

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*
PADA KARYAWAN PLN SIDIKALANG**

SKRIPSI

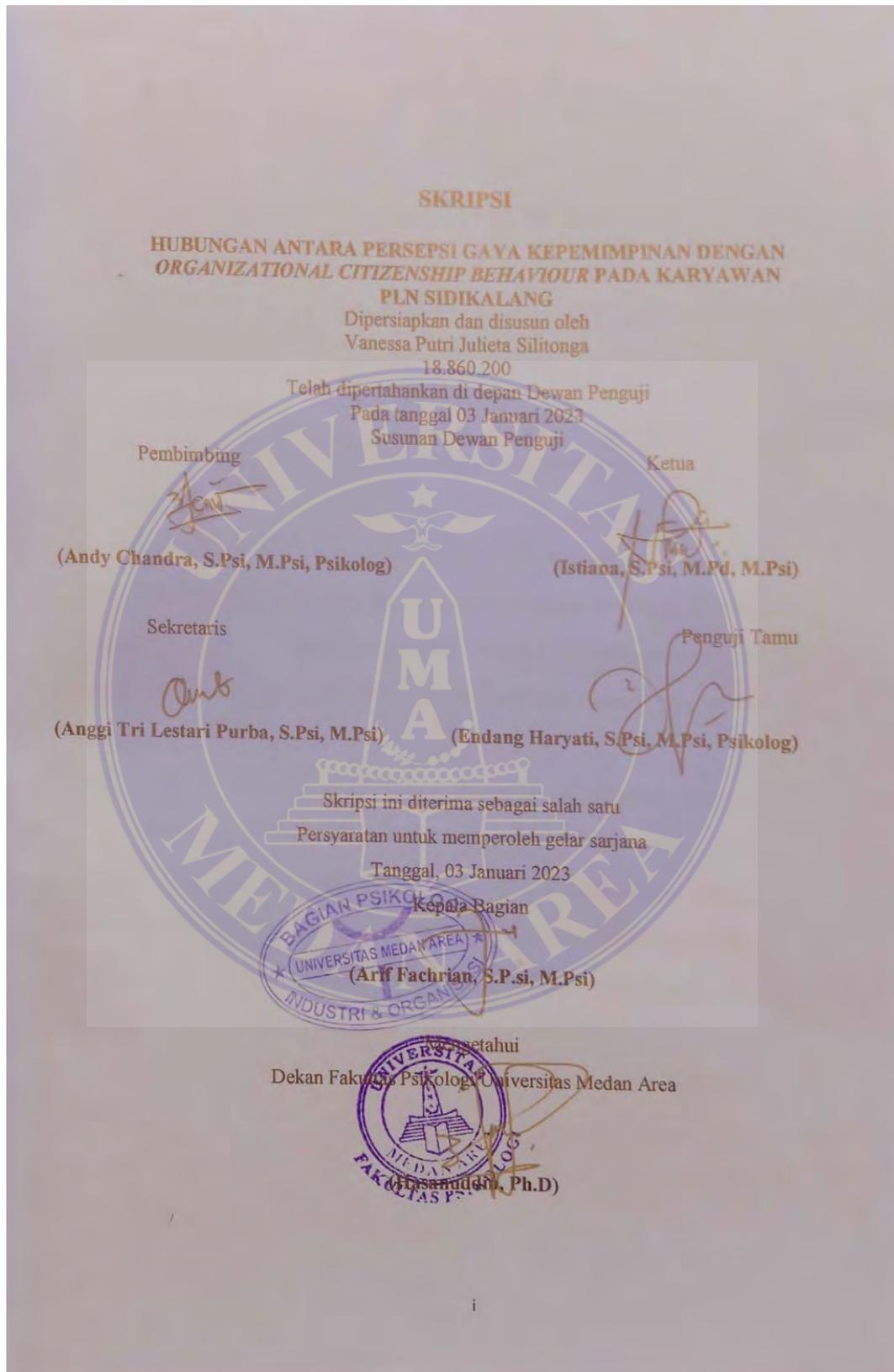
*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh:

**VANESSA PUTRI JULIETA SILITONGA
188600200**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Vanessa Putri Julieta Silitonga

NIM : 188600200

Tahun Terdaftar : 2022

Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu Lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukuman yang berlaku.

Medan, 03 Januari 2023

Vanessa Putri Julieta Silitonga
188600200

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Vanessa Putri Julieta Silitonga
NPM : 18.860.0200
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan
kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-
Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA KARYAWAN
PLN SIDIKALANG

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas *Royalti Non-
eksklusif* Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan,
mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan
mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya
sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini
saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 03 Jan 2023
Yang Menyatakan

(Vanessa Putri Julieta Silitonga)

MOTTO

Amsal 16:3

“Serahkanlah perbuatan mu kepada Tuhan, maka terlaksanalah segala rencana mu”



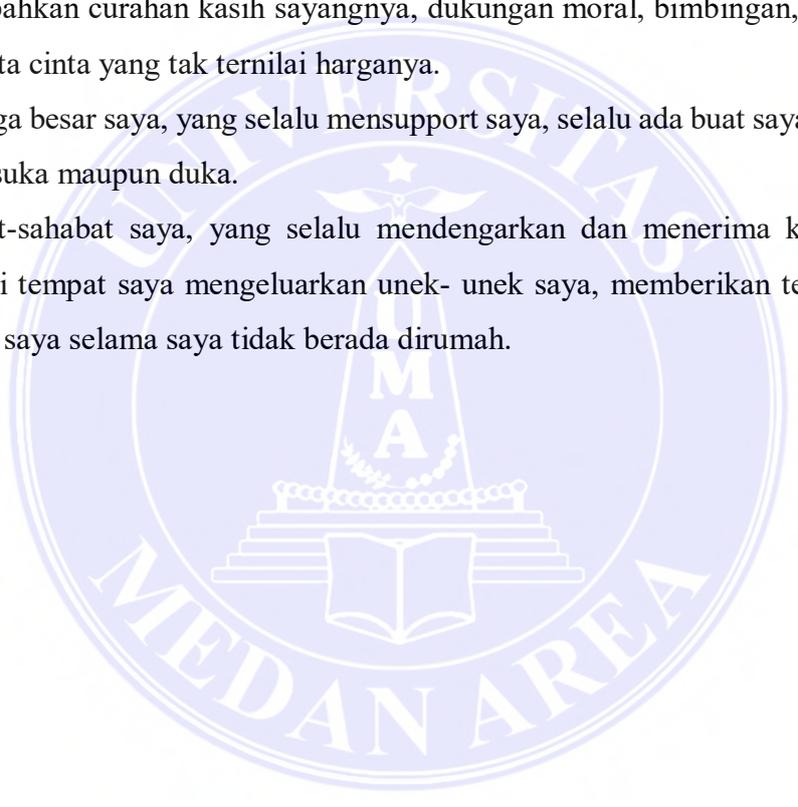
HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan rahmat, pertolongan dan juga anugrah-Nya melalui orang-orang yang membimbing dan mendukung dengan berbagai cara sehingga penulis dapat menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mempersembahkan skripsi yang telah penulis susun ini kepada :

Kedua orang tua, yaitu Papa dan Mama saya tercinta, yang sangat mendukung saya, melimpahkan curahan kasih sayangnya, dukungan moral, bimbingan, material dan doa serta cinta yang tak ternilai harganya.

Keluarga besar saya, yang selalu mensupport saya, selalu ada buat saya, yang selalu ada di suka maupun duka.

Sahabat-sahabat saya, yang selalu mendengarkan dan menerima keluhan saya, menjadi tempat saya mengeluarkan unek-unek saya, memberikan tempat tinggal kepada saya selama saya tidak berada di rumah.



Daftar Riwayat Hidup

Vanessa putri Julieta Silitonga lahir di kisaran provinsi Sumatera utara pada tanggal 03 Juli 2000. Penulis lahir dari pasangan Ayah Parulian Silitonga dan Ibu Melania Limbong dan merupakan anak pertama. Pada tahun 2006 penulis masuk Sekolah Dasar Negeri (SDN) 033 Sei Kuko dan lulus pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan Sekolah tingkat pertama pada tahun yang sama di SMP Swasta Santa Theresia Air Molek dan lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2015. Selanjutnya masuk pada sekolah menengah akhir di SMA 1 Air Putih dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2018 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat petunjuk dan pertolongan Tuhan yang Maha Kuasa, usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di Perguruan Tinggi Universitas Medan Area. Puji Tuhan penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan dengan Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan PLN Sidikalang”.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Shalom, segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk mengetahui tentang “Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan PLN Sidikalang”. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim, Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dandan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dekan fakultas psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog, selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan kepada peneliti.
6. Sekretaris Ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris saya dalam seminar proposal hingga sidang yang telah memberikan masukan dan saran
7. Ibu dosen pembanding saya dalam seminar proposal dan seminar hasil yang telah memberikan masukan dan saran agar skripsi saya lebih baik lagi.
8. Para dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi kepada peneliti, juga para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
9. Teristimewa untuk Papa dan Mama yang sangat penulis cintai dan sayangi, penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga karena berkat doa, cinta, kasih sayang, nasehat serta dukungan berupa moril dan materil untuk

- penulis sehingga penulis terus semangat untuk menyelesaikan segala kewajiban penulis untuk dapat menyelesaikan Pendidikan sarjana ini.
10. Buat keluarga penulis yang selalu mendukung dan menasihati penulis dalam menyelesaikan Pendidikan ini.
 11. Sahabat-sahabat penulis yaitu Herlina, Yuli, Nora, terima kasih selalu menemani dan selalu mendukung penulis.
 12. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area khususnya kelas psikologi C, terima kasih banyak .
 13. Seseorang yang berada jauh dari saya, yang sempat menemani saya diawal proses penyelesaian skripsi ini.
 14. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Medan, Januari 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	10
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	11
3. Aspek <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	14
4. Ciri-Ciri <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	17
B. Gaya Kepemimpinan	18
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	18
2. Faktor –faktor yang Kepemimpinan Transformasional.	20
3. Aspek Kepemimpinan Transformasional.....	23
4. Ciri-ciri Gaya kepemimpinan Transformasional	24
C. Karyawan.....	26
1. Pengertian Karyawan	26
2. Jenis-Jenis Karyawan.....	28
D. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	29
E. Kerangka Konseptual	32
F. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
C. Defenisi Operasional	33
D. Populasi dan Sampel Penelitian	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	38

