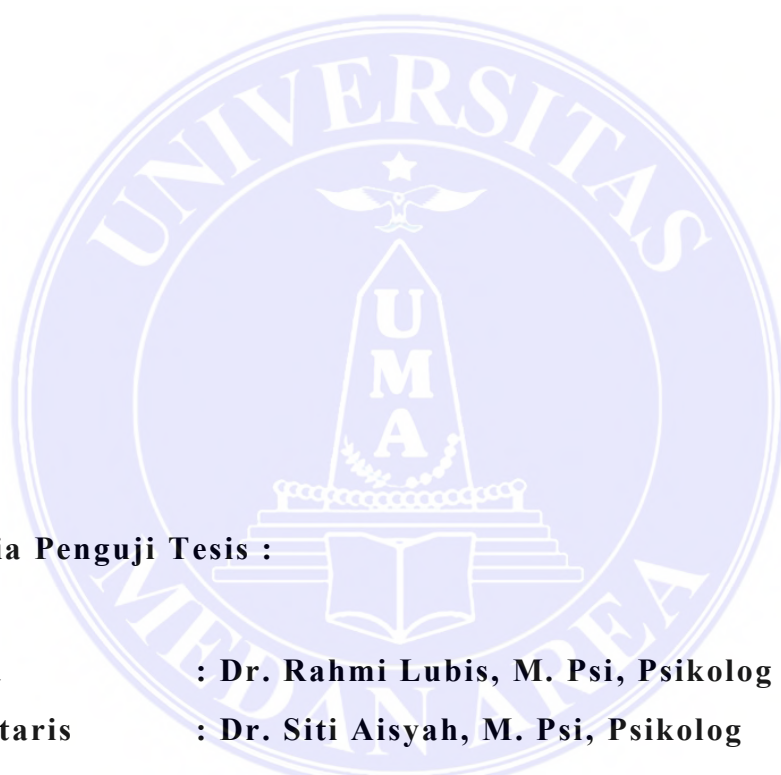


Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti K., MS

Telah di uji pada Tanggal 26 Februari 2022

Nama : Shouma Fithria

NPM : 191804002



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Rahmi Lubis, M. Psi, Psikolog

Sekretaris : Dr. Siti Aisyah, M. Psi, Psikolog

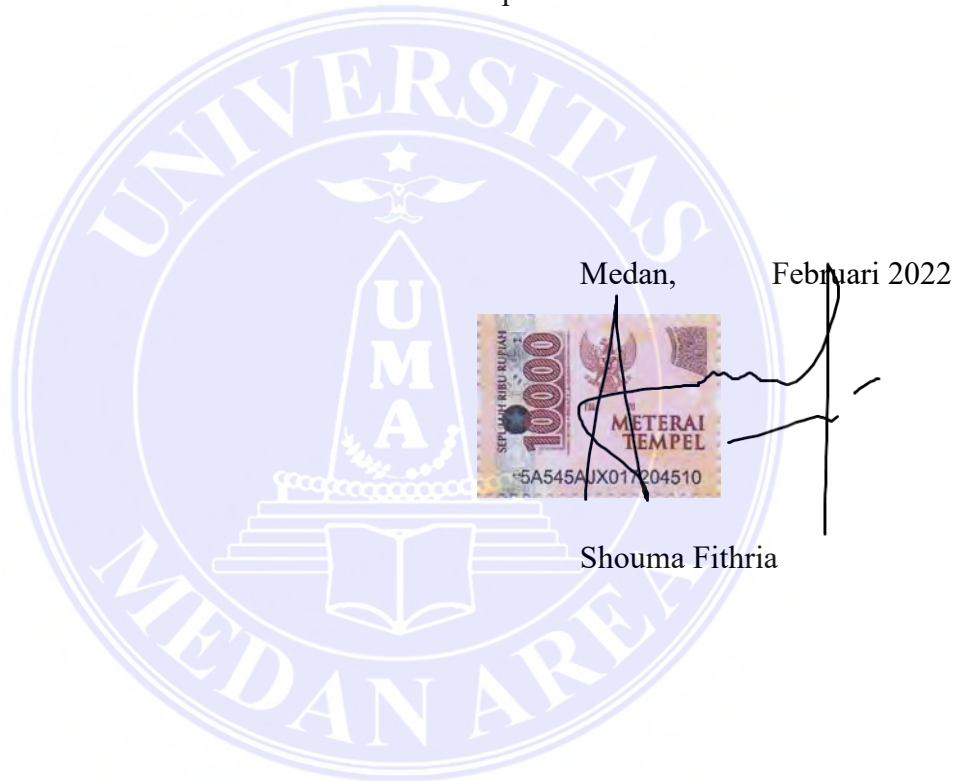
Pembimbing I : Dr. Sjahril Effendy P, M. Si, MA, M. Psi, MH

Pembimbing II : Dr. Dedi Sahputra, MA

Penguji Tamu : Dr. Patisina, ST, M.Eng

HALAMAN 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 orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Shouma Fithria
NPM : 191804002
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

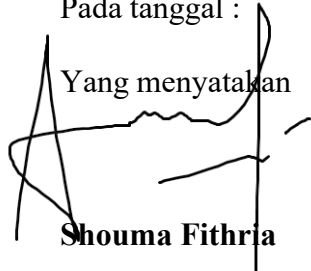
Hubungan Peran Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal :

Yang menyatakan



Shouma Fithria

KATA PENGANTAR

Puji syukur Peneliti sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul ” **HUBUNGAN PERAN KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DI SMK NEGERI 1 AIR PUTIH KABUPATEN BATUBARA** ”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

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,

Februari 2022

Peneliti

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Hubungan Peran Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara”.

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

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Risydah Fadilah, M. Psi, Psikolog
4. Komisi Pembimbing : Dr. Sjahril Effendy P, M. Si, MA, M. Psi, MH dan Dr. Dedi Sahputra, MA
5. Ayah dan Ibunda serta semua saudara/keluarga besar
6. Rekan-rekan mahasiswa/i Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2019
7. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
8. Kepala Sekolah dan Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMK Negeri 1 Air Putih Kab. Batubara

ABSTRAK

Shouma Fithria. Hubungan Peran Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara. Magister Psikologi Universitas Medan Area. 2022

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Purposive Sampling*. Analisis data menggunakan model analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah: 1. Ada hubungan positif dan signifikan antara peran kepemimpinan dengan OCB. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien 0.888 dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan dinyatakan H_a diterima dengan hubungan sangat kuat. 2. Ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan OCB. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien 0.929 dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan dinyatakan H_a diterima dengan hubungan sangat kuat. 3. Ada hubungan positif dan signifikan antara peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan OCB. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) = 0.952 dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan dinyatakan H_a diterima dengan hubungan sangat kuat. Total sumbangan efektif dari peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan OCB sebesar 90.6% dan dinyatakan sangat kuat.

Kata kunci: peran kepemimpinan, lingkungan kerja, *Organizational Citizenship Behavior*.

ABSTRACT

Shouma Fithria. The Correlation between Role of Leadership and Work Environment with Organizational Citizenship Behavior at SMK Negeri 1 Air Putih Kab. Batubara. Master of Psychology Postgraduate Program. University of Medan Area. 2021

This study aims to determine the relationship between leadership roles and work environment with Organizational Citizenship Behavior at SMK Negeri 1 Air Putih, Batubara Regency. The method in this study uses quantitative research methods. The sample in this study amounted to 35 people. The sampling technique used was purposive sampling. Data analysis using multiple regression analysis model. The results of this study are: 1. There is a positive and significant relationship between leadership roles and OCB. This is indicated by the coefficient value of 0.888 with the value of sig. $0.000 < 0.05$ and it is stated that H_a is accepted with a very strong relationship. 2. There is a positive and significant relationship between the work environment and OCB. This is indicated by the coefficient value of 0.929 with the value of sig. $0.000 < 0.05$ and it is stated that H_a is accepted with a very strong relationship. 3. There is a positive and significant relationship between leadership roles and work environment with OCB. This is indicated by the value of the correlation coefficient (R) = 0.952 with a value of sig. $0.000 < 0.05$ and it is stated that H_a is accepted with a very strong relationship. The total effective contribution of leadership roles and work environment with OCB is 90.6% and is stated to be very strong.

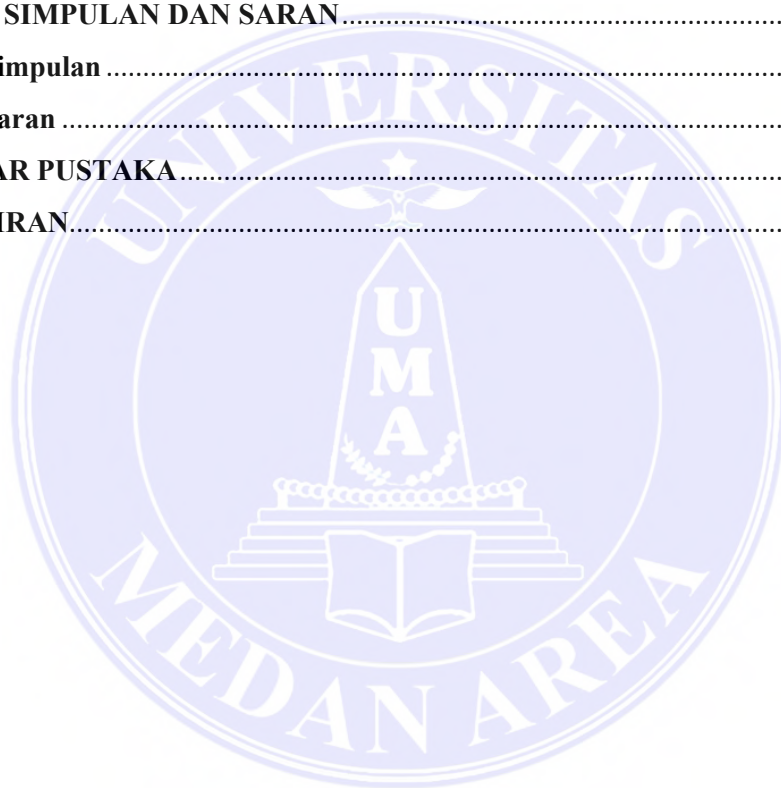
Keywords: *role of leadership, work environment, Organizational Citizenship Behavior.*

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMAKASIH	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian	13
1.6 Manfaat Penelitian	13
1.6.1 Manfaat Teoritis	13
1.6.2 Manfaat Praktis	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Kerangka Teori	15
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> . 16	
2.1.3 Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	18
2.1.4 Ciri-ciri <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	19
2.1.5 Jenis-jenis <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	22
2.2 Peran Kepemimpinan	23
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	23
2.2.2 Peran Kepemimpinan	24
2.2.3 Gaya-gaya kepemimpinan	27
2.3 Lingkungan Kerja	28
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	28

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	29
2.3.3 Dimensi-dimensi lingkungan kerja.....	33
2.3.4 Jenis Lingkungan Kerja	35
B. Kerangka Konseptual	37
2.4 Hubungan peran kepemimpinan dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	37
2.5 Hubungan lingkungan kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	39
2.6 Hubungan peran kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	40
C. Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Desain Penelitian	44
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.2.1 Tempat Penelitian	44
3.2.2. Waktu Penelitian.....	44
3.3. Identifikasi Variabel	45
3.4. Definisi Operasional Variabel.....	45
3.5. Populasi dan Sampel.....	49
3.5.1. Populasi.....	49
3.5.2. Sampel.....	49
3.6. Teknik Pengambilan Sampel	49
3.7. Metode Pengumpulan Data.....	50
3.7.1 Skala Ukur	50
3.7.2 Instrumen Penelitian.....	50
3.8. Prosedur Penelitian.....	52
3.9 Teknik Analisis Data.....	53
3.9.1 Pengujian Instrumen	54
3.9.2 Uji Persyaratan Analisis.....	55
3.9.3 Pengujian Hipotesis.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Orientasi Kanchah Penelitian	60
4.1.1 Profil Organisasi	60
4.1.2 Gambaran Subjek Penelitian.....	62
4.2 Persiapan Penelitian	63

4.2.1 Persiapan Administrasi	63
4.2.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian	63
4.3 Pelaksanaan Penelitian	66
4.4 Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	67
4.4.1 Hasil Alat Ukur Penelitian	68
4.4.2 Hasil Penelitian.....	71
4.4.3 Pembahasan.....	80
4.4.4 Keterbatasan Penelitian	90
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	91
5.1 Simpulan	91
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN.....	97



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jadwal Penelitian	44
Tabel 2. Ketentuan Skor Skala Likert.....	50
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Skala OCB.....	50
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Skala Peran Kepemimpinan	51
Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Skala Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 6. Karakteristik Subjek Penelitian.....	62
Tabel 7. Distribusi pernyataan skala OCB sebelum diuji	64
Tabel 8. Distribusi pernyataan skala Peran Kepemimpinan sebelum diuji.....	65
Tabel 9. Distribusi pernyataan skala lingkungan kerja sebelum diuji.....	66
Tabel 10. Distribusi pernyataan skala peran kepemimpinan setelah diuji	68
Tabel 11. Distribusi pernyataan skala lingkungan kerja setelah diuji.....	69
Tabel 12. Distribusi pernyataan skala OCB setelah diuji	71
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 14. Hasil uji linear peran kepemimpinan	73
Tabel 16. Hasil analisis regresi berganda.....	74
Tabel 15. Hasil uji linear lingkungan kerja.....	74
Tabel 17. Uji determinan peran kepemimpinan.....	76
Tabel 18. Uji determinan lingkungan kerja	76
Tabel 19. Uji determinan peran kepemimpinan dan lingkungan kerja	76
Tabel 20. Tabel Distribusi Uji Hipotesis	77
Tabel 21. Interpretasi Koefisien Korelasi	78
Tabel 22. Tabel Uji Hipotesis Model Summary	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual 42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aset yang paling berharga bagi keberlangsungan organisasi. Potensi sumber daya manusia berpengaruh kepada organisasi dalam mencapai tujuan. Tak jarang pula, dalam mengembangkan sumber daya manusia organisasi memberikan *effort* yang lebih melalui program-program yang dirancang untuk mengasah kemampuan sumber daya manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi adalah mampu mengelola pekerjaan dengan baik, serta bekerja melebihi tugas pokoknya. Pada abad ke-21, sumber daya manusia dituntut untuk lebih berperan aktif serta melakukan perubahan positif di dalam dirinya. Kualitas sumber daya manusia pada zaman ini diharapkan mengikuti perkembangan dunia dan memiliki jiwa yang inovatif.