G. Metode Analisis Data	39
BAB IV LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancah Penelitian	41
B. Persiapan Penelitian	43
C. Pelaksanaan Penelitian	46
D. Analisis Data	46
E. Pembahasan	54
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir- butir pernyataan Skala Gaya Kepemimpinan Sebelum Uji Validitas	44
---	-----------

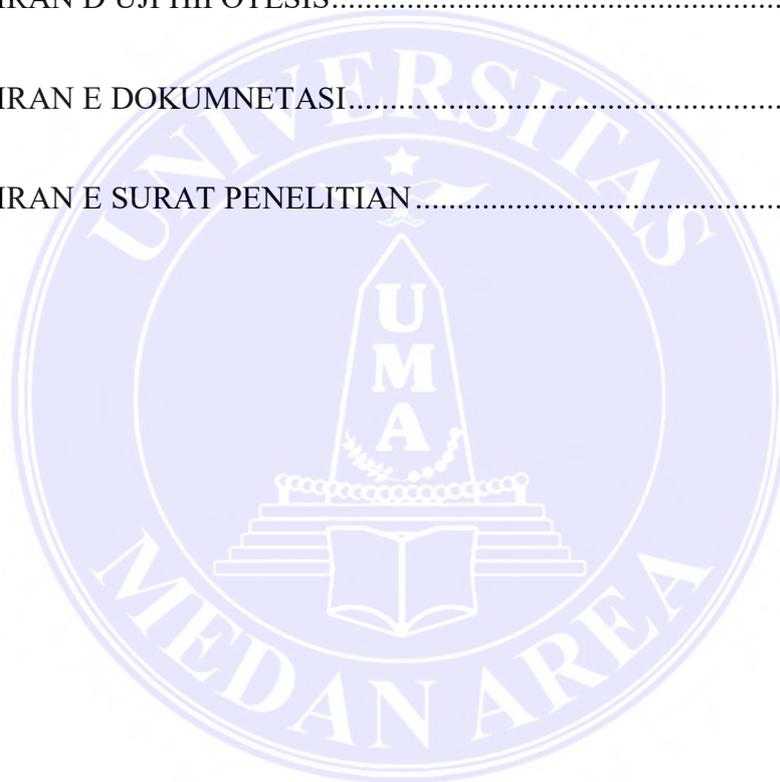
Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir- butir Pernyataan Skala <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Sebelum Uji Validitas.....	45
Tabel 3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Gaya Kepemimpinan Setelah Uji Validitas.....	47
Tabel 4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kelelahan Kerja Sebelum Uji Validitas	48
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	49
Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	50
Tabel 7. Rangkuman Analisa Korelasi <i>rProduct Moment</i>	51
Tabel 8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	53



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN	67
---------------------------------------	----

LAMPIRAN B SEBARAN DATA PENELITIAN.....	74
LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	81
LAMPIRAN D UJI NORMALITAS.....	89
LAMPIRAN E UJI NORMALITAS DAN LINIERITAS.....	94
LAMPIRAN D UJI HIPOTESIS.....	98
LAMPIRAN E DOKUMNETASI.....	100
LAMPIRAN E SURAT PENELITIAN.....	107



HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA KARYAWAN PLN SIDIKALANG

Vanessa Putri Julieta Silitonga

18.860.0200

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah ada Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformational dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan PLN Sidikalang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor PLN Sidikalang yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan total sampling di susun berdasarkan skala Likert. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor PLN Sidikalang yang berjumlah 50 orang. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan transformational dengan *Organizational Citizen behaviourship* yang artinya semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan Transformational maka semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* dan sebaliknya jika semakin rendah persepsi Gaya Kepemimpinan Transformational maka tingkat *Organizational Citizenship Behaviour*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,987$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,01$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,975$. Ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformational berdistribusi sebesar 97.50% terhadap *Organizational Citizen behaviourship*.

Berdasarkan uraian di atas adalah dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformational tergolong sedang. Selanjutnya *Organizational Citizen behaviourship* tergolong sedang.

Kata kunci: Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformational, *Organizational Citizenship Behaviour*

***THE CORRELATION BETWEEN PERCEPTION OF LEADERSHIP STYLE
AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN PLN
SIDIKALANG EMPLOYEES***

Vanessa Putri Julieta Silitonga

18.860.0200

ABSTRACT

This study aims to determine and test whether there is a correlation between Perception of Transformational Leadership Style and Organizational Citizenship Behavior in PLN Sidikalang Employees. The type of research used in this study is a quantitative approach. The sample in this study were all employees at the PLN Sidikalang Office, totaling 50 people using total sampling arranged on a Likert scale. The sample in this study were all employees at the PLN Sidikalang Office, amounting to 50 people. Based on the calculation results of product moment correlation analysis, it can be seen that there is a positive relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior, which means that the higher the perception of transformational leadership style, the higher the level of organizational citizenship behavior and vice versa if the lower the perception of transformational leadership style, the level of organizational citizenship behavior is higher. . This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.987$, with significant $p = 0.000 < 0.01$. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable and the dependent variable is $r^2 = 0.975$. This shows that transformational leadership has a distribution of 97.50% towards Organizational Citizen behaviorship. Based on the description above, it can be concluded that transformational leadership is classified as moderate. Furthermore, Organizational Citizen behaviorship is classified as moderate.

Keywords: Perception of Transformational Leadership Style, Organizational Citizenship Behavior

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat sekarang ini, fleksibilitas karyawan merupakan hal yang sangat penting, karena tugas semakin sering dikerjakan dalam tim. Perusahaan menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2008), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang meningkatkan keefektifan organisasi, tetapi bukan merupakan tanggung jawab formal orang tersebut. Hanson & Borman, 2006 (dalam King, 2011). Seringkali disebut juga dengan kinerja kontekstual, OCB dapat berupa perilaku datang lebih awal, pulang lebih akhir dan membantu kolega mengerjakan tugas. Sedangkan Bowler (2006) (dalam Hilmi, 2011), menyatakan bahwa setiap sistem sosial yang hanya mengandalkan diri pada rancangan baku suatu bentuk perilaku tertentu akan menjadi sangat rentan dan menyarankan perlunya suatu perilaku ekstra untuk menjamin kemampuan bertahan dan keberhasilan sistem sosial tersebut.

Perlunya OCB dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan atasan, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk

memelihara fungsi kelompok, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Podsakoff, 1997 dalam Sofyandi, 2007).

Karyawan yang memiliki *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi akan cenderung melindungi perusahaan dan asetnya, memberikan saran yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja organisasi, senang melatih diri untuk mengerjakan pekerjaan tambahan, senang menciptakan iklim organisasi yang baik untuk rekan kerja di lingkungannya, serta selalu bersedia bekerja sama dalam melaksanakan tugas.

Menurut Zabihi, (2012) *organizational citizenship behavior* dapat mengikat para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung, sehingga dapat membangun sikap dan perilaku sesuai dengan visi, misi dan strategi perusahaan. Pemimpin dapat menetapkan mekanisme untuk mempertahankan, mengembangkan atau mengubah *organizational citizenship behavior* yang ada. Mekanisme *organizational citizenship behavior* yang diajarkan oleh seorang pemimpin kemudian akan diadaptasi oleh para pengikutnya melalui proses sosialisasi. Proses sosialisasi untuk mengirimkan visi dan misi dari seorang pemimpin ke organisasi melalui *organizational citizenship behavior* memerlukan kepemimpinan yang tepat, sehingga dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang kuat

Ciri-ciri karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menurut Shweta dan Srirang (2010) adalah menghindari konflik yang tidak

perlu, membantu karyawan lain dalam satu tim, memiliki toleransi tinggi, tidak mudah mengeluh ketika menghadapi masalah dan ontime (tepat waktu) datang ke tempat kerja.

Menurut Gunawan (2016) Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah kepemimpinan, sebab tanpa adanya peran seorang pemimpin didalam perusahaan maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan efektif dan tidak akan mengalami kemajuan sesuai dengan tujuan. Proses memimpin seorang pemimpin tentu tidaklah sama, hal tersebut yang dinamakan gaya kepemimpinan. Gaya seorang dalam memimpin dilaksanakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan visi dan misinya. Seorang pemimpin bertugas sebagai pengarah pegawai agar sesuai dengan keinginan perusahaan. Kepemimpinan merupakan suatu perilaku untuk mengatur dan mempengaruhi orang lain agar sesuai dengan keinginan kita baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Baron & Byrne kepemimpinan adalah pemimpin yang memiliki dampak yang sangat kuat terhadap pengikutnya dan dengan dampak tersebut ia mampu merubah organisasi atau lingkungan masyarakat. Organ, dkk 1988 dalam Bachrach, dkk (2001) menyebutkan OCB telah menjadi topik hangat yang banyak menyita perhatian, karena diasumsikan dapat meningkatkan keefektifan sebuah organisasi. Riggio(2003) mengungkapkan bahwa OCB dapat meningkatkan segi koordinasi aktivitas antar anggota tim maupun dengan tim kerja lainnya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keefektifan tim kerja tersebut.

Yulk (dalam Putri & Iskandar, 2016) mengemukakan bahwa terdapat 4 komponen kepemimpinan transformasional, diantaranya adalah *Idelized influence*

(Pengaruh Ideal), *Inspirational motivation* (Motivasi Inspirasi), *Intellectual stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individu). Perilaku keorganisasian berupa OCB atau *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku dalam berorganisasi yang dapat membantu membangun sinergi positif dalam tim dan menghasilkan keefektifan tim. OCB dapat membantu mempromosikan tujuan-tujuan organisasi dan meningkatkan secara efektif fungsi-fungsi suatu organisasi.

Perilaku keorganisasian dilakukan di luar tuntutan pekerjaan formal dan dilakukan pula tanpa terdapatnya imbalan dari organisasi yang bersangkutan. Misalnya seperti membantu pekerjaan rekan dalam satu tim kerja tanpa mendapat imbalan, yang mana kegiatan sukarela karyawan tersebut dapat memunculkan hubungan yang hangat dan terselesaikannya tugas-tugas tim secara lebih efektif.