Dalam menghadapi perubahan yang terjadi, sumber daya manusia harus bekerja lebih aktif dan lebih cepat. Tidak hanya untuk diri sendiri, tetapi perubahan tersebut dilakukan dan mampu memengaruhi tempat kerja sumber daya manusia itu sendiri.

Selain organisasi, industri dan juga lembaga-lembaga baik pemerintahan maupun non pemerintahan merasakan dampak perubahan dari perkembangan

yang terjadi saat ini. Khususnya di lembaga pemerintahan, yaitu Lembaga Pendidikan atau Sekolah.

Sekolah merupakan suatu tempat yang terjadinya aktifitas belajar dan mengajar antara siswa dan guru. Setiap sekolah harus mengikuti perkembangan zaman saat ini, dapat dilihat melalui fasilitas sekolah, infrastruktur, maupun sumber daya manusia. Sekolah diharapkan mampu memberikan pendidikan formal maupun informal kepada setiap manusia nya. Tidak hanya itu, namun sekolah memberikan pendidikan karakter. Karakter yang dibangun di lingkungan sekolah, tak hanya diberikan kepada siswa, namun para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bertugas di lingkungan sekolah.

Tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja di sekolah, memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai perannya. Tugas yang dilakukan sudah diatur dalam deskripsi tugas masing-masing. Selain memberikan pembelajaran dan melayani, setiap tenaga pendidik dan kependidikan harus menunjukkan kinerja yang melebihi tugas pokoknya. Hal tersebut dilakukan untuk memajukan sekolah, dan menjadi sekolah yang lebih baik, serta mempunyai daya saing.

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja salah satunya adalah perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Anggota yang baik biasanya akan menampilkan perilaku OCB di lingkungan kerja nya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya anggota-anggota yang bertindak OCB. Dengan kata lain, organisasi yang memiliki OCB akan lebih unggul dari organisasi lainnya.

Riggio (2013) mengatakan OCB terdiri dari upaya anggota organisasi yang memajukan atau mempromosikan pekerjaan organisasi, citranya, dan tujuannya. Hal-hal kecil yang dilakukan oleh anggota, akan berpengaruh besar dalam organisasi. Seperti membantu rekan kerja, bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas pokok, ikut membantu dan berperan dalam kegiatan sekolah maupun diluar sekolah. Perilaku tersebut akan meningkatkan keefektifan organisasi. Jika OCB diterapkan di organisasi, pemimpin akan merasa dibantu dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin merupakan faktor yang berpengaruh pada tingkat OCB di organisasi.

Menurut Yukl (2013) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif, akan berdampak pada sistem yang ada di organisasi, termasuk perilaku yang ditampilkan di lingkungan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan seorang pemimpin untuk mengatur proses di organisasi. Tanpa adanya seorang pemimpin, masalah yang muncul akan sulit diselesaikan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin dalam organisasi sangatlah penting.

Pemimpin harus dapat mengatasi konflik yang terjadi, pemimpin dapat memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengemukakan pendapat tentang

kondisi organisasi demi capaian tujuan bersama. Maka dari itu, dibutuhkan pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya.

Selain itu, menurut Mitzburgh (dalam Luthan, 2006) ada beberapa peran kepemimpinan yang efektif dalam organisasi, yaitu : peran interpersonal, informasional dan pembuat keputusan. Peran-peran ini penting dilakukan bagi setiap pemimpin, agar organisasi yang dipimpinnya mencapai kinerja yang baik, dan maksimal.

Kemudian, selain faktor kepemimpinan, faktor penting lainnya juga mempengaruhi perilaku OCB, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat terkadang dilupakan kepentingannya di organisasi. Adanya lingkungan kerja yang sehat, akan memberikan rasa nyaman dalam melakukan aktifitas di organisasi.

Rasa nyaman dalam bekerja sangatlah penting. Kenyamanan para karyawan, dapat dibentuk melalui komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja. Menurut Sahputra (2020) ketika kemampuan berkomunikasi menjadi budaya organisasi dan menjadi keterampilan yang secara terus menerus disempurnakan, maka tujuan organisasi akan lebih terbuka untuk dicapai. Oleh karena itu para pekerja akan berusaha untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka untuk tujuan organisasi.

Karyawan yang nyaman secara psikologis, akan mencari solusi untuk memecahkan masalah yang dihadapi di tempat kerja. Biasanya, seseorang akan menghabiskan banyak waktu bila ditempat kerja. Jika ditempat kerja, karyawan

merasa puas dan terpenuhi dalam kenyamanan, karyawan akan menampilkan motivasi kerja serta meningkatkan perilaku yang mencerminkan OCB.

Menurut Kaswan (2020) lingkungan kerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja. Selanjutnya, ia menambahkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja, terbagi dalam 2 macam, yaitu : lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik meliputi barang-barang yang menunjang pekerjaan, dan kondisi tempat kerja, seperti kelembaban, sirkulasi, pencahayaan, warna, dan lain sebagainya. Selanjutnya, lingkungan non fisik seperti hubungan kerja, dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan.

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak kepada sistem organisasi, khususnya perilaku yang akan ditampilkan di organisasi. Para pekerja tidak akan bekerja secara maksimal, jika berada diruangan tertutup tanpa sirkulasi udara yang baik, peralatan kerja yang tidak mendukung, pencahayaan yang kurang, atau warna terlalu merusak mata, sehingga lingkungan kerja harus tetap diperhatikan oleh pihak organisasi.

Hal-hal yang menunjang perilaku dalam bekerja, turut diperhatikan pada suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah. Khususnya pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Air Putih yang berada di Kabupaten Batubara. Beberapa perilaku para tenaga pendidik dan kependidikan terlihat tidak mendukung dan meningkatkan sekolah. Terlihat beberapa perilaku-perilaku kerja

yang ditampilkan kurang baik, seperti kurang adanya semangat dalam bekerja, dan kurang munculnya perilaku OCB.

Menurut Ashar (2014) perilaku OCB mempunyai ciri-ciri sebagai berikut : membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan, menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja, menghormati hak-hak rekan kerja, tidak membesar-besarkan permasalahan yang terjadi dalam organisasi, selalu berusaha melakukan lebih dari apa yang seharusnya dilakukan, dan turut serta dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi.

Beberapa tenaga pendidik dan kependidikan yang berada di SMK Negeri 1 Air Putih, memiliki perilaku OCB yang rendah. Terlihat dari aktifitas yang terjadi di sekolah, kurangnya kepedulian tenaga pendidik terhadap siswa/i yang memiliki kelemahan dalam belajar, kurang mendukung rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya, seperti tidak ikut berperan dalam kegiatan-kegiatan sekolah, misalnya persiapan ujian, pelepasan siswa, dan kegiatan lainnya, serta enggan menggantikan kehadiran mengajar didalam kelas jika ada yang berhalangan hadir.

Selain itu, ada beberapa tenaga pendidik yang kurang peduli dalam mencari informasi baru mengenai sekolah, kemudian dalam masa pandemi Covid-19 ada tenaga pendidik yang kurang berpartisipasi dalam menjaga ketertiban sekolah, seperti enggan menjadi satuan tugas (satgas) untuk menjaga protokol kesehatan di sekolah, kemudian ada beberapa tenaga pendidik yang sering terlambat dalam menghadiri rapat. Namun, tetap ada beberapa para tenaga pendidik dan kependidikan terlihat ikut berperan aktif dalam kelancaran acara tersebut, tak

hanya ikut berperan, namun ada juga yang mempersiapkan acara hingga larut malam.

Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Air Putih, memiliki peran yang sangat penting dan cukup berat, karena harus mempertahankan kondisi baik sekarang hingga kedepan. Semua perilaku, termasuk OCB dipengaruhi oleh peran kepemimpinan.

Peran kepemimpinan di SMK Negeri 1 Air Putih kurang memberikan peran yang maksimal, karena walaupun Kepala Sekolah selalu membimbing serta bertanya kendala-kendala yang dihadapi oleh tenaga pendidik, tetapi Kepala Sekolah kurang melibatkan partisipasi tenaga pendidik dalam bertanggung jawab seperti dalam kegiatan sekolah hanya melibatkan orang-orang yang biasa ikut dalam kegiatan, kemudian Kepala Sekolah kurang memberikan motivasi yang lebih kepada tenaga pendidik. Namun Kepala Sekolah juga memantau kinerja pegawai, absensi secara berkala, bahkan ketika terlihat ada pekerjaan yang belum terselesaikan, Kepala Sekolah langsung bertanya tentang kendala dan hambatan dari pekerjaan tersebut.

Peneliti melakukan wawancara seorang tenaga pendidik yang bekerja di tempat penelitian dan berpendapat :

“Saya berperilaku di sekolah ya... sesuai keinginan saya sendiri, saya sudah melakukan kewajiban saya, sudah mengajar, saya rasa sudah cukup yang saya lakukan, dan saya sudah bekerja dengan baik sesuai tugas yang harus saya jalani.” (Hasil wawancara pada hari Selasa, 9 Februari 2021 pukul 10.35 WIB s/d selesai).

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada seorang tenaga pendidik lainnya dan berpendapat :

“Saya dalam kegiatan sekolah, hanya ikut memantau saja, karena saya rasa sudah ada tim-tim yang ada dibalik layarnya, jadi saya tidak perlu bersusah payah ikut membantu, karena sudah banyak juga yang membantu, biarkan mereka saja yang bekerja.” (Hasil wawancara pada hari Senin, 15 Februari 2021 pukul 14.00 WIB s/d selesai).

Selain peran kepemimpinan, lingkungan kerja juga mempengaruhi perilaku kerja para tenaga pendidik dan kependidikan. Suasana di lingkungan SMK Negeri 1 Air Putih cukup asri dan hijau, banyak pepohonan rimbun dan kolam di sekitarnya. Udara yang tercipta begitu sejuk dan membuat orang merasa nyaman, betah di tempat kerja.

Namun, lingkungan kerja fisik lainnya dan non fisik harus sangat diperhatikan, karena kondisi nyaman dalam bekerja sangat mempengaruhi kualitas kerja seseorang. Pemenuhan fasilitas seperti peralatan dan alat pendukung kerja harus lebih dicek kualitas kondisinya. Selain itu ketersediaan peralatan kerja dan fasilitas lainnya harus lebih dioptimalkan dan dicek ketersediaannya, seperti berbagai macam alat tulis kantor, WiFi, AC, dan kebersihan ruangan kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di tempat penelitian, maka peneliti tertarik mengambil judul : Hubungan antara Peran Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara.

1.2 Identifikasi Masalah

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan hal yang penting dalam keberlangsungan organisasi tersebut. Berperan aktif dalam sebuah organisasi adalah perilaku yang diharapkan oleh setiap pemimpin. Tidak hanya

pada organisasi perusahaan, namun juga pada organisasi lembaga pendidikan yaitu sekolah.

Kualitas sekolah merupakan gambaran keberhasilan yang sudah dicapai oleh sekolah, seperti ketersediaan fasilitas, penghargaan, kerjasama dengan industri dan organisasi besar, juga perilaku-perilaku yang muncul dilingkungan sekolah, baik pada siswa dan yang paling penting pada tenaga pendidik dan kependidikan.

Tenaga pendidik dan kependidikan dituntut untuk memberikan perilaku kerja yang baik, mempunyai tanggung jawab kerja, memiliki perilaku OCB, loyal, serta komitmen yang tinggi. Perilaku-perilaku kerja yang muncul tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendukung.

Seperti OCB, para tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki perilaku tersebut, karena dalam pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan partisipasi setiap para pekerja. Organisasi yang sukses akan membutuhkan sumber daya manusia yang melakukan lebih dari tugas formal dan memberikan perilaku kerja yang melebihi harapan organisasi.

Perilaku OCB akan muncul jika peran seorang pemimpin efektif dalam mengembangkan organisasi. Peran yang ditampilkan oleh pemimpin, seperti mengarahkan, mendengarkan, memberi motivasi akan membuat tenaga kerja akan merasa dihargai dan berbuat lebih pada organisasi. Pemimpin yang sukses adalah yang mampu membuat bawahannya bekerja bukan untuk dirinya sendiri namun pada lingkungan nya.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi terjadinya perilaku OCB. Lingkungan kerja fisik dan non fisik harus sangat diperhatikan, karena kondisi nyaman dalam bekerja sangat mempengaruhi kualitas kerja seseorang. Ketersediaannya barang atau fasilitas di tempat kerja, akan membuat pekerjaan lebih efektif dan maksimal. Jika kondisi lingkungan kerja nyaman, perilaku kerja yang ditampilkan juga lebih dari yang diharapkan oleh organisasi.

Di SMK Negeri 1 Air Putih terjadinya kesenjangan dalam perilaku kerja di organisasi. Terlihat di beberapa perilaku kerja tenaga pendidik kurang maksimal, seperti:

1. Kurangnya kepedulian tenaga pendidik terhadap siswa/i yang memiliki kelemahan dalam belajar,
2. Kurang mendukung rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya, seperti tidak ikut berperan dalam kegiatan-kegiatan sekolah, misalnya persiapan ujian, pelepasan siswa, dan kegiatan lainnya,
3. Enggan menggantikan kehadiran mengajar didalam kelas jika ada yang berhalangan hadir,
4. Beberapa tenaga pendidik kurang peduli dalam mencari informasi baru mengenai sekolah,
5. Dalam masa pandemi Covid-19 ada tenaga pendidik yang kurang berpartisipasi dalam menjaga protokol kesehatan di sekolah,
6. Beberapa tenaga pendidik sering terlambat dalam menghadiri rapat.

Peran kepemimpinan di SMK Negeri 1 Air Putih kurang memberikan peran yang maksimal, karena walaupun Kepala Sekolah selalu membimbing serta bertanya kendala-kendala yang dihadapi oleh tenaga pendidik, tetapi Kepala Sekolah kurang melibatkan partisipasi tenaga pendidik dalam bertanggung jawab seperti dalam kegiatan sekolah hanya melibatkan orang-orang yang biasa ikut dalam kegiatan, kemudian Kepala Sekolah kurang memberikan motivasi yang lebih kepada tenaga pendidik.

Dalam hal lingkungan kerja, secara fisik maupun non fisik harus ditata sedemikian rupa untuk kenyamanan bersama. Dalam hal ini, pemenuhan fasilitas seperti peralatan dan alat pendukung kerja harus lebih dicek kualitas kondisi nya. Selain itu ketersediaan peralatan kerja dan fasilitas lainnya harus lebih di optimalkan, seperti berbagai macam alat tulis kantor, WiFi, AC, dan kebersihan ruangan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Masalah dalam sebuah penelitian perlu untuk dibatasi agar lebih berfokus dan dapat menjawab pertanyaan dari sebuah penelitian tersebut. Berdasarkan aspek-aspek yang ada dalam OCB, hanya diteliti *Altruism* dan *Civic Virtue* sesuai berdasarkan fenomena yang terlihat dilapangan. Selain itu, dalam lingkungan kerja hanya dibatasi untuk lingkungan kerja fisik.

Kemudian dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah dengan memberikan penjelasan mengenai hubungan peran kepemimpinan dan lingkungan

kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu dalam subjek penelitian hanya meneliti tenaga pendidik SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil dan sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel adalah Teknik *purposive sampling*.

Karakteristik dalam penelitian ini adalah : memiliki status Pegawai Negeri Sipil, minimal bekerja selama 5 Tahun, berusia minimal 30 Tahun, minimal pendidikan akhir Sarjana I (S1).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara?
2. Apakah ada hubungan peran kepemimpinan dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara ?
3. Apakah ada hubungan lingkungan kerja dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara.
2. Untuk mengetahui hubungan peran kepemimpinan dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara.
3. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Bidang Akademik
Memberikan informasi pada bidang pengetahuan Psikologi Industri dan Organisasi dan khususnya memberikan pemahaman tentang teori peran kepemimpinan, lingkungan kerja dan OCB.
- b. Bidang Penelitian
Memberikan masukan, pertimbangan, referensi dan ajakan bagi peneliti lain, khususnya dalam bidang Psikologi untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai peran kepemimpinan, lingkungan kerja dan OCB.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat bagi SMK Negeri 1 Air Putih dalam meningkatkan perilaku organisasi dan evaluasi terkait hal-hal yang berhubungan dengan peran kepemimpinan, lingkungan kerja dan OCB.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

2.1 *Organizational Citizenship Behavior*

2.1.1 *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

Landy & Conte (2013) menjelaskan OCB merupakan perilaku yang melampaui apa yang diharapkan. Sedangkan menurut Riggio (2013) OCB terdiri dari upaya anggota organisasi yang memajukan atau mempromosikan pekerjaan organisasi, citranya, dan tujuannya.

Sedangkan menurut Muhdar (2015) perilaku OCB muncul dari dalam diri individu berupa keinginannya untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi. Selanjutnya Griffin & Moorhead (2014) mengemukakan bahwa OCB mengacu pada perilaku individu yang memberikan kontribusi positif dengan keseluruhan untuk organisasi.

OCB adalah tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diluar dari deskripsi pekerjaan formal namun sangat dihargai oleh organisasi, karena tindakan OCB dapat meningkatkan efisiensi dan pencapaian tujuan organisasi. OCB adalah sikap intrinsik, maka tindakan tersebut tidak dipertimbangkan untuk penghargaan, bonus atau penilaian kinerja (Prasetio, dkk, 2017).

Jadi OCB dapat diartikan sebuah perilaku kerja yang bersifat sukarela dan melampaui pekerjaan utama nya.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Anjari, dkk. (2017) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, yaitu :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara atau gaya pemimpi untuk dapat memerankan kepemimpinannya dengan baik dan bijaksana sehingga tercipta kondisi yang dapat menumbuhkan perilaku OCB, karena anggota merasakan keadilan dan dukungan dari seorang pemimpinnya.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang tercipta dengan baik dan kondusif akan membuat karyawan menjadi merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja karyawan inilah maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga membuat karyawan menunjukkan perilaku yang melebihi harapan perusahaan dan bersedia bekerja diluar dari deskripsi tugas yang telah ditentukan (OCB).

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku extra role (OCB)

seperti membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan extra, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak 18 membuang-buang waktu ditempat kerja.

Podsakoff et al, dalam (Silitonga 2013) menjelaskan 3 faktor yang mempengaruhi perilaku OCB. Adapun beberapa faktor tersebut :

1. Perbedaan individu

Termasuk sifat yang stabil yang dimiliki individu. Beberapa perbedaan individu yang telah diperiksa sebagai prekursor untuk OCB meliputi: kecakapan spiritual (misalnya kesadaran dan keramahan), kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidakpedulian dengan penghargaan, dan kebutuhan untuk otonomi.

2. Sikap kerja

Sikap adalah emosi dan kognisi yang berdasarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi OCB antara lain : Komitmen, persepsi kepemimpinan dan dukungan organisasi, person organization, kepuasan kerja, *psychological contract*, persepsi keadilan.

3. Faktor-faktor kontekstual

Merupakan pengaruh eksternal yang berasal dari pekerjaan, bekerja kelompok, organisasi, atau lingkungan. Variabel Kontekstual meliputi:

karakteristik tugas, sikap pada pekerjaan, gaya kepemimpinan, karakteristik kelompok, budaya organisasi, profesionalisme dan harapan peran sosial.

Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, perbedaan individu, sikap kerja dan faktor kontekstual lainnya.

2.1.3 Aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Organ dan Ryan (dalam Landy & Conte, 2013) mengungkapkan 2 aspek OCB :

- 1) *Altruism*, yaitu perilaku membantu yang diarahkan ke individu atau kelompok dalam organisasi, seperti menawarkan untuk membantu rekan kerja yang menghadapi tenggat waktu;
- 2) *Generalized Compliance*, yaitu perilaku yang membantu organisasi yang lebih luas, seperti menegakkan aturan perusahaan

Sedangkan menurut Muhdar (2015) mengemukakan dimensi dalam OCB, antara lain:

- 1) *Altruism*, yaitu mengutamakan kepentingan orang lain. Dalam dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya;
- 2) *Conscientiousness*, yaitu ketelitian yang dikerjakan secara seksama, mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan cara melebihi, atau diatas apa yang telah disyaratkan;

- 3) *Civic virtue*, yaitu perilaku yang ikut serta mendukung fungsi administrasi organisasi. Perilaku ini berupa partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, dan selalu mengikuti isu terbaru yang menyangkut organisasi;
- 4) *Courtesy*, yaitu kebaikan, kesopanan, tata susila atau rasa hormat termasuk perilaku seperti membantu seseorang dalam mencegah terjadinya suatu permasalahan, atau mengurangi berkembangnya suatu masalah;
- 5) *Sportsmanship*, yaitu memberikan rasa toleransi terhadap gangguan dalam pekerjaan, seperti ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus menunjukkan keluhan.

Aspek-aspek yang terdapat dalam OCB adalah *Altruism, Conscientiousnes, Civic virtue, Courtesy, Sportsmanship*.

2.1.4 Ciri-ciri *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Ashar (2014) ciri-ciri dari *Organizational Citizenship Behavior* yaitu :

1. *Altruism* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
 - a) Membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebih,
 - b) Menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir,
 - c) Rela membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan,
 - d) Membantu rekan kerja yang lain agar lebih produktif, dan
 - e) Membantu proses orientasi lingkungan kerja atau memberi arahan kepada pegawai yang baru meskipun tidak diminta.

2. *Courtesy* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Menghormati hak-hak dan privasi rekan kerja,
- b) Mencoba untuk tidak membuat masalah dengan rekan kerja,
- c) Mencoba menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja,
- d) Mempertimbangkan dampak terhadap rekan kerja dari setiap tindakan yang dilakukan, dan
- e) Berkonsultasi terlebih dahulu dengan rekan kerja yang mungkin akan terpengaruh dengan tindakan yang akan dilakukan.

3. *Sportsmanship* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Tidak menghabiskan waktu untuk mengeluh atas permasalahan yang sepele,
- b) Tidak membesar-besarkan permasalahan yang terjadi dalam organisasi,
- c) Menerima setiap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi,
- d) Mentolerir ketidaknyamanan yang terjadi di tempat kerja.

4. Komponen *conscientiousness* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Ketika tidak masuk kerja, melapor kepada atasan atau rekan kerja terlebih dahulu,
- b) Menyelesaikan tugas sebelum waktunya,
- c) Selalu berusaha melakukan lebih dari apa yang seharusnya dilakukan,
- d) Secara sukarela melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi disamping tugas utama,

- e) Tidak membuang-buang waktu kerja,
- f) Tidak mengambil waktu istirahat secara berlebihan, dan
- g) Mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi meskipun dalam kondisi tidak ada seorang pun yang mengawasi.

5. Komponen *civic virtue* memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Peduli terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam organisasi,
- b) Turut serta dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi, dan
- c) Mengambil inisiatif untuk memberikan rekomendasi atau saran inovatif untuk meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan.

Jadi beberapa ciri-ciri dari OCB adalah membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan, menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir, menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja, menghormati hak-hak rekan kerja, tidak membesar-besarkan permasalahan yang terjadi dalam organisasi, selalu berusaha melakukan lebih dari apa yang seharusnya dilakukan, dan turut serta dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi.

2.1.5 Jenis-jenis *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Podsakoff (dalam Riggio, 2013) ada beberapa jenis OCB yaitu :

- 1) *Helping Behavior*, secara sukarela membantu orang lain dengan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan; membantu mencegah orang lain menghadapi masalah; menjaga perdamaian / mengelola konflik.
- 2) *Sportmanship*, menjaga sikap positif dalam menghadapi tantangan atau masalah; mentolerir ketidaknyamanan dan pemaksaan; tidak menerima penolakan secara pribadi; mengorbankan kepentingan pribadi demi kelompok;
- 3) *Organizational Loyalty*, mempromosikan organisasi kepada pihak luar; membela organisasi dari ancaman eksternal; tetap berkomitmen pada organisasi bahkan dalam kondisi buruk;
- 4) *Organizational Compliance*, menerima dan mematuhi aturan dan prosedur organisasi; menjadi tepat waktu; tidak membuang waktu;
- 5) *Individual Initiative*, sukarela untuk mengambil tugas tambahan; menjadi sangat kreatif dan inovatif dalam pekerjaan seseorang; mendorong orang lain untuk melakukan yang terbaik; melampaui panggilan tugas;
- 6) *Civic Virtue*, berpartisipasi dalam tata kelola organisasi; mengawasi organisasi (misalnya, mematikan lampu untuk menghemat energi, melaporkan kemungkinan ancaman, dll.); tetap mendapat informasi khusus tentang apa yang dilakukan organisasi;

7) *Self-development*, bekerja secara sukarela untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan; mempelajari keterampilan baru yang akan membantu organisasi.

Beberapa jenis-jenis dari OCB adalah *helping behavior*, *sportmanship*, *organizational loyalty*, *organizational compliance*, *organizational compliance*, *individual initiative*, *civic virtue*, *self-development*.

2.2 Peran Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Newstorm dan Davis (dalam Rifa'i & Fadhli, 2013) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pencapaian tujuan. Menurut Rivai (dalam Bukit et al., 2017) kepemimpinan dapat dikatakan sebagai peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.