Namun pada kenyataannya banyak perusahaan yang menunjukkan rendahnya OCB dalam perilaku setiap karyawannya. Hasil observasi yang dilakukan peneliti terdapat beberapa contoh mengenai rendahnya OCB pada beberapa karyawan di mana para karyawan hanya duduk diam saat rekan kerja mereka membutuhkan bantuan sedangkan mereka sudah selesai menyelesaikan tugas tanggung jawab mereka. Seringkali terlihat karyawan lebih sering duduk-duduk tanpa menyelesaikan pekerjaan tanpa memastikan ada apa tidak pekerjaan yang terlewat.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah bahwa dalam perusahaan jarang ditemukan karyawan yang memiliki OCB saat mereka menjalankan perannya dalam perusahaan tersebut. Mereka hanya bekerja sebatas pada *job description*

yang ada, tanpa mau menjalankan *paranextra role*. Mereka berasumsi bahwa sebatas apa beban kerja yang telah dilimpahkan pada mereka, sebatas itu pulalah tugas yang mereka laksanakan. mereka bekerja ekstra, namun ada sesuatu yang nantinya akan mereka harapkan, yaitu berupa imbalan (penghargaan). Demikian sebaliknya, apabila mereka tidak memperoleh apa yang mereka harapkan, mereka akan bekerja dengan setengah hati karena ada unsur keterpaksaan.

Berdasarkan jurnal atau hasil penelitian Reny Yuniasanti (2014) yang berjudul *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau dari Persepsi Karyawan Tetap Instansi Pemerintah terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Atasan* adalah bahwasanya dapat disimpulkan bahwa : Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* kerja karyawan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,548$ dan taraf signifikan sebesar $0,000$ ($p < 0,01$).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada karyawan PLN Sidikalang adalah para karyawan masih belum memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu para karyawan masih sering mengeluh dan kurang bersemangat dalam hal pekerjaan, kurang menghargai peraturan yang ada, dan kurang menjaga properti yang ada di pekerjaan, sehingga para karyawan hanya melakukan pekerjaan sebatas *job description* yang ada tanpa mau melakukan *paranextra role*. Selain itu dalam bekerja karyawan cenderung asik sendiri dalam menyelesaikan sesuatu sementara yang dikerjakan karyawan terkadang tidak sesuai dengan intruksi yang diberikan atasan, akan tetapi karyawan kurang memiliki komunikasi yang baik

dengan rekan kerja sehingga kurang ada interaksi yang baik antara karyawan dan rekan kerja. Selain itu karyawan cenderung menghindari pekerjaannya, hal ini diakui karena mereka merasa kurang nyaman dalam bekerja dan lebih cenderung ingin menghindari pekerjaan yang diberikan, dengan beragam alasan. Karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri dan mampu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas administrasi karyawan ketika karyawan yang bertugas sedang izin cuti, membantu menyusun surat pengadaan, membantu mempersiapkan kebutuhan program pelatihan dan lain-lain, akan tetapi karena rendahnya OCB hal ini tidak tampak pada saat observasi.

Adapun kutipan wawancara dari beberapa Karyawan PLN Sidikalang yang dilakukan peneliti berkaitan Organizational Citizenship Behaviour yaitu :

“Sebenarnya kerja di sini itu enak sih, semua kita kerjakan disini dalam melayani tamu, perbaiki kerusakan-kerusakan, hal yang gak berhubungan dengan kerjaan kantor kita lakukan. Udah gitu suasana sama fasilitas di sini pun kurang nyaman di kantor ini kalau udah siang aduh pengen cepat pulang aja rasanya, Udah computer sering eror, jaringan wifi juga sering mengalami kerusakan. Saya juga merasa kurang puas bekerja diperusahaan ini karena bos kita itu memperlakukan karyawannya seakan-akan kita-kita ini melakukan hal yang bisa merugikan dirinya, contohnya nih ya nanti dia panggil saya terus menjelek-jelekan karyawan lain dia mau kita jadi mata-matanya, terus nanti beberapa waktu kemudian karyawan lain juga dia buat seperti itu, seakan-akan kita ini pencuri. kemudian karyawan rekan kerja di perusahaan ini juga kurang dapat saling bekerja sama dalam bekerja secara professional, apalagi kalau ada anak baru dimana dia itu kan perlu di bantu hal-hal yang harus dilakukan namun disini kurang respect gitu.”(Wawancara Personal dengan EI, 18 Maret 2022).

Dari hasil wawancara beberapa karyawan PLN Sidikalang dapat diidentifikasi bahwa karyawan PLN Sidikalang belum memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Maka dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian :

“Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan di PLN Sidikalang”

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah melihat rendahnya OCB maka perlu kiranya untuk mencari akar dari permasalahan penyebab rendahnya tingkat posisi di suatu organisasi. Rendahnya tingkat OCB ini akan membawa dampak buruk bagi efektifitas organisasi. Rendahnya tingkat OCB dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada karyawan PLN Sidikalang adalah para karyawan masih belum memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu para karyawan masih sering mengeluh dan kurang bersemangat dalam hal pekerjaan, kurang menghargai peraturan yang ada, dan kurang menjaga properti yang ada di pekerjaan, sehingga para karyawan hanya melakukan pekerjaan sebatas *job description* yang ada tanpa mau melakukan *paranextra role*. Selain itu dalam bekerja karyawan cenderung asik sendiri dalam menyelesaikan sesuatu sementara yang dikerjakan karyawan terkadang tidak sesuai dengan intruksi yang diberikan atasan, akan tetapi karyawan kurang memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja sehingga kurang ada interaksi yang baik antara karyawan dan rekan kerja. Selain itu karyawan cenderung menghindari pekerjaannya, hal ini diakui karena mereka merasa kurang nyaman dalam bekerja dan lebih cenderung ingin menghindari pekerjaan yang diberikan, dengan beragam alasan. Karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri dan mampu membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas administrasi karyawan ketika

karyawan yang bertugas sedang izin cuti, membantu menyusun surat pengadaan, membantu mempersiapkan kebutuhan program pelatihan dan lain-lain, akan tetapi karena rendahnya OCB hal ini tidak tampak pada saat observasi.

C. Batasan Masalah

Meninjau dari identifikasi masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti membatasi penelitian yang hanya menekankan pada “Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan di PLN Sidikalang”.

D. Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan permasalahan yang relevan untuk diangkat dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan PLN Sidikalang.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan PLN Sidikalang.

F. Manfaat Penelitian

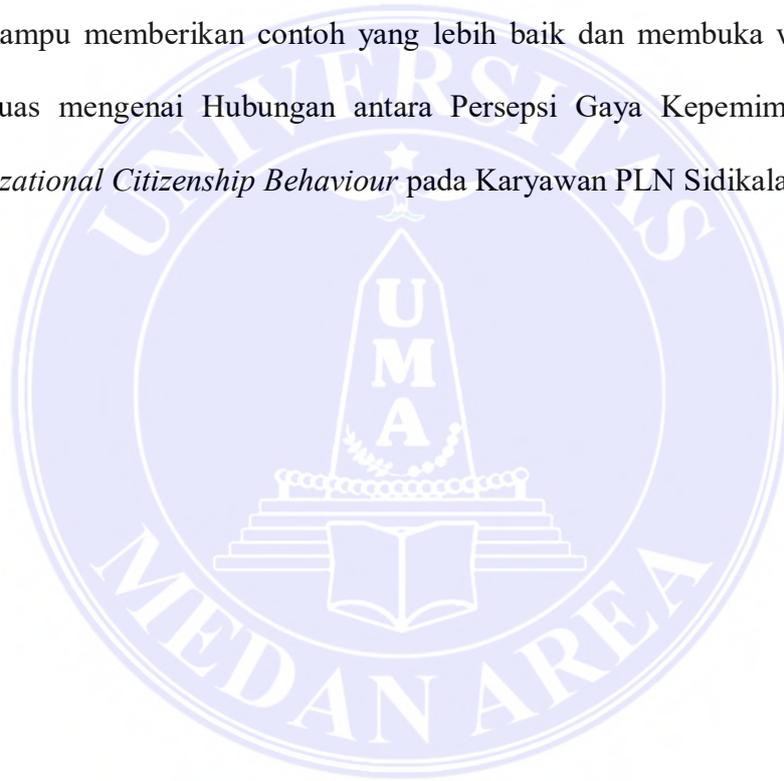
1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan PLN Sidikalang, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu

psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan perusahaan dalam mengambil kebijakan pemberian pelatihan kepada karyawan sehingga *Organizational Citizenship Behaviour* dapat meningkat dan juga dapat memberikan umpan balik bagi pemimpin agar mampu memberikan contoh yang lebih baik dan membuka wawasan yang lebih luas mengenai Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan PLN Sidikalang.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Organizational Citizenship Behaviour*

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behaviour*

Pada tahun 1977 untuk pertama kalinya istilah *Organizational Citizenship Behavior* diperkenalkan oleh Organ (Fitrianasari, dkk., 2012). Organ et al. (2006) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit di akui dalam sistem pemberian penghargaan dan secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi.

Karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai OCB yang lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja kurang baik. Sehingga ketika di dalam sebuah organisasi perusahaan seorang karyawan memiliki OCB yang tinggi yaitu mampu bekerja ekstra diluar deskripsi kerja dengan berdasarkan keinginan sendiri maka akan lebih mudah membantu perusahaan berfungsi secara efektif untuk mencapai tujuannya. OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Satwika & Himam, 2014).

Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan membutuhkan fleksibilitas, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik

dengan rekan kerja, mentaati peraturan, serta bertoleransi atas pembebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu- waktu (Robbins & Judge, 2015). *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilakusukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya (Garay dalam Wasposito, 2012).

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* adalah perilaku sukarela dari para pekerja melebihi kewajiban kerja formal, melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan karyawan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Organ (Titisari 2014) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor :

a. Faktor Internal

1) Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman- pengalaman positif mereka (Robbins, 2006).

2) Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant dalam Utaminingsih (2014) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan

keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

3) Kepribadian

Organ dalam Titisari (2014) menyatakan bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka.