Menurut Northouse (2016) kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Yukl (2013) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Sejalan dengan teori kepemimpinan diatas, kepemimpinan kepala sekolah menurut Lubis & Haidir (2019) adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam

memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orangtua siswa dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jadi peran kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya dan mampu memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Peran Kepemimpinan

Menurut Bukit dkk (2017) ada beberapa peran kepemimpinan yang dibutuhkan oleh organisasi, yaitu :

1) *The Vision Role*

Peran Pemimpin dalam pengendalian dan hubungan organisasional. tindakan manajemen para pemimpin organisasi dalam mengendalikan organisasi meliputi:

- a. Mengelola harta milik atau aset organisasi;
- b. Mengendalikan kualitas kepemimpinan dan kinerja organisasi;
- c. Menumbuh kembangkan serta mengendalikan situasi maupun kondisi kondusif yang berkenaan dengan keberadaan hubungan dalam organisasi. Oleh sebab itu diperlukan pengetahuan, seni dan keahlian untuk melaksanakan kepemimpinan yang efektif.

Ruang lingkup peran pengendali organisasi yang melekat pada pemimpin meliputi pengendalian pada perumusan pendefinisian masalah

dan pemecahannya, pengendalian pendelegasian wewenang, pengendalian uraian kerja dan manajemen konflik.

2) Peran pembangkit semangat

Salah satu peran kepemimpinan yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin adalah peran membangkitkan semangat kerja. Peran ini dapat dijalankan dengan cara memberikan pujian dan dukungan. Pujian dapat diberikan dalam bentuk penghargaan dan insentif. Penghargaan adalah bentuk pujian yang tidak berbentuk uang, sementara insentif adalah pujian yang berbentuk uang atau benda yang dapat kuantifikasi.

Dukungan juga dapat diberikan dalam bentuk peningkatan atau penambahan sarana kerja, penambahan staf yang berkualitas, perbaikan lingkungan kerja, dan sebagainya.

3) Peran menyampaikan informasi

Penyampaian atau penyebaran informasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga informasi benar-benar sampai kepada komunikan yang dituju dan memberikan manfaat yang diharapkan. Selain itu, seorang pemimpin juga harus menjalankan peran consulting baik ke lingkungan internal organisasi maupun ke luar organisasi secara baik, sehingga tercipta budaya organisasi yang baik pula.

Sebagai orang yang berada di puncak dan dipandang memiliki pengetahuan yang lebih baik dibanding yang dipimpin, seorang pemimpin juga harus mampu memberikan bimbingan yang tepat dan

simpatik kepada bawahannya yang mengalami masalah dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berbeda dengan Mintzberg (dalam Setiawan & Mukzam, 2017) tiga jenis peran pemimpin, yaitu :

1. Peran Interpersonal (*The Interpersonal Roles*)

Gambaran yang dihubungkan dengan peran ini yaitu status dan otoritas pemimpin, dan hal-hal yang bertautan dengan hubungan antar pribadi.

Peran interpersonal terbagi menjadi 3, yaitu :

- a. Sebagai Simbol Organisasi (*Figurehead*)
- b. Sebagai Pemimpin (*Leader*)
- c. Sebagai Penghubung (*Liaison*)

2. Peran Pembuat Keputusan (*The Decisional Roles*)

Peranan yang membuat pemimpin terlibat dalam proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpin. Terdapat 4 peranan dalam pembuatan keputusan, yaitu :

- a. Sebagai Pengusaha (*Entrepreneur*)
- b. Sebagai Penangkal Gangguan (*Disturbance Handler*)
- c. Sebagai Pengalokasi Sumber Daya (*Resource Allocator*)
- d. Sebagai Juru Runding (*Negotiator*)

3. Peran Informasional (*The Informational Roles*)

Pemimpin melakukan hubungan-hubungan ke luar untuk mendapatkan informasi dari luar organisasinya. Ada tiga peran pemimpin dalam informasional :

- a. Sebagai Pemantau (*Monitor*)
- b. Sebagai Penyebar (*Disseminator*)
- c. Sebagai Juru Bicara (*Spokesman*)

Jadi, peran-peran kepemimpinan meliputi peran informasioanl, peran pembuat keputusan, peran interpersonal.

2.2.3 Gaya-gaya kepemimpinan

Menurut Supartha & Sintaasih (2017) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu ; otokratis, demokratis atau partisipatif dan laissezfaire. White & Lipiit (dalam Supartha & Sintaasih, 2017) menjelaskan ketiga gaya kepemimpinan tersebut, yaitu :

- a. Gaya kepemimpinan otokratis

Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin, teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas. Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan mengecam terhadap kerja setiap anggota.

- b. Gaya kepemimpinan demokratis

Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan

bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.

c. Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*

Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin. Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.

Beberapa macam gaya kepemimpinan antara lain gaya otokratis, gaya demokratis, dan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Kaswan (2020) lingkungan kerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja. Selanjutnya, ia menambahkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerjaan itu sendiri.

Menurut Rivai (2011) lingkungan kerja ialah keseluruhan alat-alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Supomo (2018) mengemukakan bahwa lingkungan adalah pola semua kondisi-kondisi atau faktor-faktor eksternal yang memengaruhi atau

menuntun ke arah kesempatan atau ancaman-ancaman pada kehidupan dan pengembangan perusahaan, dan lingkungan secara relevan memengaruhi terhadap proses atau operasi keputusan strategi.

Nitisemito (dalam Nuraini, 2013) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Selanjutnya menurut Mardiana (2011) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Jadi definisi dari lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar pekerja, dan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Wahyudi dan Suryono dalam Permanasari (2013) secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor berikut:

1. Fasilitas kerja.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, fasilitas yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan tunjangan.

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja.

3. Hubungan kerja.

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan kinerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil kerja.

Sedarmayanti (2011) menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi

setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan

juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain fasilitas, gaji, hubungan kerja, dekorasi, tata warna, temperature, kelembaban, penerangan.

2.3.3 Dimensi-dimensi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu :

1. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

2. Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

3. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

4. Suhu udara

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang.

Menurut Wulan (2016) ada beberapa indikator yang dapat digunakan dalam variabel lingkungan kerja, yaitu :

1. Penerangan

Penerangan atau cahaya dalam ruang kerja memiliki fungsi yang sangat penting untuk membantu pekerja dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya kesalahan akibat gangguan penerangan yang tidak baik. Penerangan yang baik akan membantu pekerja dalam menyelesaikan beban kerja.

2. Udara

Udara yang masuk kedalam ruang kerja harus disesuaikan dengan baik untuk menjaga kondisi tubuh tetap baik. Suhu udara yang terlalu panas atau terlalu dingin juga akan menghambat proses bekerja, untuk itu penting menjaga suhu udara tetap bertukar dengan udara alam serta menjaga ukuran suhu udara dalam keadaan normal.

3. Kebersihan

Kebersihan yang dijaga dan dirawat dengan baik tentunya tidak akan menyebabkan gangguan kepada pekerja selama melakukan proses pekerjaannya. Kebersihan yang dijaga dengan baik juga akan menghindari penularan penyakit yang disebabkan oleh bakteri dari sampah atau kotoran yang ada.

4. Tata letak ruang

Tata letak ruang dapat mempengaruhi kegiatan kerja seorang pegawai. Penataan ruang harus disesuaikan untuk dapat memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Jika penataan ruang tidak disesuaikan dengan baik maka akan berakibat pada terhambatnya proses kerja. Tata letak ruang dapat dimulai dari penyusunan ruangan kerja yang sesuai, letak peralatan dan perlengkapan yang mudah dijangkau serta lokasi kantor yang jauh dari kebisingan.

5. Pengawasan langsung oleh pimpinan

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan mendapatkan pengawasan langsung dari pimpinan. Hal ini akan memudahkan pimpinan dalam mengevaluasi kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Jadi, dimensi-dimensi lingkungan kerja antara lain penerangan, cuaca, dekorasi, bau-bauan, warna, cahaya, suhu ruang, pengawasan atasan, hubungan rekan kerja.

2.3.4 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2012) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kinerja. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam beberapa kategori, yakni :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang, juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - b. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
 - c. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
 - d. Ventilasi untuk keluar masuk udara segar yang cukup.
 - e. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
 - f. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik di kelompokan dalam organisasi maupun disekitarnya. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
- 2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Jadi jenis-jenis lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik.

B. Kerangka Konseptual

2.4 Hubungan peran kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior*

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi. Salah satu peran kepemimpinan ialah bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada para bawahan yang dalam kenyataannya berurusan dengan para bawahan (Sutrisno, 2009).

Kemudian Sutrisno (2009) juga menjelaskan seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memengaruhi dan memberikan motivasi kepada bawahannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Sejalan dengan hal tersebut, pemimpin akan memberikan pengaruh terhadap kinerja bawahan, bawahan yang diberikan motivasi oleh atasan akan menimbulkan perilaku kerja yang positif, dan akan setia terhadap organisasinya.

Tak jarang pula perilaku yang ditunjukkan melebihi dari harapan organisasi tersebut. Bahkan perilaku yang ditunjukkan, bersifat sukarela dan tidak memperdulikan kompensasi. Perilaku yang akan ditampilkan jika peran kepemimpinan berjalan dengan efektif adalah OCB.

Riggio (2013) OCB terdiri dari upaya anggota organisasi yang memajukan atau mempromosikan pekerjaan organisasi, citranya, dan tujuannya. OCB pada hakikatnya sukarela dan jauh melampaui tuntutan tradisional pekerjaan, tergantung pada kemauan dan keinginan pegawai dan tidak dibujuk dengan pengarahan penyelia (Kaswan, 2020).

OCB melibatkan beberapa perilaku yang meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas yang ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Tugas pimpinan akan menjadi lebih ringan jika karyawan memiliki OCB yang tinggi.

Kepemimpinan merupakan salah satu anteseden dari OCB. Hasil penelitian Aykut Berber dan Yasin Rofcanin (dalam Kaswan, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi OCB. Sejalan dengan penelitian tersebut menurut Yaffe & Kark (dalam Riggio, 2013) mengemukakan manajer dan pemimpin diketahui memainkan peran penting dalam kejadian OCB karyawan jika pemimpin terlibat dalam OCB itu sendiri.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Setiani & Hidayat (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.918 > 1.670$.

Penelitian Candrasari (2019) juga menyatakan ada hubungan antara kepemimpinan dengan OCB. Hasil analisis bivariat diperoleh nilai p-value sebesar 0,001 ($p < 0,05$) dengan nilai r (kekuatan korelasi) sebesar 0,385. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan arah korelasi positif namun tingkat korelasinya lemah pada hubungan kepemimpinan dengan OCB dan secara statistik terdapat hubungan yang bermakna.

2.5 Hubungan lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Sahputra (2018) kinerja para anggota organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. faktor utama dari efektivitas kinerja organisasi dilihat dari pelayanannya dalam interaksinya dengan lingkungan sekitarnya.

Menurut Anjari dkk (2107) lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja karyawan inilah maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dalam pendidikan sekolah juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan baik antar guru, antara guru dengan kepala sekolah, serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan menimbulkan produktivitas kerja guru.

Podsakoff & MacKenzie (dalam Riggio, 2013) mengungkapkan OCB menyebabkan lingkungan kerja yang positif dan sebaliknya. Landy & Conte (2013) menemukan temuan, bahwa mereka memberikan sedikit pengakuan terhadap peran lingkungan dalam munculnya OCB.

Hal tersebut dibuktikan dalam penelitian Nurhidayah et al., (2017) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap OCB. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari informasi tentang pengaruh budaya

organisasi dan lingkungan kerja terhadap organisasional terhadap perilaku OCB guru SD di Kecamatan Pulo Gadung.

Kemudian, Suhardi (2019) juga menyatakan hal yang serupa, yaitu Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja petugas asuransi jiwa di Kota Batam.

2.6 Hubungan peran kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kepemimpinan dalam suatu organisasi, merupakan faktor utama dalam keberhasilan organisasi tersebut. Organisasi akan mencapai visi dan misi nya, jika pemimpin menjalankan tugas dan fungsi nya dengan baik. Organisasi yang memiliki kepemimpinan yang baik, akan mudah dalam menggerakkan anggota nya, karena adanya rasa kepercayaan dalam dirinya, sedangkan organisasi yang tidak memiliki kepemimpinan yang baik, sangat sulit dalam mendapat kepercayaan diri anggota nya, dan anggota nya tidak akan bekerja sesuai yang diharapkan organisasinya.

Northouse (dalam Kaswan, 2020) mengemukakan pengertian kepemimpinan ialah proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mengarahkan orang lain, karena perintah yang akan dilakukan melibatkan keberhasilan dalam pekerjaannya itu sendiri. Anggota akan

mempunyai kinerja dan loyalitas yang tinggi, jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik kepada bawahannya.

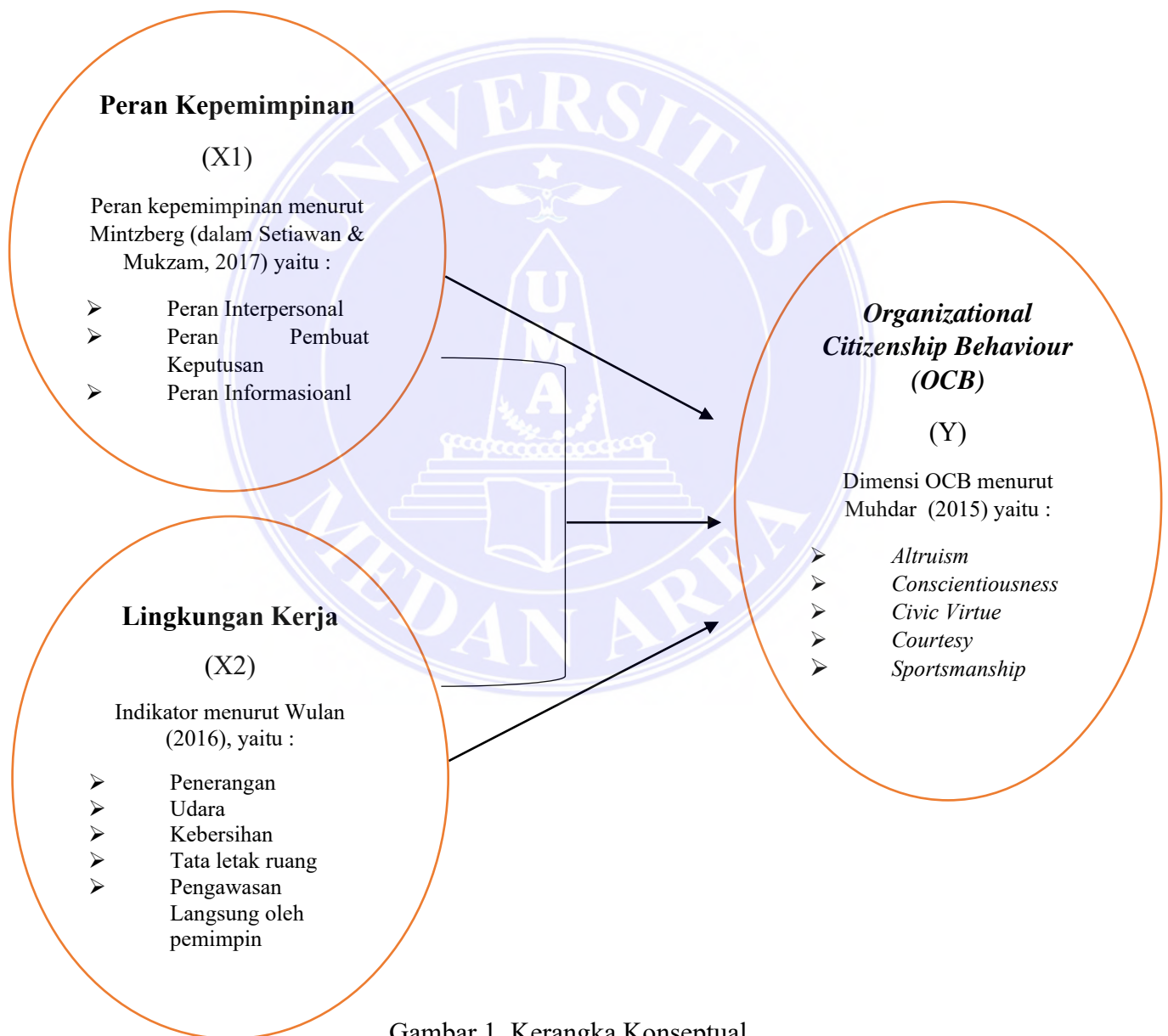
Mintzberg (dalam Setiawan & Mukzam, 2017) mengatakan pemimpin harus memiliki 3 peran, yaitu : peran interpersonal, peran informasional dan pembuat keputusan. Jika seorang pemimpin melakukan ketiga peran tersebut dengan baik, proses kegiatan yang ada di organisasi akan lancar. Selain adanya peran kepemimpinan, lingkungan kerja juga mempengaruhi OCB. Lingkungan kerja yang baik, akan meningkatkan semangat kerja para anggota.

Menurut Simanjuntak (2003) salah satu aspek lingkungan kerja adalah perhatian dan dukungan pemimpin, dalam hal ini dijelaskan bahwasannya sejauh mana karyawan merasakan pimpinan sering memberikan pengarahan, perhatian serta mengarahkan mereka. Anggota akan bekerja dengan maksimal dan memiliki OCB, bahkan melampaui tugas nya apabila aspek-aspek dalam pekerjaan terpenuhi. Landy & Conte (2013) juga menjelaskan bahwa mereka memberikan sedikit pengakuan terhadap peran lingkungan dalam munculnya OCB.

Dalam hal ini, dibuktikan dengan adanya hasil penelitian dari Budiyanto & Oetomo, (2011) yaitu lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada OCB selanjutnya variabel kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selanjutnya Purwana dkk (2020) juga menyatakan hal yang serupa, yaitu ada pengaruh kepemimpinan pada OCB dan ada pengaruh lingkungan kerja pada OCB.

Anjari dkk (2017) menambahkan hasil penelitiannya secara umum menunjukkan pengaruh positif dan signifikan peran kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap OCB guru baik secara parsial maupun simultan.

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah oleh peneliti

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas dapat diajukan hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan positif peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara.
2. Ada hubungan positif peran kepemimpinan dengan *Organizational Citizenship Behavior* di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara.
3. Ada hubungan positif lingkungan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif ini, maka proses penelitian banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran dan penyajian hasil.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat dalam penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada Januari - Agustus 2021 berlokasi di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara.

Tabel 1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Des'20	Jan'21	Feb'21	Mar'21	Apr'21	Mei'21	Jun'21	Jul'21	Ag'21	Sept'21	Okt'21	Nov'21	Des'21
		1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
1	Persiapan judul													
	Mencari organisasi	■												
	Pengajuan judul		■											
2	Penulisan proposal													
	Bimbingan		■	■	■	■								
	Revisi		■	■	■	■								
3	Pengajuan berkas					■	■	■						
4	Seminar proposal								■	■	■			
5	Pengumpulan data									■	■	■		
6	Pengolahan data										■	■	■	
7	Bimbingan tesis											■	■	■
8	Pengajuan berkas												■	■
9	Seminar Hasil													■
10	Bimbingan Revisi Tesis													■

3.3. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari orang atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel penelitian terdiri dari atas empat macam, yaitu variabel eksogen (*independent variable*) atau variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) dan variabel endogen (*dependent variable*) atau variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) : Peran Kepemimpinan (X1)
2. Variabel Bebas (*Independent Variable*) : Lingkungan Kerja (X2)
3. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) : *Organizational Citizenship Behavior* (X1)

3.4. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB dapat diartikan sebuah perilaku kerja yang bersifat sukarela dan melampaui pekerjaan utamanya. Muhdar (2015) mengungkapkan dimensi dari OCB adalah :

- 1) *Altruism*, yaitu mengutamakan kepentingan orang lain. Dalam dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya;
- 2) *Conscientiousness*, yaitu ketelitian yang dikerjakan secara seksama, mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan cara melebihi, atau diatas apa yang telah disyaratkan;
- 3) *Civic virtue*, yaitu perilaku yang ikut serta mendukung fungsi administrasi organisasi. Perilaku ini berupa partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, dan selalu mengikuti isu terbaru yang menyangkut organisasi;
- 4) *Courtesy*, yaitu kebaikan, kesopanan, tata susila atau rasa hormat termasuk perilaku seperti membantu seseorang dalam mencegah terjadinya suatu permasalahan, atau mengurangi berkembangnya suatu masalah;
- 5) *Sportsmanship*, yaitu memberikan rasa toleransi terhadap gangguan dalam pekerjaan, seperti ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus menunjukkan keluhan.

Dimensi-dimensi OCB yang digunakan dalam penelitian ini adalah *altruism*, *conscientiousness*, *civic virtue*, *courtesy*, *sportsmanship*.

2. Peran Kepemimpinan

Peran kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya dan mampu memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun peran-peran kepemimpinan menurut Mintzberg (dalam Setiawan & Mukzam, 2017) adalah sebagai berikut :

1) Peran Interpersonal (*The Interpersonal Roles*)

Peran ini dapat ditingkatkan melalui jabatan formal yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan antara pemimpin dengan orang lain. Peran interpersonal terbagi menjadi 3, yaitu : Sebagai Simbol Organisasi, Sebagai Pemimpin, Sebagai Penghubung.

2) Peran Pembuat Keputusan (*The Decisional Roles*)

Peran pemimpin yang berkaitan dengan keputusan, adalah : Sebagai Pengusaha, Sebagai Penangkal Gangguan, Sebagai Pengalokasi Sumber Daya, Sebagai Juru Runding

3) Peran Informasional (*The Informational Roles*)

Seringkali pemimpin harus menghabiskan banyak waktu dalam urusan menerima dan menyebarkan informasi. Ada tiga peran pemimpin dalam informasional : Sebagai Pemantau, Sebagai Penyebar, Sebagai Juru Bicara.

Peran kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah peran interpersonal, peran pembuat keputusan, dan peran informasional.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar pekerja, dan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut Wulan (2016) adalah sebagai berikut :

1) Penerangan

Penerangan atau cahaya dalam ruang kerja memiliki fungsi yang sangat penting untuk membantu pekerja dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya kesalahan akibat gangguan penerangan yang tidak baik.

2) Udara

Udara yang masuk kedalam ruang kerja harus disesuaikan dengan baik untuk menjaga kondisi tubuh tetap baik.

3) Kebersihan

Kebersihan yang dijaga dan dirawat dengan baik tentunya tidak akan menyebabkan gangguan kepada pekerja selama melakukan proses pekerjaannya.

4) Tata letak ruang

Tata letak ruang dapat mempengaruhi kegiatan kerja seorang pegawai. Penataan ruang harus disesuaikan untuk dapat memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

5) Pengawasan langsung oleh pimpinan

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai akan mendapatkan pengawasan langsung dari pimpinan.

Adapun aspek-aspek lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah penerangan, udara, kebersihan, tata letak ruang, dan pengawasan langsung oleh pimpinan.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian adalah sebanyak 71 orang, terdiri dari 60 orang Tenaga Pendidik dan 11 orang Tenaga Kependidikan.

3.5.2. Sampel

Menurut Arikunto (2013) Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap cukup untuk mewakili populasi. Adapun sampel dalam penelitian adalah sebanyak 35 orang tenaga pendidik SMK Negeri 1 Air Putih.

3.6. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun karakteristik dalam penelitian ini adalah :

1. Memiliki status Pegawai Negeri Sipil
2. Minimal bekerja selama 5 Tahun
3. Berusia minimal 30 Tahun
4. Minimal pendidikan akhir Sarjana I (S1)

Peneliti akan memberikan kuesioner kepada Tenaga Pendidik SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara.

3.7. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner yaitu : pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang secara langsung diberikan kepada responden. Daftar pertanyaan tersebut disusun berdasarkan variabel penelitian yang akan diteliti.

3.7.1 Skala Ukur

Kuesioner peran kepemimpinan, lingkungan kerja dan OCB pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban serta skor yang mempunyai empat pilihan jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Ketentuan skor skala Likert dapat dilihat pada tabel berikut ini ;

Tabel 2. Ketentuan Skor Skala Likert

Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

3.7.2 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel kisi-kisi instrumen penelitian berikut ini:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Skala OCB

Variabel	Aspek-aspek	Indikator	Jumlah
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Altruism	1. Meluangkan waktu membantu rekan kerja 2. Memberikan dukungan	8

(OCB)		rekan kerja	
	Conscientiousness	1. Ketaatan dalam kehadiran 2. Kepatuhan pada peraturan	8
	Civic Virtue	1. Ikut serta dalam kegiatan organisasi 2. Peduli dalam perkembangan organisasi	8
	Courtesy	1. Menghindari konflik 2. Menjaga dan merawat peralatan kerja	8
	Sportmanship	1. Tidak mengeluh 2. Tidak membesar-besarkan masalah	8

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Skala Peran Kepemimpinan

Variabel	Aspek-aspek	Indikator	Jumlah
Peran Kepemimpinan	Peran Interpersonal	1. Sebagai symbol organisasi 2. Sebagai pemimpin 3. Sebagai penghubung	12
	Peran Pembuat Keputusan	1. Sebagai pengusaha 2. Sebagai penangkal gangguan 3. Sebagai pengalokasi sumber daya 4. Sebagai juru runding	16
	Peran Informasional	1. Sebagai pemantau 2. Sebagai penyebar 3. Sebagai juru bicara	12

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Skala Lingkungan Kerja

Variabel	Aspek-aspek	Indikator	Jumlah
Lingkungan Kerja	Penerangan	1. Pencerahan 2. Warna	8
	Udara	1. Suhu 2. Sirkulasi	8
	Kebersihan	1. Kerapian 2. Harum	8

	Tata letak ruang	1. Ukuran 2. Perlengkapan kerja	8
	Pengawasan langsung oleh pimpinan	1. Cek kehadiran 2. Membantu permasalahan kerja	8

3.8. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan penjelasan langkah-langkah yang harus ditempuh dalam suatu penelitian :

1. Tahap Persiapan

Tahap ini merupakan tahap awal yang dilakukan peneliti dengan pertimbangan etika penelitian lapangan melalui tahap pembuatan rancangan usulan penelitian hingga menyiapkan perlengkapan penelitian. Dalam tahap ini peneliti diharapkan mampu memahami latar belakang penelitian dengan persiapan-persiapan diri yang mantap untuk masuk dalam lapangan penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Dalam tahap ini peneliti mengumpulkan data-data untuk dibuat suatu analisis data mengenai peran kepemimpinan, lingkungan kerja dan OCB pada tenaga pendidik dan kependidikan SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara setelah disetujui pada seminar proposal tesis.

3. Tahap pengolahan

Sebelum melakukan analisa data lebih lanjut peneliti melakukan beberapa hal yang berhubungan dengan data yang diperoleh dilapangan diantaranya pemeriksaan kembali semua data yang dikumpulkan dan memberi skor terhadap hasil pengambilan data.