4) Moral Karyawan

Djati dalam Titisari (2014) moral berasal dari bahasa latin yaitu *mo res* yang berarti tabiat atau kelakuan. Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja.

5) Motivasi

Robbins & Coulter dalam Titisari (2014) mengartikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana di persyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

b. Faktor eksternal

1) Gaya Kepemimpinan

Menurut Utaminingsih (2014) gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

2) Kepercayaan pada Pimpinan

Kepercayaan atau trust ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian (Tan dalam Utaminingsih, 2014).

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Schein dalam Titisari (2014) mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain.

Menurut Newland (2012) factor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu:

- a. Kepuasan kerja
- b. Persepsi karyawan terhadap organisasi
- c. Karakteristik karyawan seperti pertentangan individu dengan kultur organisasi,
- d. Hubungan antara atasan dengan bawahan.

Menurut Podsakoff (2000) faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu:

- a. Karakteristik individual, karakteristik tugas/pekerjaan,
- b. Karakteristik organisasional dan perilaku pemimpin.
- c. Karakteristik individu ini meliputi persepsi keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan persepsi dukungan pimpinan.
- d. Karakteristik tugas meliputi kejelasan atau ambiguitas peran, sementara
- e. Karakteristik organisasional meliputi struktur organisasi, dan model kepemimpinan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa factor factor yang mempengaruhi *organization citizenship behaviour* yaitu factor eksternal dan internal, factor eksternal yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian,

moral karyawan, motifasi. Factor internal yaitu, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, budaya organisasi.

3. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behaviour*

Ada beberapa aspek-aspek *organizational citizenship behaviour* yang dikembangkan oleh Organ (2009) yaitu:

- a. *Altruism*, yaitu: membantu orang lain untuk melakukan pekerjaan pegawai. Aspek ini diukur dengan indikator: pegawai membantu pekerjaan teman kerja dengan sukarela, pegawai ikut mencegah timbulnya masalah-masalah kerja, pegawai menciptakan rasa tenang dan optimis dalam bekerja, dan pegawai selalu menyemangati rekan kerja.
- b. *Conscientiousness*, yaitu: berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum seperti tidak absen di hari kerja. Aspek ini diukur dengan indikator: pegawai memiliki antusiasme kerja yang tinggi, pegawai memiliki komitmen kerja ekstra, pegawai selalu hadir lebih awal dan pulang lebih akhir, dan pegawai tidak pernah absen di hari kerja.
- c. *Civic virtue*, yaitu: perilaku berpartisipasi dan menunjukkan kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi. Aspek ini diukur dengan indikator: pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, pegawai meletakkan kepentingan organisasi diatas diri sendiri, pegawai ikut mencegah dan menjaga perusahaan dari ancaman eksternal, dan pegawai selalu mempromosikan reputasi organisasi.
- d. *Sportsmanship*, yaitu: menunjukkan kesediaan untuk mentolerir kondisi tidak menguntungkan tanpa mengeluh. Aspek ini diukur dengan indikator: pegawai tidak melakukan complain mengenai ketidaknyamanan bekerja,

pegawaimempertahankan sikap positif ketika tidak dapat memenuhi keinginan pribadi, mengizinkan seseorang untuk mengambil tindakan demi kebaikan kelompok, dan pegawai selalu menghargai organisasi, berusaha tidak mengeluh.

- e. *Courtesy*, yaitu: perilaku bersifat sopan dan sesuai aturan sehingga mencegah timbulnya konflik interpersonal. Aspek ini diukur dengan indikator: pegawai berperilaku sopan dalam bekerja, selalu berusaha mencegah timbulnya konflik interpersonal, pegawai mematuhi dan menginternalisasi peraturan organisasi, dan bekerja sesuai prosedur dan kebijakan organisasi.

Menurut Podsakoff et al. (2016) menyatakan ada tujuh aspek *Organizational Citizenship Behavior* yaitu:

a. *Helping*

Merupakan bentuk perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan (*workrelated problem*).

b. *Sportmanship*

Kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan penentuan kerja tanpa komplain.

c. *Organizational loyalty*

Merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi seperti menampilkan image positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, dan mendukung serta membela tujuan organisasi.

d. *Organizational compliance*

Merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi.

e. Individual initiative

Merupakan bentuk self-motivation individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar/ level yang ditetapkan.

f. Civic virtue

Merupakan bentuk komitmen kepada organisasi secara makro atau keseluruhan seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

g. Self-Development

Bentuk perilaku individu yang sukarela meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang ia kuasai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek OCB meliputi: *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue, helping, sportsmanship, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, civic virtue* dan *self-development*. Sementara aspek yang akan dipilih oleh peneliti yaitu aspek yang dikemukakan oleh Organ et al. (2006) yang nantinya akan digunakan sebagai alat ukur OCB, karena menurut peneliti kelima aspek tersebut yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue*, dan *conscientiousness* lebih mudah dipahami dan di amati untuk melihat perilaku OCB pada karyawan.

4. Ciri-ciri *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Shweta dan Srirang (2010), ciri- ciri karyawan memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* yaitu :

- a. Menghindari konflik yang tidak perlu
- b. Membantu karyawan lain dalam satu tim
- c. Memiliki toleransi yang cukup tinggi, terkait dengan terganggunya pekerjaan
- d. Tidak mudah mengeluh ketika menghadapi masalah
- e. Ontime (tepat waktu) datang ke tempat kerja.

Menurut Azizollah (2014) ciri- ciri karyawan memiliki *Organizational*

Citizenship Behaviour yaitu:

- a. Membantu sesama rekan kerja
- b. Mencoba meningkatkan semangat kerja
- c. Menjadi relawan untuk pekerjaan yang bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan berbicara positif tentang organisasi kepada orang luar menyarankan perbaikan dalam fungsi organisasi

Menurut Utomo dalam Pratiwi, (2009) ciri- ciri karyawan yang memiliki

Organizational Citizenship Behaviour yaitu:

- a. Membantu rekan kerja secara sukarela.
- b. Menghindari konflik dengan rekan kerja
- c. Menjaga properti organisasi
- d. Menghargai peraturan yang berlaku

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ciri- ciri karyawan yang memiliki *organizational citizenship behaviour* yaitu menghindari konflik yang tidak perlu, membantu karyawan lain, memiliki toleransi tinggi terkait terganggunya pekerjaan, tidak mudah mengeluh dan selalu (*ontime*) atau tepat waktu. Dan menurut Utomo ciri karyawan yang memiliki *Organizational*

Citizenship Behaviour yaitu membantu rekan kerja, menghindari konflik, menjaga properti organisasi, menghargai peraturan.

B. Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2003) Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. ada empat tipe kepemimpinan, yaitu :

- a. Kepemimpinan Kharismatik Para pengikut terpicu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.
- b. Kepemimpinan Transaksional Pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.
- c. Kepemimpinan Transformasional Pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.
- d. Kepemimpinan Visioner Kemampuan menciptakan dan mengartikulasi visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini.

Kepemimpinan identik dengan pengaruh seorang sosok yang mampu menggerakkan massa atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu. Kepemimpinan merupakan inti dari organisasi dan manajemen. Kepemimpinan merupakan inti dari organisasi dan manajemen. Kepemimpinan mempunyai peran menentukan kegagalan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang

sudah ditetapkan (Ali, 2012). Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan itu sendiri. Yang artinya pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memperhatikan keprihatinan dan kebutuhan pengembangan diri pengikut, menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok (Bowel and Frort dalam Podsakoffel al., 2016) Dalam kepemimpinan transformasional pertukaran yang terjadi antara bawahan dan pimpinan tidak sekedar pertukaran seperti yang terjadi pada kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transformasional juga melibatkan pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan bawahan. Dengan kepemimpinan transformasional, pemimpin membantu bawahan untuk melihat kepentingan yang lebih penting dari pada kepentingan mereka sendiri demi misi dan visi organisasi atau kelompok. Dengan mengembangkan kepercayaan diri, keefektifan diri dan harga diri bawahan, diharapkan pemimpin mempunyai pengaruh yang kuat pada tingkat identifikasi, motivasi dan pencapaian tujuan pengikut. Saat ini, sebagian besar hubungan antara pemimpin dan bawahannya telah berubah sama sekali, bergeser fokusnya pada pendekatan transformasional, pendekatan yang dimaksudkan untuk mempengaruhi bawahan tidak hanya melalui penggunaan alasan logis tetapi juga melalui penggunaan emosi (Bass, 2015).

Pendekatan transformasional pada kepemimpinan berusaha memperbaiki teori-teori yang telah ada dengan menekankan pada rasionalitas dan emosi sebagai dasar motivasi dan perilaku bawahan (Koh, Steers and Terborg, 2015). Kepemimpinan transformasional berbeda dan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional tidak hanya mengetahui kebutuhan bawahan tetapi juga berusaha mengungkit kebutuhan tersebut dan tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran dan memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu melebihi harapan yang mungkin demi kebaikan kelompok.

2. Faktor-faktor yang Kepemimpinan Transformasional

Jika kepemimpinan transaksional mendasarkan diri pada prinsip pertukaran maka kepemimpinan transformasional (*transformasional leadership*) berdasarkan prinsip pengembangan bawah (*flower development*). Pemimpin tranformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masingmasing bawahan untuk menjalankan suatu tugas/pekerjaan sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan dimasa mendatang. Sebaliknya, pemimpin transaksional memusatkan pada pencapaian tujuan atau sasaran, namun tidak berupaya mengembangkan tanggung jawab dan wewenang bawahan demi kemajuan bawahan. Perbedaan tersebut menyebabkan konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional diposisikan pada satu kontinum dimana keduanya berada pada ujung yang berbeda (Dvir, 2015).

Bass (2015) serta Humphreys (2017) menjelaskan kemampuan pemimpin transformasional mengubah sistem nilai bawahan demi mencapai tujuan diperoleh dengan mengembangkan salah satu atau seluruh faktor kepemimpinan transformasional, yaitu:

- a. *Idealized influence* menurut Sarros dan Santora (2001) merupakan perilaku (behavior) yang berupaya mendorong bawahan untuk menjadikan pemimpin mereka sebagai panutan (role model).
- b. *Inspirational motivation* menurut Humphreys (2005) serta Rafferty dan Griffin (2004) memiliki kolerasi yang erat dengan idealized influence. Inspirational motivation menurut Humphreys (2005) berbentuk komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang di tujukan untuk memacu semangat bawahan.
- c. *Intellectual stimulation*, merupakan perilaku yang berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Dampak intellectual stimulation dapat dilihat dari peningkatan kemampuan bawahan dalam memahami dan menganalisis permasalahan serta kualitas pemecahan masalah (problem solving quality) yang ditawarkan (Rifferty & Griffin, 2005; Yammarino, 2006).
- d. *Individualized consideration* mengarah pada pemahaman dan perhatian pemimpin pada potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap bawahannya. Pemimpin memandang bawahannya sebagai aset organisasi. Oleh karena itu, pemahaman pemimpin akan potensi dan kemampuan setiap bawahan memudahkan Pembina dan mengarahkan potensi dan kemampuan terbaik setiap bawahan (Bass, Sarros & Santora, dalam Yammarino 2015).

Menurut Reitz (2011) ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pemimpin transformasional meliputi:

- a. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya mempengaruhi pilihan akan gaya.
- b. Pengharapan dan perilaku atasan, pemimpin secara jelas memakai gaya yang berorientasi pada tugas.
- c. Karakteristik, harapan perilaku bawahan akan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- e. Iklim dan kebijakn organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan perilaku rekan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepemimpinan transformasional adalah motivasi, prestasi, kepribadian, karakteristik, tugas, dan harapan.

3. Aspek Kepemimpinan Transformasional

Wutun (dalam Irfani, 2020) kepemimpinan transformasional memiliki lima aspek yaitu :

- a. *Attributed Charisma*: pemimpin yang memiliki kharisma memperlihatkan visi, kemampuan keahliannya serta tindakanyang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi.

- b. *Idealized Influence*: pemimpin berusaha mempengaruhi bawahan dengan komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, komitmen dan keyakinan, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan tetap mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang dibuat.
- c. *Inspirational Motivation*: pemimpin bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan melalui pemberian arti, partisipasi dan tantangan terhadap tugas bawahan.
- d. *Intellectual Stimulation* : pemimpin berusaha mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya.
- e. *Individualized Consideration*: pemimpin berusaha memberikan perhatian kepada bawahan dan menghargai sikap bawahan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian mengenai aspek-aspek kepemimpinan transformasional di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang memiliki kharisma memperlihatkan visi, pemimpin berusaha mempengaruhi bawahan dengan komunikasi langsung, pemimpin bertindak dengan cara memotivasi, pemimpin berusaha mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dalam menyelesaikan tugasnya, dan pemimpin berusaha memberikan perhatian.

4. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass mengidentifikasi tiga ciri gaya kepemimpinan transformasional yaitu; karismatik, stimulasi intelektual dan perhatian individual (Yukl, 2009). Bass (2015) dalam revisinya mengidentifikasi inspirasional sebagai salah satu ciri kepemimpinan transformasional. Dengan demikian ciri-ciri gaya kepemimpinan

transformasional

terdiri atas: karismatik, inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual. Bass dan Avolio (dalam Yukl, 2009) menguraikan keempat ciri tersebut sebagai berikut;

a. Karismatik

Pemimpin transformasional memiliki integritas perilaku (behavioral integrity) atau persepsi terhadap kesesuaian antara perkataan dan tindakan. Pemimpin transformasional memberikan contoh dan bertindak sebagai role model positif dalam perilaku sikap, prestasi, maupun komitmen terhadap anggota atau pengikutnya.

b. Inspirasional

Pemimpin yang inspirasional oleh Bass dan Avolio (dalam Yukl, 2009) diartikan sebagai sejauh mana seorang pemimpin mampu mengkomunikasikan suatu visi yang menarik, mampu menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha pengikut dan memodelkan perilaku yang sesuai. Pemimpin yang inspirasional mampu memberikan visi- visi tentang apa yang mungkin dan bagaimana memperolehnya.

c. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual dipahami dalam upaya seorang pemimpin meningkatkan kesadaran anggota terhadap persoalan-persoalan anggota dan mempengaruhi anggota untuk melihat persoalan tersebut melalui perspektif baru (Yukl, 2009). Lebih lanjut Bass (2000) menjelaskan bahwa melalui stimulasi intelektual, kreativitas anggota dirangsang, dan mendorong untuk menemukan solusi bagi pemecahan masalah- masalah lama dengan

prespektif baru. Menurut Deluga dalam Yukl (2009) melalui pendekatan ini pengikut didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan dan bentuk organisasi yang ada saat ini. Anggota juga didorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri, serta didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang. Konsekuensi logis dari praktik stimulasi intelektual ini, seorang pemimpin harus selalu siap dan mengembangkan kapasitas untuk memecahkan masalah dengan caranya sendiri, secara kreatif dan inovatif.

d. Perhatian Secara Individual

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan bertindak selaku pelatih (*coach*) atau penasihat (*mentor*) (Yukl, 2009). Perhatian yang berorientasi pada individu ditunjukkan oleh pimpinan melalui pemberian dukungan dalam memperlakukan anggota secara individual. Dengan demikian pimpinan dapat melihat perbedaan-perbedaan yang terdapat pada anggota, sehingga dapat memperlakukan anggota sesuai dengan kebutuhan mereka masing-masing. Mentoring merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui tindakan konsultasi, nasehat dan tuntunan yang diberikan oleh seorang pimpinan kepada anggotanya

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepemimpinan transformasional adalah Karismatik, Inspirasional, Intelektual Perhatian Secara Individual.

C. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya.

Senada dengan hal tersebut, menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan dalam bekerja memiliki harapan-harapan tertentu serta persepsi mengenai pekerjaannya tersebut, oleh karena itu setiap pekerja mempunyai makna bekerja bagi dirinya Siagian (2000). Bekerja adalah kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan sepanjang masa, selama ia mampu berbuat untuk membanting tulang, memeras keringat dan memutar otak.

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti, 2019). Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2018), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Manulang, 2018), Karyawan

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

Karyawan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Karyawan merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensiergikan sumberdaya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM sumber daya lain menganggur (idle) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

2. Jenis-jenis Karyawan

Menurut Hasibuan (2015), karyawan terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

a. Karyawan Kontrak

Merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karyawan kontrak atau tidak tetap hanya dipekerjakan ketika

perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Karyawan kontrak biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga kerja tambahan lagi.

b. Karyawan Tetap

Merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktifitas organisasi. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (*permanent*). Karyawan tetap memiliki hak yang jauh lebih besar diandingkan dengan karyawan kontrak.

Berdasarkan penjelasan ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (kontrak).

D. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan *Organizational Citizenship Behaviour*

Menurut Wicaksono dalam (Robertus Gita & Yuniawan, 2016) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dilakukan dengan mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Secara umum karyawan yang memiliki sifat *organizational Citizenship Behaviour* akan memiliki Persepsi yang positif terhadap Pemimpin. Perasaan senang muncul akibat penilaian pekerjaan dan pengalaman individu. Tenaga kerja yang mempunyai persepsi positif terhadap pemimpin akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Menurut Aldag dan Resckhe (1997), *organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB

ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Selain itu, pemimpin juga mendorong dan menstimulasi anggota tim untuk berpikir dan bertindak kreatif yang “*out of the box*” dalam melakukan pekerjaan dan memecahkan masalah guna mencapai tujuan organisasi (Yukl, 2012). Tidak terkecuali, melalui dimensi individual consideration, pemimpin yang transformasional akan berkomunikasi dengan anggotanya dan memotivasi mereka untuk terus meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan mendorong tim untuk terus mengembangkan dirinya (*self development*). Jadi, berdasarkan uraian dan analisis di atas, penelitian ini sampai kepada sebuah hipotesis bahwa gaya kepemimpinan transformasional akan berhubungan dan berpengaruh terhadap OCB.

Persepsi gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menentukan tinggi rendahnya semangat kerja pada karyawan. Persepsi gaya kepemimpinan merupakan stimulus yang dipersepsikan oleh karyawan sebagai penghayatannya terhadap penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpinnya. Persepsi adalah proses yang digunakan individu dalam mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam memberikan makna kepada lingkungan (Robbins, 2007). Setiap karyawan akan mempersepsikan pemimpinnya dalam bentuk berbeda-beda dalam memberi pandangan terhadap pemimpinnya.

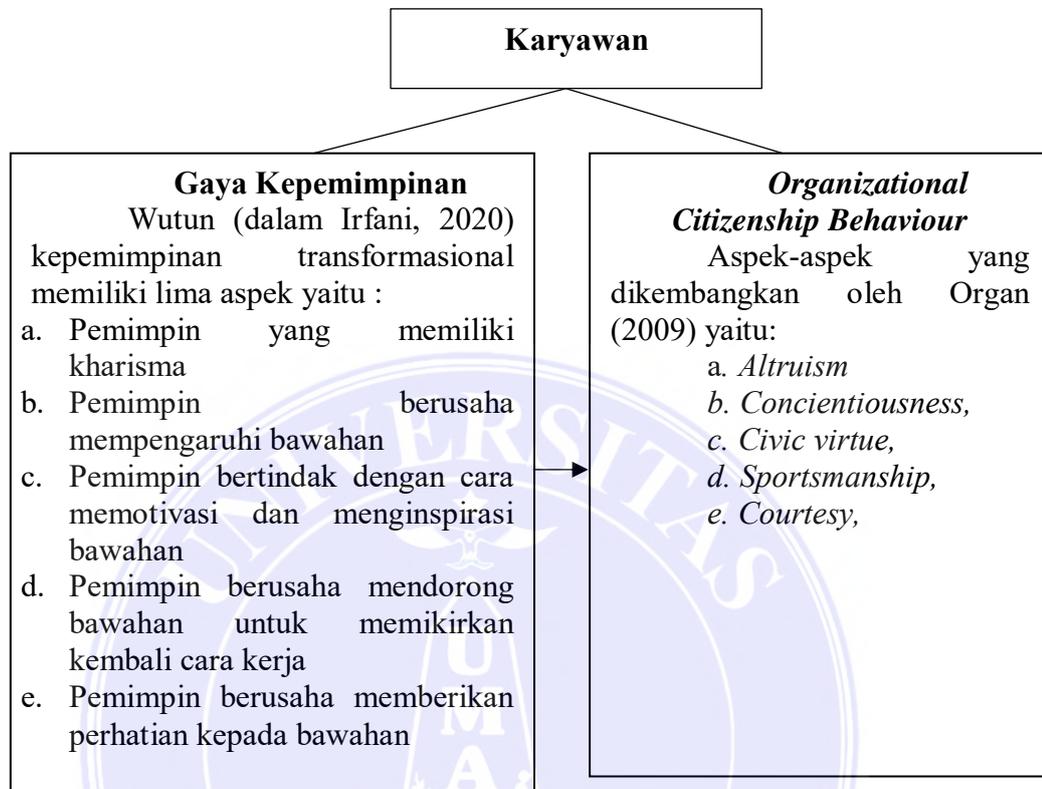
Adapun penelitian terdahulu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap organizational citizenship behaviour. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sebesar 24,4 % (Kartini, 2017).