4. Tahap Analisa Data

Pada tahap ini peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diolah untuk mengetahui hubungan antara peran kepemimpinan, lingkungan kerja dan OCB pada tenaga pendidik dan kependidikan SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara.

5. Tahap Laporan

Setelah dilakukan pengolahan dan analisa data, maka langkah selanjutnya adalah memberikan laporan penelitian untuk dapat diuji sebagai bahan uji tesis peneliti.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya Peneliti melakukan pengolahan atau analisis data.

Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan.

3.9.1 Pengujian Instrumen

3.9.1.1 Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* oleh Pearson:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x.y - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

Rxy = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

$\sum X$ = Jumlah skor butir item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritik r product moment, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur). Dalam hal ini peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS 25.0 Statistics For Windows*.

3.9.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument penelitian menunjukkan bahwa suatu instrument layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpulan data. Uji realibilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{\pi} = \left[\frac{k}{k-1} \right] 1 - \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{π} = Reliabilitas instrument

k = Jumlah item

$\sum s b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians total

Dalam hal ini peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS 25.0 Statistics For Windows*.

3.9.2 Uji Persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistic inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas menggunakan *SPSS for Windows 25.0*.

3.9.2.1 Uji Normalitas

Melalui uji ini sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal. Statistik parametrik dapat digunakan sebuah data lolos uji normalitas dan ini berdistribusi normal, dalam hal ini peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS 25.0 Statistics For*

Windows dengan Uji *Kolmogrov-Smirnov*, apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

3.9.2.2 Uji Homogenitas

Uji ini berkaitan dengan penggunaan uji statistik parametrik, seperti uji komparatif (penggunaan Anova) dan uji independen sampel t test dan sebagainya. Peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS 25.0 Statistics For Windows* dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data tidak sama, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.

3.9.2.3 Uji Linearitas

Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear, maka datanya harus menunjukkan pola yang berbentuk linier. Peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS 25.0 Statistics For Windows* dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka kesimpulannya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka kesimpulannya tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

3.9.3 Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:

1) Analisis Koefisien Regresi Berganda

Analisis koefisien regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel Peran Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) baik secara parsial maupun simultan.

2) Koefisien Regresi Ganda

Menurut Sugiyono (2013) rumus analisis regresi berganda sebagai berikut

:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

α = Koefisien konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Nilai *unstandardized* koefisien regresi

x_1 = Peran Kepemimpinan

x_2 = Lingkungan Kerja

e = Tingkat kesalahan (error)/Pengaruh faktor lain

Uji regresi ganda ini menggunakan SPSS versi 25. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05. Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

$$1) H_0: \rho_{y1} \leq 0$$

$$: \rho_{y1} > 0 \quad 2.$$

$$2) H_0 : \rho_{y^2} \leq 0$$

$$H_0: 2 > 0 \quad 3.$$

$$3) H_0 : \rho_{y12} \leq 0$$

$$H_0 : \rho_{y12} > 0$$

Keterangan :

ρ_{y1} = Koefisien antara Peran Kepemimpinan (X1) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara.

ρ_{y2} = Koefisien antara Lingkungan Kerja (X2) *Organizational Citizenship Behavior* (Y) di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara.

ρ_{y12} = Peran Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batubara.

3) Analisis Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2013) rumus koefisien determenisasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara peran kepemimpinan dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kab. Batubara dengan nilai korelasi sebesar 0.888 atau nilai sig. $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika peran kepemimpinan kepala sekolah baik maka semakin baik pula tingkat OCB nya. Koefisien determinan peran kepemimpinan dengan OCB sebesar 78,8% . Nilai tersebut dikatakan memiliki hubungan yang sangat kuat dalam variabel peran kepemimpinan dengan OCB.
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kab. Batubara dengan nilai korelasi sebesar 0.929 atau nilai sig. $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja baik maka semakin baik pula tingkat OCB nya. Koefisien determinan lingkungan kerja dengan OCB sebesar 86,3%. Nilai tersebut dikatakan memiliki hubungan yang sangat kuat dalam variabel lingkungan kerja dengan OCB.
3. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kab. Batubara dengan nilai koefisien determinan sebesar 0.952 atau nilai sig. $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika peran kepemimpinan dan lingkungan kerja

baik maka semakin baik pula tingkat OCB nya. Koefisien determinan peran kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan OCB sebesar 90,6%. Nilai tersebut dikatakan memiliki hubungan yang sangat kuat dalam variabel peran kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap perilaku OCB.

4. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa peran kepemimpinan berpengaruh dalam peningkatan perilaku OCB. Namun, pemimpin dalam hal ini seorang Kepala Sekolah harus berperan lebih ekstra dalam menumbuhkan perilaku OCB secara merata terhadap bawahannya, seperti harus menumbuhkan semangat berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, dapat lebih memberikan dorongan positif bagi bawahan untuk bekerja secara loyal dan mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan sekolah sehingga bawahan dapat termotivasi dalam menampilkan lebih yang diharapkan. Selain itu, lingkungan kerja juga mempengaruhi dalam peningkatan perilaku OCB. Lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan dalam peningkatan OCB. Dalam hal ini, fasilitas penunjang kinerja harus lebih dilengkapi agar para tenaga pendidik dan kependidikan lebih menampilkan kinerja yang maksimal.

5.2 Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran antara lain:

1. Kepada pihak instansi
 - a. Adanya hubungan variabel peran kepemimpinan yang signifikan dengan OCB, hendaknya peran kepemimpinan kepala sekolah dipertahankan dan bisa ditingkatkan untuk tetap menjadi pendorong kinerja tenaga pendidik

dan kependidikan agar terjadinya peningkatan OCB di lingkungan kerja. Kemudian, pimpinan harus mengikut sertakan keseluruhan tenaga pendidik dan kependidikan dalam setiap kegiatan, supaya semakin meningkatnya partisipasi dan motivasi dalam memajukan sekolah.

- b. Adanya hubungan variabel lingkungan kerja yang signifikan dengan OCB, hendaknya lingkungan kerja tetap dipertahankan dan bisa ditingkatkan dalam hal pemenuhan fasilitas-fasilitas yang menunjang pekerjaan baik diluar dan didalam area kerja agar OCB dapat meningkat.

2. Kepada peneliti selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini belumlah sempurna, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mengobservasi lebih jauh mengenai permasalahan yang terdapat di SMK Negeri 1 Air Putih Kab. Batubara dengan menambahkan variabel lainnya yang tidak teliti, seperti motivasi kerja, dan kepuasan kerja sehingga peneliti dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan OCB di SMK Negeri 1 Air Putih Kab. Batubara.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjari, Ulfiah Husni, Sudjarwo Sudjarwo, and Hasan Hariri. 2017. "Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap OCB Guru." *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan* 5 (1). <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JMMP/article/view/13447> (March 12, 2021).
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta.
- Ashar, Hanif. 2014. Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behaviour. *Undergraduate thesis*. UIN Sunan Ampel Surabaya. <http://digilib.uinsby.ac.id/487/> (September 30, 2021)
- Budiyanto & Oetomo, H W. 2011. "The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia." *International Journal of Economics and Management Engineering* 5(3): 277–85. <https://publications.waset.org/11351/the-effect-of-job-motivation-work-environment-and-leadership-on-organizational-citizenship-behavior-job-satisfaction-and-public-service-quality-in-magetan-east-javaindonesia> (March 21, 2021).
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, and Abdul Rahmat. 2017. Sleman, Yogyakarta: Zahir Publishing *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Sleman, Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Candrasari, D. 2019. "Hubungan Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan OCB Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa GRHSIA." <http://eprints.uad.ac.id/15754/> (September 30, 2021).
- Griffin, Ricky W, and Gregory Moorhead. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. USA: Cengage Learning.
- Kaswan. 2020. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Landy, Frank J, and Jeffrey M Conte. 2013. *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley & Sons.
- Lubis, M. J, and Haidir. 2019. *Administrasi Dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Mardiana, M. 2011. Jakarta: Badan Penerbit IPWI *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.

- Muhdar, H M. 2015. *Organizational Citizenship Behavior of Perusahaan*. Gorontalo: Amai Press.
- Northouse, P G. 2016. *Leadership Teory and Practice*. Seventh. America: SAGE Publications, Inc.
- Nuraini, T. 2013. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Prawirosentono *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Nurhidayah, A, Nurhattati, and Matin. 2017. "Organizational Culture and Work Environment: Its Effect on Teachers OCB." *International Journal of Science and Research (IJSR)*: 1517–21.
- Permanasari, Ragil. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi pada Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang*). Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/17801/>. (September 29, 2021).
- Prasetyo, A. P., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). Perceived Work-Life Interface and Organizational Citizenship Behavior: Are Job Satisfaction and Organizational Commitment Mediates the Relations? (Study on Star Hotels Employees in Indonesia). *International Journal of Human Resource Studies*, 7(2), 122. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v7i2.11099>
- Purwana, Dedi, Argo Ahmad, and Ari Saptono. 2020. "The Influence of Leadership and Work Environment toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) through Work Satisfaction." *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion* 3(2): 57–71. <https://ojs.staialfurqan.ac.id/IJoASER/article/view/64> (September 29, 2021).
- Rifa'i, M, and M Fadhli. 2013. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Riggio, R E. 2013. *Introduction to Industrial Organizational Psychology*. Sixth Edition. America: Pearson Education, Inc.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. PT. RajaGrafindo Persada: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sahputra, Dedi. 2018. "Analisis Komunikasi Organisasi Partai Politik Islam." *AL-HIKMAH: Media Dakwah, Komunikasi, Sosial dan Budaya* 9(1): 52–68. <https://doi.org/10.32505/hikmah.v9i1.1726> (April 24, 2021).
- . 2020. "Manajemen Komunikasi Suatu Pendekatan Komunikasi." *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study* 6(2): 152–62. <https://doi.org/10.31289/simbollika.v6i2.4069> (April 30, 2021).

- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- . 2018. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiani, Teten Intan, and Agi Syarif Hidayat. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perusahaan Daerah Air Minum.” In *Jurnal Ekonomi*, , 127. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/6240> (March 30, 2021).
- Setiawan, Andri, and Mochammad Djudi Mukzam. 2017. “Analisis Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 50(6): 9–18. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2075> (March 30, 2021).
- Siagian. 2012. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Silitonga, Paul. 2013. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Citizenship Karyawan Pt. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi.” *Jurnal Dinamika Manajemen* 1(3). <https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/view/1479> (September 30, 2021).
- Simanjuntak, P. J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian Dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, Suhardi. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Benefita* 4(2): 296–315. <http://ejournal.ildikti10.id/index.php/benefita/article/view/3670> (March 30, 2021).
- Supartha, W. G, and D. K Sintaasih. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi : Teori, Kasus Dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar Timur: CV. Setia Bakti.
- Supomo, R. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Widya.
- Wulan. 2016. *Pengertian Kinerja SDM*. Jakarta: PT. Media Grafika.
- Yukl, G. 2013. *Leadership In Organizations*. New Jersey: Pearson.





MAGISTER PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

PETUNJUK PENGISIAN SKALA PERAN KEPEMIMPINAN

Berikut ini saya sajikan pertanyaan-pertanyaan mengenai pandangan anda terhadap diri anda. Anda diharapkan menjawab setiap pertanyaan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran anda yang sebenarnya dengan memilih:

- STS : Bila anda merasa “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 TS : Bila anda merasa “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 S : Bila anda merasa “Setuju” dengan pernyataan tersebut
 SS : Bila anda merasa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut

Saya berharap dalam pengisian pernyataan yang ada sesuai dengan diri anda dan usahakan agar tidak ada satupun pernyataan yang terlewatkan. Semua jawaban adalah benar selama jawaban tersebut sesuai dengan diri anda sendiri.

Berilang tanda (√) dengan jawaban yang anda pilih.