Berdasarkan uraian diatas hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan dengan organizational Behaviour berpotensi memberikan manfaat besar bagi organisasi yaitu meningkatkan efektifitas operasi organisasi, dapat mempengaruhi timbulnya Organizational Citizenship Behaviour pada anggota organisasi.

Adapun penelitian terdahulu : berdasarkan analisis regresi, hipotesis 1 memprediksi bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan organizational citizenship behavior. Berdasarkan analisis regresi, hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terkait dengan OCB ($\beta = 0,44$, $p < 0,01$). Oleh karena itu, hipotesis 1 diterima (Winarto, 2018).

Penelitian selanjutnya memperoleh hasil penelitian terdapat hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan terhadap organizational citizenship behavior (Gunawan, 2016).

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut “Ada hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dengan *Organizational Citizenship Behaviour*”. Dengan asumsi semakin tinggi persepsi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behaviour*, dan sebaliknya jika semakin rendah persepsi gaya kepemimpinan maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behaviour* yang dilakukannya juga semakin rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif karena peneliti ingin menentukan hubungan antar variable dalam sebuah populasi dengan melakukan pengukuran hanya satu kali dan tanpa melakukan perlakuan terhadap subjek (*non-eksperimen*). Menurut Frankel dan Wallen (2008), penelitian korelasional ialah suatu penelitian yang dilakukan guna untuk melihat hubungan dan tingkat hubungan antar dua variabel bahkan lebih tanpa adanya usaha untuk mempengaruhi variable tersebut sehingga tidak adanya manipulasi kepada variabel tersebut.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (x) : Gaya Kepemimpinan
2. Variabel Terikat(y) : *Organizational Citizenship Behavior*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang di pimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dalam penelitian diukur berdasarkan lima aspek yaitu : *Attributed Charisma, Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation,* dan *Individualized Consideration.*

2. Organization Citizenship Behavior Organization

Organization Citizenship Behavior merupakan perilaku sukarela dari para pekerja melebihi kewajiban kerja formal, melalukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* diukur dengan menggunakan skala psikologis, berdasarkan aspek *Organizational Citizenship Behavior* oleh Organ (2009) yaitu: *Altruism, Concientiousness, Civic virtue, Sportsmanship,* dan *Courtesy.*

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2012). Menurut Sugiyono (2016) mengemukakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan tetap.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi (Sugiyono, 2016). Besar anggota harus dihitung berdasarkan teknik- teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian adalah sensus atau sampling jenuh (total sampling). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor PLN Sidikalang yang berjumlah 50 orang.

3. Teknik Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor PLN Sidikalang yang berjumlah 50 orang adalah total sampling. Total sampling adalah pengambilan sampel yang berdasarkan atas seluruh jumlah populasi (Notoadmodjo, 2010).

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016) Data penelitian adalah semua informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi (2004) Skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subjek penelitian. Sedangkan menurut Azwar, (2011) Skala yaitu berupa indikator-

indikator perilaku yang dihimpun guna pengungkapan data bukan faktual. Pengukuran skala bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Subjek dalam penelitian ini akan memilih suatu jawaban yang dapat menggambarkan dirinya atau yang paling mendekati dirinya. Skala yang digunakan disini adalah tipe skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Pernyataan yang digunakan bersifat langsung dan tertutup. Bersifat langsung karna di isi langsung oleh responden atau tidak dapat diwakili. Bersifat tertutup karena pertanyaan yang disusun oleh peneliti mempunyai jawaban yang telah diberikan.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala ini bertujuan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior* pada subjek penelitian. Skala *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan aspek menurut Organ (2009) yaitu: *Altruism, Conscientiousness, Civic virtue, Sportsmanship, dan Courtesy*.

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pertanyaan favourable adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju mendapat nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pertanyaan unfavourable adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

2. Skala Gaya Kepemimpinan

Wutun (2001) kepemimpinan memiliki lima aspek yaitu :

- a. *Attributed Charisma*
- b. *Idealized Influence*
- c. *Inspirational Motivation*
- d. *Intellectual Stimulation*
- e. *Individualized Consideration*

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

F. Validitas dan Realibitas Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian selayaknya adalah alat ukur yang baik. Alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabilitas. Adapun pengertian valid dan *reliable* adalah sebagai berikut:

1. Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur maupun mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013). Siregar (2013) juga menyebutkan dalam suatu penelitian baik yang bersifat deskriptif, maupun eksplanatif yang melibatkan variabel/konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, masalah validitas sederhana, didalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai empirik, namun bagaimana tidak suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya.

Arikunto (2010) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson,

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total,

dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2004). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

2. Reliabilitas

Menurut Siregar (2013) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen ini sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat di andalkan (Arikunto, 2010).

Analisis reliabilitas skala dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's*.

G. Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Person Product Moment* yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang bersifat interval atau rasio. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan analisis data SPSS versi 21.

Sebelum hipotesis di uji dengan menggunakan Korelasi *Product Moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linearitas:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian pada masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

2. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan transformational dengan *Organizational Citizen behaviourship*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,987$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,01$.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,975$. Ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformational berdistribusi sebesar 97.50% terhadap *Organizational Citizen behaviourship*.
3. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transformational tergolong sedang. Selanjutnya *Organizational Citizen behaviourship* tergolong sedang.

B. Saran

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

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizen behaviourship* tergolong sedang maka

disarankan agar karyawan dapat meningkatkan *Organizational Citizen behaviourship* dengan menciptakan rasa keterikatan dalam pekerjaan dengan cara selalu berusaha untuk terlibat dalam kegiatan di kantor maupun di luar kantor sehingga menghasilkan kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian tujuan organisasi.

2. Saran Kepada Tempat Penelitian

Melihat pentingnya hubungan kerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Disarankan agar pimpinan yang memperhatikan kesulitan karyawan dalam bekerja, sehingga pimpinan dapat memberikan jalan keluar terhadap permasalahan, selain itu pimpinan dapat memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi sehingga *Organizational Citizen behaviourship* dapat terbentuk dalam diri karyawan.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizen behaviourship* factor eksternal dan internal, factor eksternal yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, motifasi. Factor internal yaitu, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ade, Wahyudi. 2017. Jumlah Pengguna Smartphone di Indonesia. Emarketer, <https://databoks.katadata.co.id/datablog/2017/01/24/indonesia-raksasateknologi-digital-asia>
- Aldag, R; Reschke, W. (1997). Employee value added:Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization. Center for Organization Effectiveness
- Agung AWS Waspodo (2012), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Agung AWS Waspodo (2012), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Agus Triyanto. (2009). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, Vol.7 No.4.
- Agus, S., & Irfani. (2020). Manajemen Keuangan Dan Bisnis (Bernadine (ed.)). PT. GRAMEDIA PUSTAKA UTAMA. www.gpu.id
- Asri Wijayanti. (2009). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badeni. (2014). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Alfabeta.
- Bachrach, D. G., Bendoly, E., & Podsakoff, P.M. (2001). Attributions of the Causes of Group Performance as an Alternative Explanation of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Performance. *Journal of Applied Psychology*, (online),86,1285-1293. <http://www.researchgate.net/publication/pdf>, diakses 19 Mei 2013.

- Barbuto, J.E. (2005). *Motivation and Transactional, Charismatic, and Transformational Leadership: A Test of Antecedents*, Journal of Leadership & Organizational Studies, Vol 11, No 4, pp. 26-40.
- Bass, B.M. and Avolio. (2019). *Multifactor Leadership Questionnaire*, Mind Garden, Inc, California.
- Bryan Johannes Tampi. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado) Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
- Fahima. Organ, Dennis.W., Podsakoff, Philip.M., & Mackenzie, Scott B. (2006). *Organizational Citizenship Behaviour Its Nature, Antecedents, And Consequences*. United States of America: Sage Publication, Inc.
- Fitrianasari, D., Nimran, U. and Utami, H. (2013) ‘Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “”, Profit (Jurnal ..., 7(1), pp. 12–24. Available at: <http://www.ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/296>.
- Frankel, J. P. & Wallen N. E. (2008). How to Design and Evaluate Research in Education. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Garg, P. & Rastogi, R. (2006). *Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India*.
- George, J.M., & Jones, B.R. (1992). *Understanding & managing organizational behavior*, 3rd ed. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Gita, Robertus dan Ahyar Yuniawan. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. Diponegoro Journal Of Management, Vol. 5, No.3: 1- 12. ISSN 2337-3814.
- Griffin, R. W. (2004). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, R. (2016). Pengaruh kepemimpinan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya. *Agora*, 4(1), 60-66.
- Hadi, Sutrisno. 2004. Metodologi Research. Yogyakarta: Andi.