SELAMAT BEKERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Pimpinan saya adalah penentu keberhasilan sekolah				
2	Pimpinan selalu menjaga hubungan baik dengan bawahannya				
3	Pimpinan kurang aktif dalam membagikan informasi di grup sekolah				
4	Pimpinan saya tidak pernah mendengar aspirasi dari bawahan				
5	Pimpinan saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menghadapi permasalahan sekolah				
6	Pimpinan saya menampung aspirasi/pendapat dari bawahan untuk kemudian disampaikan kepada para pengelola manajemen sekolah				
7	Pimpinan tidak mampu mengatasi permasalahan yang ada di sekolah				
8	Hubungan antara pimpinan dan bawahan kurang baik				
9	Pimpinan sering memberikan informasi kegiatan kepada tenaga pendidik				

10	Sosok pimpinan tidak disegani di lingkungan sekolah				
11	Pimpinan saya memiliki peran yang besar terhadap kemajuan sekolah				
12	Komunikasi antara pimpinan dan bawahan sangat lancar				
13	Pimpinan jarang membagikan informasi kegiatan sekolah				
14	Pimpinan tidak mampu menjadi penengah dalam sebuah diskusi				
15	Pimpinan mau menanyakan kepada bawahan jika ada masalah-masalah yang dapat dibantunya				
16	Pimpinan mampu memberi saran positif dalam sebuah diskusi				
17	Pimpinan tidak mau tahu permasalahan yang terjadi pada bawahan				
18	Komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan kurang berjalan lancar				
19	Pimpinan aktif dalam membagikan informasi untuk kemajuan sekolah				
20	Pimpinan kurang berperan dalam memajukan sekolah				
21	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik				
22	Pimpinan mampu memberi inovasi baru dalam kemajuan usaha sekolah				
23	Pimpinan saya jarang berbicara di dalam suatu agenda rapat				
24	Pimpinan tidak memantau pekerjaan yang saya lakukan				
25	Pimpinan sering memberikan pelatihan dalam peningkatan kerja				
26	Pimpinan selalu mengawasi setiap pekerjaan yang saya lakukan				
27	Fasilitas pelatihan tidak ada di tempat kerja				
28	Pimpinan tidak ikut serta dalam mengembangkan produk sekolah				
29	Dalam kegiatan rapat besar, pimpinan saya aktif menyampaikan informasi mengenai sekolah				
30	Pimpinan kurang memberikan motivasi kepada bawahan di sekolah				
31	Pimpinan mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan sekolah				
32	Pimpinan aktif dalam kegiatan mengembangkan produk sekolah				

33	Komunikasi yang disampaikan oleh pemimpin saya kurang jelas				
34	Kehadiran bawahan tidak diperhatikan oleh pimpinan				
35	Sarana dan prasarana sekolah dibangun untuk kemajuan sekolah				
36	Pimpinan selalu mengecek kehadiran secara berkala				
37	Sarana dan prasana sekolah tidak lengkap				
38	Pimpinan kurang bergerak dalam dunia usaha sekolah				
39	Pimpinan saya memiliki komunikasi yang baik dalam menyampaikan pesan kepada rekan kerja				
40	Pimpinan tidak bergerak aktif dalam memajukan sekolah				





MAGISTER PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

PETUNJUK PENGISIAN SKALA LINGKUNGAN KERJA

Berikut ini saya sajikan pertanyaan-pertanyaan mengenai pandangan anda terhadap diri anda. Anda diharapkan menjawab setiap pertanyaan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran anda yang sebenarnya dengan memilih:

- STS : Bila anda merasa “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 TS : Bila anda merasa “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 S : Bila anda merasa “Setuju” dengan pernyataan tersebut
 SS : Bila anda merasa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut

Saya berharap dalam pengisian pernyataan yang ada sesuai dengan diri anda dan usahakan agar tidak ada satupun pernyataan yang terlewatkan. Semua jawaban adalah benar selama jawaban tersebut sesuai dengan diri anda sendiri.

Berilang tanda (√) dengan jawaban yang anda pilih.

SELAMAT BEKERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasakan penerangan yang cukup di ruang kerja saya				
2	Udara yang sejuk membuat saya semangat dalam bekerja				
3	Pimpinan jarang mengawasi kehadiran bawahan				
4	Saya merasa terbatas berekspresi di ruangan kerja				
5	Di lingkungan kerja saya, tidak terlihat sampah berceceran				
6	Keleluasaan dalam bekerja, membuat sjaya merasa nyaman				
7	Lingkungan kerja saya terlihat kotor				
8	Ruangan kerja saya cukup panas				
9	Pimpinan selalu mengecek kehadiran bawahan				
10	Penerangan di ruang kerja saya terbatas				
11	Cahaya yang baik, membuat hasil kerja saya lebih maksimal				
12	Kondisi udara di lingkungan kerja cukup baik				
13	Pimpinan kurang memantau kegiatan belajar				

	mengajar				
14	Ruang kerja saya cukup sempit				
15	Kebersihan di lingkungan kerja saya sangat terjaga dengan baik				
16	Saya merasa ruang kerja saya cukup luas dan bagus				
17	Sampah berceceran di lingkungan kerja saya				
18	Kondisi udara lingkungan kerja saya kurang sehat				
19	Kegiatan mengajar guru selalu dipantau oleh atasan				
20	Cahaya yang masuk kedalam ruangan kerja kurang baik				
21	Warna dinding di ruangan saya memberikan kenyamanan dalam bekerja				
22	Udara bebas cukup baik keluar masuk kedalam ruang kerja				
23	Pimpinan berperilaku tidak peduli terhadap permasalahan kerja bawahan				
24	Perlengkapan kerja saya terbatas				
25	Bau tidak sedap, jarang tercium di lingkungan kerja saya				
26	Peralatan kerja tersedia dengan baik				
27	Ruang kerja saya berbau tidak sedap				
28	Udara sangat terbatas keluar masuk ke ruang kerja				
29	Pemimpin sering bertanya mengenai permasalahan kerja				
30	Ruangan saya bekerja berwarna mencolok dan gelap				
31	Perpaduan warna di lingkungan kerja saya, membuat saya senang ketika bekerja				
32	Saya dapat menghirup udara segar tanpa keluar ruangan				
33	Permasalahan yang terjadi di tempat kerja, tidak bantu oleh atasan				
34	Kualitas perlengkapan kerja saya dalam kondisi tidak baik				
35	Di setiap ruangan tersedia pewangi ruangan				
36	Kondisi perlengkapan kerja sangat bagus				
37	Pewangi ruangan di tempat saya kerja tidak di sediakan				
38	Saya harus mencari udara segar di luar ruangan				
39	Pemimpin ikut andil dalam permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja				
40	Pewarnaan di lingkungan kerja saya membuat saya tidak nyaman melihat				



MAGISTER PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

PETUNJUK PENGISIAN SKALA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Berikut ini saya sajikan pertanyaan-pertanyaan mengenai pandangan anda terhadap diri anda. Anda diharapkan menjawab setiap pertanyaan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran anda yang sebenarnya dengan memilih:

- STS : Bila anda merasa “Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 TS : Bila anda merasa “Tidak Setuju” dengan pernyataan tersebut
 S : Bila anda merasa “Setuju” dengan pernyataan tersebut
 SS : Bila anda merasa “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut

Saya berharap dalam pengisian pernyataan yang ada sesuai dengan diri anda dan usahakan agar tidak ada satupun pernyataan yang terlewatkan. Semua jawaban adalah benar selama jawaban tersebut sesuai dengan diri anda sendiri.

Berilang tanda (√) dengan jawaban yang anda pilih.

SELAMAT BEKERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya berusaha membantu pekerjaan orang lain yang belum selesai				
2	Saya selalu datang lebih awal sebelum jam yang ditentukan				
3	Menurut saya, saya selalu mengeluh terlebih dahulu sebelum saya melakukan tugas yang diberikan				
4	Saya tidak suka diberi kritikan oleh atasan atau sesama rekan kerja				
5	Saya selalu ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan di tempat kerja saya				
6	Saya berusaha menjaga hubungan baik dengan atasan atau sesama rekan kerja				
7	Saya jarang mengikuti kegiatan di tempat kerja				
8	Menurut saya, terlambat masuk kerja adalah hal yang wajar				
9	Saya bersedia melakukan tugas di luar tanggung jawab saya tanpa mengeluh				
10	Saya hanya melakukan tugas dan tanggung jawab				

	yang sudah ditentukan				
11	Saya bersedia melakukan tugas orang lain yang berhalangan hadir				
12	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan				
13	Saya merasa keberatan menerima tanggung jawab yang lebih dari pekerjaan saya				
14	Saya tidak ingin melibatkan diri dengan masalah yang dihadapi di tempat kerja				
15	Saya bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk kegiatan di tempat kerja				
16	Saya berusaha menjadi penengah jika ada rekan kerja yang mengalami konflik				
17	Saya tidak ingin menghabiskan waktu dalam kegiatan di tempat kerja				
18	Pekerjaan saya selesai setelah lewat dari waktu yang ditentukan				
19	Saya tetap bekerja lebih tanpa memikirkan imbalan				
20	Saya tidak ingin melakukan pekerjaan diluar jam kerja saya				
21	Saya bersedia membimbing rekan kerja jika ada kesulitan				
22	Saya selalu melengkapi bahan ajar dengan lengkap				
23	Saya tidak menerima pendapat orang lain tentang pekerjaan saya				
24	Barang yang saya pinjam dari sekolah jarang saya kembalikan				
25	Saya senang memberikan ide saya dalam mendukung perencanaan organisasi				
26	Saya selalu mengembalikan barang yang saya pinjam untuk kebutuhan kerja				
27	Saya diam ketika diminta mengajukan pendapat dalam rapat kerja				
28	Saya jarang mengumpulkan bahan ajar				
29	Saya berusaha tetap menerima pendapat orang lain yang tidak sependapat dengan saya				
30	Saya tidak akan menolong rekan kerja yang mengalami kesusahan				
31	Saya senang berbagi informasi baru dengan rekan kerja lain				
32	Saya mengikuti aturan yang dijalankan di sekolah				
33	Kritikan dari rekan kerja dan atasan hanya ingin menjatuhkan saya				
34	Saya kurang menjaga kondisi peralatan kerja saya				
35	Saya selalu mencari tahu tentang informasi baru				

	yang ada di tempat saya bekerja				
36	Saya menjaga peralatan kerja di sekitar lingkungan saya				
37	Saya kurang mengerti dengan perubahan-perubahan yang terjadi di tempat kerja saya				
38	Saya sering melanggar peraturan sekolah				
39	Saya selalu berusaha menerima kritikan atau nasehat dari atasan atau sesama rekan kerja terkait pekerjaan saya				
40	Jika mendapat informasi, saya tidak akan berbagi dengan rekan kerja saya				



30	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	143	
31	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
32	1	4	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
33	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
34	1	2	3	3	4	1	3	3	2	3	4	4	2	3	1	3	4	2	4	2	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	1	2	2	3	2	113			
35	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	143	



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

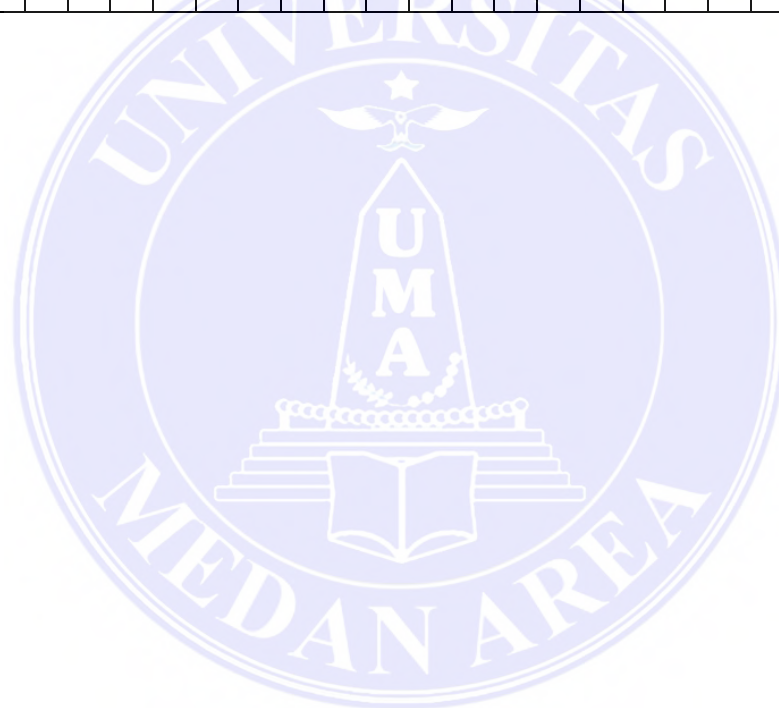
HASIL DISTRIBUSI UJI COBA SKALA LINGKUNGAN KERJA

No	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	36	37	38	39	40	Jl	
1	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	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	120
2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	135	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	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	2	3	3	3	3	118	
4	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	106	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	115	
6	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	140	
7	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	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	123	
8	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	4	4	4	160	
9	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	110	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	116
11	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	3	2	3	2	3	3	3	3	117	
12	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	2	4	3	2	3	3	134
13	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	121	
14	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	131	
15	4	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	3	3	3	3	3	3	3	3	120	
16	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	112	
17	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	
18	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	137	
19	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	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	123	
20	3	4	4	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	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	
21	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	111	
22	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	116	
23	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121	
24	4	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	132	
25	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	141	
26	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	126	
27	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	127		

HASIL DISTRIBUSI UJI COBA SKALA ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No	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	36	37	38	39	40	Jl	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	119
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	121
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	118
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	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	3	118
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	124
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	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	116
8	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	4	4	4	4	160
9	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	103
10	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	130
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	113
12	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	114
13	1	4	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	109
14	2	2	2	3	2	3	1	4	4	4	2	3	4	2	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	3	4	2	117	
15	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	139	
16	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	143	
17	3	3	3	3	1	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
18	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123
19	1	4	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	109
20	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	139	
21	1	2	3	3	4	1	3	3	2	3	4	4	2	3	1	3	4	2	4	2	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	1	2	2	3	2	113	
22	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	143	
23	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
24	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	139	
25	1	4	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109
26	3	3	3	3	1	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	3	3	3	3	3	116
27	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	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	120

28	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	135			
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	3	3	2	3	2	3	3	3	118		
30	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	106			
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	115		
32	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	140		
33	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	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	123		
34	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	4	4	4	4	4	4	160	
35	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	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	3	3	2	3	2	2	3	3	110



HASIL DISTRIBUSI SKALA PERAN KEPEMIMPINAN

NO	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	36	37	38	JL	
1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	129
2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	136
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	119
5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	128
6	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	109
7	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	118
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120
9	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	126	
10	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	110
11	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	122
12	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	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	119
13	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	3	3	3	3	3	3	112
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	135	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	2	4	3	3	1	3	3	103	
16	2	3	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	3	3	3	3	3	3	114
17	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	125	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
19	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	109	
20	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	125	
21	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	130	
22	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	136	
23	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	101
24	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	123	
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124	
26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	105	
27	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	120	
28	3	4	4	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	4	4	3	3	3	4	4	4	3	120	
29	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	124	