- Hardaningtyas, D. 2004. Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi Dan Sikap Pada Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia III. Thesis Univ Heidjrachman.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hilmi. (2011). Kepemimpinan Dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Di Politeknik Negeri Lhokseumawe. Jurnal perspektif Manajemen dan Perbankan, Vol. 2, No. 1.
- Humphries, E. C. dan A. W. Wheeler. 1963. Annu. Rev. Plant Physiol. Dalam Fisiologi Tanaman Budidaya ed. Gardner, F. P. ; R. B. Pearce dan R. L. Mitchell. 1991. Terjemahan : Herawati Susilo. UI Press, Jakarta
- Humphreys, S. Productive Players: online computer games' challenge to conventional media forms, *Communication and Critical/Cultural Studies*, 2, 2005, 36--50.
- Iensufiie, Tikno. (2010). *Leadership* Untuk Profesional dan Mahasiswa. Jakarta: Erlangga
- Kartini Kartono. 2017. Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?, Edisi Pertama. PT. Rajawali. Jakarta.
- Kaihatu, T.S dan Rini, W.A. (2007). Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi Pada Guru- Guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 98. No.1.
- Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 75-84.
- Konovsky, M. A. & Organ, D.W. (1995). *Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior*. In press, *Journal of Organizational Behavior*, II, 150-207.
- Lamidi. (2008). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol 8, No 1.
- Lian, K. L., & Tui, G. L. (2012). *Leadership styles and organizational citizenship behavior: the mediating effect of subordinates' competence and downward influence tactics*. *Journal of applied business and economics*, 13(2), 59-96.

- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior 10thed*. Edisi terjemahan Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Miftah Thoha. (2004). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mira, W. S & Margaretha. M. (2012). Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Organization Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen*, Vol.11, No.2, Mei 2012; Universitas Kristen Maranatha, ISSN 1411-9293.
- M. Manullang (2018:2). *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mulyadi. 2015. *Akutansi Biaya*. Edisi Lima. UPP STIM KPN. Yogyakarta
- Muchiri, 2012. Komitmen afektif dalam organisasi yang dipengaruhi knowledge sharing dan kinerja organisasi. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*. Vol. 14 No. 2 hal. 109-117
- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nashori F, dkk. (2009). *Psikologi Kepemimpinan*. Yogyakarta: Pustaka
- Newland, S. J. (2012). *Organizational Citizenship Behavior-Individual or Organizational Citizenship Behavior-Organization: Does the Underlying Motive Matter?*.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Notoatmodjo . 2012. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA : Sage Publications, Inc
- Podsakoff, P. M., et al. 2000. *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3
- Podsakoff, P.M., Bommer, W.H., Podsakoff, N.P. and MacKenzie, S.B. (2006). *Relationships between leader reward and punishment behavior and subordinate attitudes, perceptions and behaviors: a meta-analytic review of*

existing and new research. Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 99 No. 2, pp. 113-42.

- Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, *jurnal Administrasi Negara*, Volume 5, Nomor 3, 2017.
- Pranoto, M. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di smp negeri 9 singkawang. Jakarta: Perpustakaan Universitas Terbuka.
- Pratiwi, S., 2009. Pengaruh pemberian jus tomat (*Lucopersicon esculentum* Mill.) terhadap perubahan warna gigi pada proses pemutihan gigi secara in vitro. Univ. Diponegoro, 21-22.
- Purnamie Titisari. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior. Bandung : Mitra wacana media.
- Putri, N. E. dan D. Iskandar. 2016. Analisis preferensi konsumen dalam penggunaan social messenger di Kota Bandung Tahun 2014. *J. Manajemen Indonesia* 14 (2): 110 – 127.
- Purnamie Titisari. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior. Bandung : Mitra wacana media.
- Rafferty, A and Griffin, M, (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extension *The Leadership Quarterly*, 15 (3), 329-354
- Reny Yuniasanti, 2014. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau dari Persepsi Karyawan Tetap Instansi Pemerintah terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Atasan, *Jurnal Psikologi Tabularasa* Vol. 9, No.2, 86 – 98.
- Ranupandojo dan Suad Husnan. (1990). *Manajemen Personal*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat
- Rooney, J. E. (2010) 'Learning Opportunities to Enhance Educational Programming and Meetings. *Association Management*, 55(5), hlm. 26-32
- Riggio, R.E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. New Jersey Inc. New Jersey US.

- Sarros, J.C. & J.C. Santora. (2001). The transformational-transactional leadership model in practice, *Leadership & Organization Development Journal*. Vol.22, No. 8, pp. 383-393
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman, organizational citizenship behavior dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 41(2), 205-217.
- Siagian, Sondang. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Shweta, J., and Srirang, J. 2010. Determinants of Organizational Citizenship Behavior: A Review of Literature, *Journal of Management and Public Policy*. 1 (2), pp. 27-36.
- Utaminingsih, Alifiulahtin., (2014), *Perilaku Organisasi (Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen)*, Malang: UB Press.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner* (H. Akdon Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan rumah sakit swasta di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 111-123.
- Wutun, R.P. 2001. "Persepsi Karyawan tentang Perilaku Kepemimpinan Atasan. Suatu Kajian Teori Transformasi-Transaksional"; dalam Sjabadhyni, B. , Graitto, B.K, & Wutun, R.P. *Pengembangan Kualitas SDM dari 81 Perspektif PIO*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Yammarino dan Bass. 1990. Transformational Leadership and Performance A Longitudinal Investigation. *Leadership Quarterly*. Vol 4. No. 1 Hal 81- 102.
- Yukl, Gary. (2009). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta : PT. Indeks kelompok Gramedia

Zabihi, M., & Hashemzahi, R. (2012). The relationship between leadership styles and organizational citizenship behavior. *African Journal of Business Management*, 6(9), 3310–3319. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2809>.

Zuriyati, Z. (2018). *HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA GURU* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).





LAMPIRAN
ALAT UKUR PENELITIAN

KATA PENGHANTAR

Dengan hormat, dalam memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Psikologi Universitas Medan Area, saya bermaksud mengadakan penelitian. Untuk itu saya berharap dan memohon bantuan dan kerjasama saudara-saudara untuk mengisi skala ini sebagai data dalam penelitian saya.

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, tidak ada jawaban benar atau salah. Untuk itu sangat diharapkan agar adik-adik menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan dan kerja sama saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Angket

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

SS :Sangat Setuju

S :Setuju

TS :Tidak Setuju

STS :Sangat Tidak Setuju

Berikan respon sesuai dengan apa yang Anda rasakan dan alami sebagai seorang karyawan, dengan cara memberi tanda silang (x) di kolom yang tepat.

N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Pemimpin merupakan <i>Role Model</i> (panutan) saya dalam perusahaan.	SS	S	TS	STS
2.	Pimpinan tidak memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik	SS	S	TS	STS
3.	Pemimpin menghargai prestasi yang saya miliki	SS	S	TS	STS
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, pimpinan tidak mendorong karyawan untuk memiliki kreativitas	SS	S	TS	STS
5.	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.	SS	S	TS	STS
6.	Pimpinan tidak inovatif dalam menyelesaikan masalah	SS	S	TS	STS
7.	Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya.	SS	S	TS	STS
8.	Pimpinan tidak memberikan petunjuk pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
9.	Pemimpin memberikan contoh untuk tetap berprestasi di kantor	SS	S	TS	STS
10.	Pimpinan tidak berupaya dalam meningkatkan pengembangan diri karyawan	SS	S	TS	STS
11.	Pemimpin bersedia menasehati saya	SS	S	TS	STS
12.	Pimpinan tidak bisa dijadikan panutan	SS	S	TS	STS
13.	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
14.	Pemimpin tidak mampu menyelesaikan masalah sendiri	SS	S	TS	STS
15.	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam melakukan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
16.	Pemimpin tidak mau memberikan nasehat kepada saya	SS	S	TS	STS
17.	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.	SS	S	TS	STS
18.	Pimpinan tidak memberikan contoh untuk bisa berprestasi	SS	S	TS	STS
19.	Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.	SS	S	TS	STS
20.	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
21.	Saya meyakini diri sendiri tanpa di dukung pimpinan	SS	S	TS	STS
22.	Pimpinan tidak mampu menumbuhkan rasa kepercayaan diri kepada karyawan	SS	S	TS	STS

23.	Pemimpin tidak menghargai karyawan yang berprestasi	SS	S	TS	STS
24.	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.	SS	S	TS	STS
25.	Pemimpin memperlakukan karyawan tidak layak	SS	S	TS	STS
26.	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
27.	Pimpinan tidak memberikan contoh cara menghadapi masalah	SS	S	TS	STS
28.	Pemimpin memperlakukan karyawan seperti keluarga	SS	S	TS	STS
29.	Pimpinan menghindari keluhan yang disampaikan karyawan	SS	S	TS	STS
30.	Pimpinan memberikan cara menghadapi masalah	SS	S	TS	STS
31.	Pemimpin mendengarkan keluhan karyawan, lalu memberikan masukan	SS	S	TS	STS
32.	Pemimpin tidak mampu membuat saya antusias menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS

N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja apabila membutuhkan saya	SS	S	TS	STS
2.	Saya sering datang terlambat	SS	S	TS	STS
3.	Saya akan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan dan atasan	SS	S	TS	STS
4.	Saya tidak mengikuti kebijakan yang ditetapkan dari kantor	SS	S	TS	STS
5.	Jika organisasi melakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, saya akan menyesuaikan diri	SS	S	TS	STS
6.	Saya membuat keputusan atas kehendak saya sendiri	SS	S	TS	STS
7.	Saya tidak protes ketika organisasi saya melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS
8.	Saya malas menghadiri kegiatan yang di adakan kantor	SS	S	TS	STS
9.	Saya selalu bersungguh-sungguh mengikuti setiap peraturan dan prosedur organisasi	SS	S	TS	STS
10.	Saya merasa tidak memiliki kemampuan seperti teman yang lain	SS	S	TS	STS
11.	Tidak seorangpun bisa mengubah sistem kerja yang saya yakini terbaik menurut saya	SS	S	TS	STS
12.	Keberhasilan perusahaan bukanlah tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
13.	Saya bangga melakukan pekerjaan di perusahaan ini untuk membantu keberhasilan perusahaan	SS	S	TS	STS
14.	Dalam bekerja, saya tidak mengikuti prosedur yang dibuat oleh perusahaan	SS	S	TS	STS
15.	Saya berusaha mengikuti kebijakan baru yang ditetapkan oleh kantor	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak rugi jika saya tidak bisa mengikuti kegiatan kantor	SS	S	TS	STS
17.	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan organisasi	SS	S	TS	STS
18.	Saya protes jika keputusan organisasi tidak sesuai prosedur	SS	S	TS	STS
19.	Saya akan menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi di kantor	SS	S	TS	STS
20.	Perusahaan tidak bangga dengan prestasi yang saya sumbangkan	SS	S	TS	STS
21.	Saya menghargai atasan saya dimanapun berada	SS	S	TS	STS
22.	Saya bekerja tidak menunggu intruksi atasan	SS	S	TS	STS