30	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	101					
31	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119				
32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	122				
33	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	117				
34	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	137
35	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	105			



UNIVERSITAS MEDAN AREA

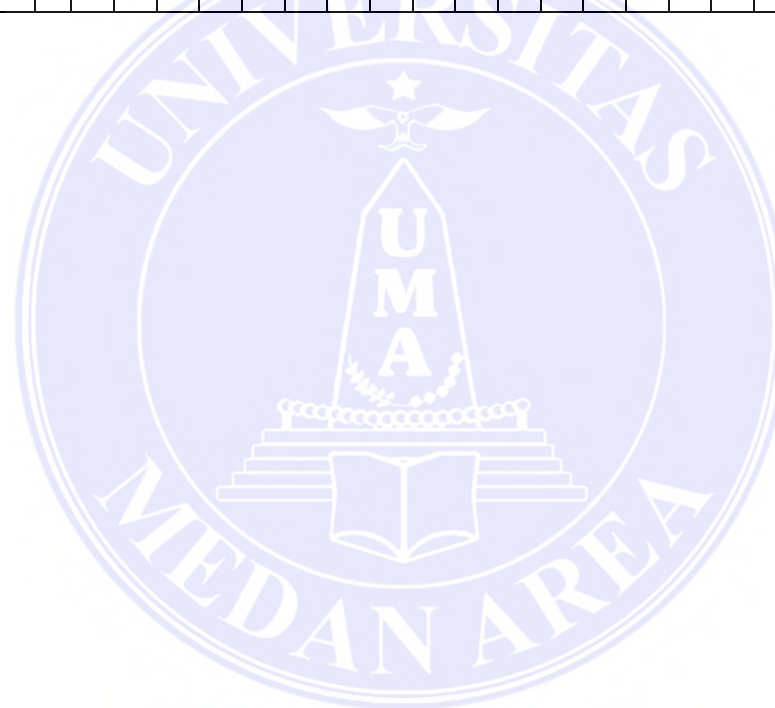
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

- 1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
- 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
- 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HASIL DISTRIBUSI SKALA LINGKUNGAN KERJA

NO	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	JL.		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	112
2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	114	
3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	100	
4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	105	
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	4	4	2	3	2	3	3	3	3	102	
6	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3	4	2	3	101	
7	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
8	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	123		
9	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
10	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	4	2	3	4	2	4	2	2	4	2	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	105		
11	3	3	3	3	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	3	3	2	2	3	101	
12	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	107	
13	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	116	
14	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	114	
15	3	4	3	2	4	3	3	3	3	1	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	4	3	2	4	3	4	105		
16	3	3	3	3	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	2	2	3	3	100	
17	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	120		
18	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	101	
19	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	1	2	4	2	3	2	3	3	101		
20	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	104	
21	3	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	114		
22	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	121		
23	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	4	2	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	101		
24	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	107		
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	108		
26	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	96		
27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	105	

28	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	114		
29	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	115	
30	2	2	2	2	4	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	100
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	100	
32	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	111	
33	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	111
34	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	123
35	3	3	1	4	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	105



HASIL DISTRIBUSI SKALA ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

No	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	36	37	38	39	40	Jl	
1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	126
2	1	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	127	
3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	128			
4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	128		
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	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	3	119	
6	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	108	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119	
8	2	2	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
9	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	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	122	
10	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
11	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	128	
12	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	122	
13	3	2	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	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	117	
14	3	4	2	3	4	3	3	3	4	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	3	3	3	3	123	
15	3	2	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	119	
16	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	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	116
17	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	132	
18	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	2	3	3	3	3	3	118	
19	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	112	
20	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	127	
21	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	133	
22	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	136	
23	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	104	
24	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	125	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125	
26	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	114	
27	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	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	123	

28	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	138
29	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	130
30	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	98
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
32	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	126
33	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	132
34	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	139
35	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	107



HASIL OLAH DATA SPSS

1. Uji Validitas dan Reliabilitas a. Peran Kepemimpinan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Xa01	122.37	189.476	.737	.946
Xa02	121.66	204.585	.428	.948
Xa03	122.43	200.370	.555	.947
Xa04	121.80	200.576	.784	.946
Xa05	122.49	189.257	.654	.948
Xa06	122.09	191.434	.819	.945
Xa07	121.83	200.029	.707	.946
Xa08	121.89	207.457	.512	.948
Xa09	121.74	199.491	.760	.946
Xa10	121.80	204.400	.687	.947
Xa11	121.69	206.281	.442	.948
Xa12	121.89	201.222	.582	.947
Xa13	121.97	205.440	.519	.947
Xa14	122.06	209.703	.446	.948
Xa15	121.94	198.350	.640	.947
Xa16	121.74	200.726	.927	.945

Xa17	121.77	208.064	.392	.948
Xa18	122.26	203.079	.631	.947
Xa19	121.69	202.457	.689	.946
Xa20	122.09	203.551	.527	.947
Xa21	121.94	197.350	.763	.946
Xa22	121.91	200.492	.594	.947
Xa23	121.97	207.264	.398	.948
Xa24	121.97	205.440	.519	.947
Xa25	122.06	199.408	.734	.946
Xa26	121.97	213.323	.005	.950
Xa27	122.03	209.440	.332	.948
Xa28	121.94	212.350	.110	.949
Xa29	121.77	199.240	.784	.946
Xa30	122.06	207.173	.314	.949
Xa31	121.83	204.440	.708	.947
Xa32	121.77	206.123	.537	.947
Xa33	122.14	208.303	.322	.949
Xa34	121.91	208.904	.413	.948
Xa35	121.74	201.903	.579	.947
Xa36	121.89	197.398	.663	.946
Xa37	122.11	207.634	.345	.948
Xa38	122.14	207.597	.487	.948
Xa39	121.83	204.440	.708	.947
Xa40	122.17	209.087	.406	.948

b. Lingkungan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Xb1	123.00	142.647	.160	.928
Xb2	122.94	141.585	.241	.927
Xb3	122.97	143.440	.133	.928
Xb4	123.14	145.244	-.009	.930
Xb5	123.03	141.382	.229	.928
Xb6	122.97	137.617	.578	.924
Xb7	122.86	138.420	.480	.925
Xb8	123.11	137.104	.543	.924
Xb9	123.11	140.928	.308	.927
Xb10	123.11	137.457	.566	.924
Xb11	122.94	136.703	.635	.923
Xb12	122.94	137.467	.527	.924
Xb13	123.06	143.291	.161	.928
Xb14	123.17	138.382	.388	.926
Xb15	122.89	138.222	.625	.924
Xb16	122.97	135.617	.735	.923
Xb17	123.11	137.810	.540	.924
Xb18	123.06	137.350	.539	.924
Xb19	123.06	139.408	.433	.925
Xb20	123.11	136.810	.523	.925
Xb21	123.03	140.911	.309	.927
Xb22	123.14	139.303	.499	.925
Xb23	123.14	136.950	.493	.925
Xb24	123.20	139.165	.451	.925
Xb25	123.00	135.059	.670	.923
Xb26	122.91	138.551	.610	.924
Xb27	123.11	135.163	.590	.924
Xb28	123.03	136.499	.637	.923
Xb29	123.23	137.358	.620	.924
Xb30	123.00	138.059	.558	.924
Xb31	123.06	140.644	.339	.926
Xb32	123.09	137.845	.478	.925
Xb33	123.06	139.173	.576	.924

Xb34	123.14	134.950	.664	.923
Xb35	123.40	135.188	.642	.923
Xb36	123.06	138.526	.558	.924
Xb37	123.20	136.400	.664	.923
Xb38	123.34	137.879	.490	.925
Xb39	123.11	137.869	.673	.924
Xb40	123.09	141.963	.331	.926

c. Organizational Citizenship Behavior

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	120.34	189.291	.659	.954
Y2	119.91	193.904	.542	.954
Y3	120.23	196.064	.463	.955
Y4	119.97	197.029	.578	.954
Y5	120.37	189.240	.559	.955
Y6	119.91	190.610	.712	.953
Y7	119.91	194.022	.616	.954
Y8	120.00	194.294	.602	.954
Y9	120.00	192.529	.614	.954
Y10	120.23	194.299	.601	.954
Y11	120.14	193.067	.597	.954

Y12	119.94	195.232	.613	.954
Y13	120.06	195.703	.558	.954
Y14	120.23	196.417	.578	.954
Y15	119.89	192.869	.725	.953
Y16	119.94	191.820	.835	.953
Y17	119.89	198.339	.563	.954
Y18	120.17	195.087	.596	.954
Y19	119.94	192.997	.642	.954
Y20	120.20	191.753	.718	.953
Y21	119.97	191.323	.755	.953
Y22	120.06	195.408	.576	.954
Y23	119.94	196.350	.541	.954
Y24	119.89	198.516	.472	.955
Y25	120.09	192.551	.787	.953
Y26	119.91	200.610	.332	.955
Y27	120.14	197.303	.611	.954
Y28	120.09	199.669	.423	.955
Y29	119.94	193.703	.791	.953
Y30	120.00	197.588	.449	.955
Y31	119.89	199.634	.454	.955
Y32	119.91	199.845	.390	.955
Y33	120.14	198.773	.494	.955
Y34	119.97	197.499	.543	.954
Y35	119.97	193.617	.676	.953
Y36	119.91	195.492	.578	.954
Y37	120.26	196.373	.558	.954
Y38	120.14	198.538	.448	.955
Y39	119.94	196.997	.636	.954
Y40	120.00	200.412	.348	.955

2. Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
OCB	35	121.80	9.631	98	139
Peran Kepemimpinan	35	115.51	9.121	91	137
Lingkungan Kerja	35	104.29	7.846	90	123

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	OCB	Peran Kepemimpinan	Lingkungan Kerja
N	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	121.80	115.51
	Std. Deviation	9.631	9.121
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.102
	Positive	.060	.102
	Negative	-.087	-.093
Test Statistic	.087	.102	.106
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Unstandardized Residual	35	.0000000	2.95983660	-5.46299	6.71731

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	Std. Deviation
Most Extreme Differences	Absolute
	Positive
	Negative
Test Statistic	.068

Asymp. Sig. (2-tailed) .200^d

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

3. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB * Peran Kepemimpinan	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
OCB * Lingkungan Kerja	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Peran Kepemimpinan	Between Groups	(Combined) Linearity	2720.350	21	129.540	3.887	.007
		Deviation from Linearity	2485.550	1	2485.550	74.581	.000
			234.800	20	11.740	.352	.982
	Within Groups		433.250	13	33.327		
	Total		3153.600	34			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * Peran Kepemimpinan	.888	.788	.929	.863

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB *	Between	(Combined)	2899.183	20	144.959	7.977	.000
Lingkungan Kerja	Groups	Linearity	2722.112	1	2722.112	149.792	.000
		Deviation from Linearity	177.071	19	9.320	.513	.912
	Within Groups		254.417	14	18.173		
	Total		3153.600	34			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * Lingkungan Kerja	.929	.863	.959	.919

4. Uji Regresi Linear Berganda**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
OCB	121.80	9.631	35
Peran Kepemimpinan	115.51	9.121	35
Lingkungan Kerja	104.29	7.846	35

Correlations

		OCB	Peran Kepemimpinan	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	OCB	1.000	.888	.929
	Peran Kepemimpinan	.888	1.000	.833
	Lingkungan Kerja	.929	.833	1.000
Sig. (1-tailed)	OCB	.	.000	.000
	Peran Kepemimpinan	.000	.	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.
N	OCB	35	35	35
	Peran Kepemimpinan	35	35	35
	Lingkungan Kerja	35	35	35

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Peran Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: OCB

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.834	7.134		.397	.694		
	Peran Kepemimpinan	.393	.104	.372	3.789	.001	.306	3.266
	Lingkungan Kerja	.760	.121	.619	6.306	.000	.306	3.266

a. Dependent Variable: OCB

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.952 ^a	.906	.900	3.051	.906	153.400	2	32	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Peran Kepemimpinan

b. Dependent Variable: OCB



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 1 AIR PUTIH**

Jalan SMK Dusun III Desa Sukaraja, Kec. Air Putih, Kab. Batu Bara, Telp/Fax : 0622-7231599
Website : www.smkn1airputih.sch.id, Email : smkn1airph@yahoo.com,
Air Putih 21256

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423.4/469/SMKN1AP/2021

Berdasarkan surat Universitas Medan Area Program Pasca Sarjana Nomor : 791/PPS-UMA/WDI/01/VI/2021 pada tanggal 22 Juni 2021 perihal, Pengambilan Data.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka dengan ini Kepala SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batu Bara menerangkan bahwa saudara :

Nama	: SHOUMA FITHRIA
NPM	: 191804002
Program Studi	: Magister Psikologi
Konsentrasi	: Industri dan Organisasi

Benar telah melaksanakan pengambilan data yang akan digunakan sebagai bahan untuk melengkapi tugas penulisan Tesis yang berjudul "Hubungan Peran Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior di SMK Negeri 1 Air Putih Kabupaten Batu Bara".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Air Putih, 05 Agustus 2021
Kepala SMK Negeri 1 Air Putih

Evi Herawati Lubis
EVI HERAWATI LUBIS, S.Pd, M.Si
NIP. 19720414 200502 2 002