23.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan siapapun	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak mau membantu rekan kerja	SS	S	TS	STS
25.	Saya akan bertahan bekerja di sini meskipun ditawarkan pekerjaan lain	SS	S	TS	STS
26.	Saya merasa rugi jika tidak bisa hadir ke kantor	SS	S	TS	STS
27.	Saya malas berkomunikasi dengan orang-orang yang berada dilingkungan kantor	SS	S	TS	STS
28.	Saya rutin mengikuti kegiatan - kegiatan yang diadakan organisasi tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS
29.	Keputusan yang saya buat selalu tepat sesuai dengan yang atasan saya inginkan	SS	S	TS	STS
30.	Saya menghargai atasan jika berada dikantor	SS	S	TS	STS
31.	Saya selalu datang lebih awal waktu sebelum jadwal kerja dimulai/pada agenda yang dilakukan	SS	S	TS	STS
32.	Saya mengubah sistem kerja mengikuti kebijakan kantor	SS	S	TS	STS
33.	Saya tidak bersedia menyumbangkan keterampilan untuk perusahaan	SS	S	TS	STS
34.	Dalam bekerja saya selalu mengikuti instruksi dan arahan dari atasan saya	SS	S	TS	STS
35.	Saya akan meninggalkan perusahaan ini jika ditawarkan pekerjaan yang lain	SS	S	TS	STS
36.	Saya sulit menyesuaikan diri kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan	SS	S	TS	STS
37.	Saya tidak mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di kantor	SS	S	TS	STS
38.	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan	SS	S	TS	STS
39.	Saya mengeluh dengan kebijakan organisasi	SS	S	TS	STS
40.	Saya bersedia membantu keberhasilan perusahaan	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN
SEBARAN DATA PENELITIAN

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3		
1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	79	
2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	73	
3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	50	
4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	84
5	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	83	
6	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	73	
7	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	72	
8	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	47	
9	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	90	
10	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	76	
11	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	72
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	95	
13	3	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	83	
14	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	76	
15	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	72	
16	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	48
17	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	90
18	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	72	
19	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	72	
20	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	70	
21	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	44
22	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	90	

23	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	80
24	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	76
25	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	4	3	3	3	3	3	3	3	98
26	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	82	
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
28	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	78	
29	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	58	
30	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	88	
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64
32	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	77	
33	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	70	
34	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	52	
35	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	90		
36	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	70	
37	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	78		
38	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	103		
39	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	88		
40	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	83		
41	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	70		
42	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	52		
43	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	90			
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64		
45	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	70			
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64		

47	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	39
48	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	89
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
50	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	77



n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0													
1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	0					
2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	92				
3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	68			
4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	6		
5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	9		
6	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	93		
7	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	91		
8	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	60		
9	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	2	11	
10	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	92	
11	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	93		
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	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	4	3	2	0	
13	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	10
14	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	92	
15	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	90	
16	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	58		
17	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	11	
18	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	96		
19	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	88	
20	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	90	
21	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	60		

LAMPIRAN
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



RELIABILITY

```

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

Reliability

Notes

Output Created		24-AUG-2022 09:28:09
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 /SCALE('kepemimpinan transformational') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	<pre> Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.01 </pre>

[DataSet0]
Scale: kepemimpinan transformational

Case Processing Summary

	N	%
Valid	50	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.1000	205.235	.630	.962
VAR00002	72.0400	204.284	.572	.963
VAR00003	72.1600	199.729	.748	.961
VAR00004	72.1600	202.178	.655	.962
VAR00005	72.1400	206.082	.593	.963
VAR00006	72.0000	202.286	.670	.962
VAR00007	72.1400	201.796	.730	.962
VAR00008	72.0400	203.835	.547	.963
VAR00009	72.2000	203.510	.662	.962
VAR00010	72.0200	203.244	.653	.962
VAR00011	72.1200	200.924	.735	.962
VAR00012	72.0600	205.935	.614	.962
VAR00013	72.0600	204.098	.585	.963
VAR00014	72.1200	199.414	.724	.962
VAR00015	72.1600	200.953	.784	.961
VAR00016	72.0800	205.626	.640	.962
VAR00017	72.0600	203.527	.645	.962
VAR00018	72.1000	199.153	.731	.962
VAR00019	72.2000	199.755	.795	.961
VAR00020	72.1000	204.500	.674	.962
VAR00021	72.0200	205.326	.642	.962
VAR00022	72.0600	202.180	.686	.962
VAR00023	72.1000	200.255	.705	.962
VAR00024	72.1000	200.990	.646	.962
VAR00025	72.1200	205.781	.604	.962
VAR00026	72.0200	204.020	.611	.962
VAR00027	72.1400	203.633	.664	.962
VAR00028	72.0400	206.856	.516	.963
VAR00029	72.0400	207.794	.529	.963
VAR00030	72.0600	203.200	.605	.962
VAR00031	72.2200	198.134	.821	.961
VAR00032	72.0400	205.223	.702	.962

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
74.4200	216.167	14.70262	32

Reliability

Notes

Output Created		24-AUG-2022 09:29:51
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 /SCALE('OCB') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

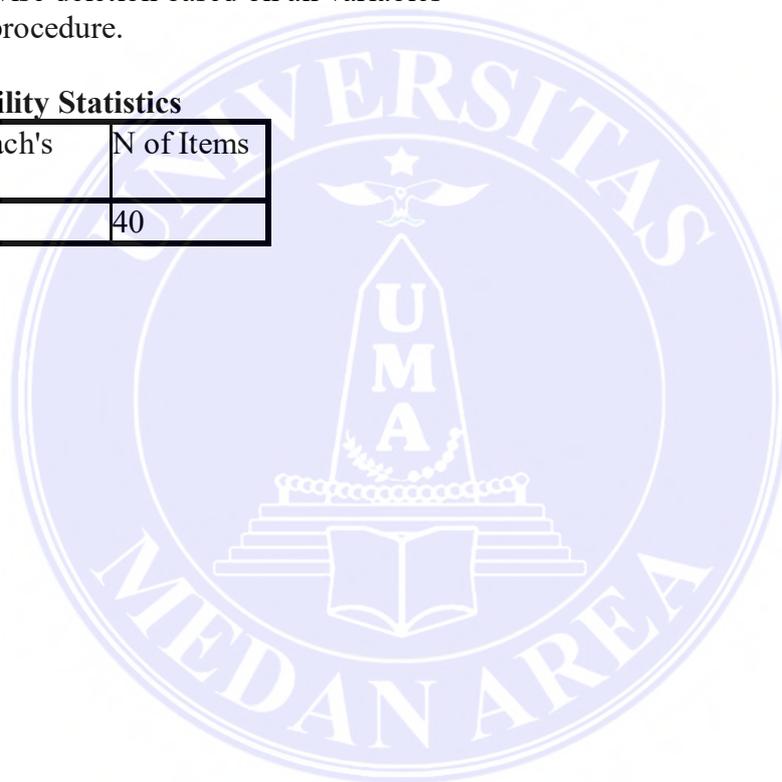
Scale: OCB**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	40



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	91.2800	331.063	.570	.970
VAR00002	91.2000	327.878	.632	.970
VAR00003	91.3000	322.949	.758	.970
VAR00004	91.3400	326.964	.670	.970
VAR00005	91.3800	329.791	.666	.970
VAR00006	91.2200	327.930	.632	.970
VAR00007	91.2600	326.768	.719	.970
VAR00008	91.1800	327.293	.627	.970
VAR00009	91.3000	327.153	.681	.970
VAR00010	91.2400	328.962	.654	.970
VAR00011	91.3000	326.296	.716	.970
VAR00012	91.2800	332.369	.623	.970
VAR00013	91.2800	330.328	.545	.971
VAR00014	91.3800	323.873	.720	.970
VAR00015	91.3400	327.086	.732	.970
VAR00016	91.2200	330.787	.570	.970
VAR00017	91.3400	331.168	.621	.970
VAR00018	91.2000	323.388	.700	.970
VAR00019	91.3800	321.342	.814	.969
VAR00020	91.2400	330.717	.610	.970
VAR00021	91.2200	333.359	.516	.971
VAR00022	91.2200	329.604	.622	.970
VAR00023	91.2600	321.707	.743	.970
VAR00024	91.3200	326.426	.753	.970
VAR00025	91.2600	330.768	.653	.970
VAR00026	91.2400	328.717	.632	.970
VAR00027	91.3400	328.760	.695	.970
VAR00028	91.2400	327.656	.573	.971
VAR00029	91.3800	327.873	.679	.970
VAR00030	91.2200	327.604	.711	.970
VAR00031	91.3200	326.059	.733	.970
VAR00032	91.3000	330.867	.584	.970
VAR00033	91.3200	326.589	.651	.970
VAR00034	91.2400	319.860	.780	.970
VAR00035	91.2800	326.573	.772	.970
VAR00036	91.2000	331.918	.518	.971
VAR00037	91.3200	332.467	.550	.971
VAR00038	91.1800	324.477	.708	.970
VAR00039	91.3800	321.057	.825	.969
VAR00040	91.2800	330.859	.614	.970

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
93.6200	344.444	18.55922	40





LAMPIRAN UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y

/MISSING ANALYSIS.

Notes

Output Created		24-AUG-2022 09:34:32
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases Allowed ^a	157286

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepemimpinan transformational	OCB
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	74.4200	93.6200
	Std. Deviation	14.70262	18.55922
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.141
	Positive	.076	.089
	Negative	-.142	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		1.003	.997
Asymp. Sig. (2-tailed)		.267	.273

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Notes

Output Created		24-AUG-2022 09:34:55
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used. EXAMINE VARIABLES=x y /PLOT BOXPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS EXTREME /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:01.34
	Elapsed Time	00:00:01.12

[DataSet2]

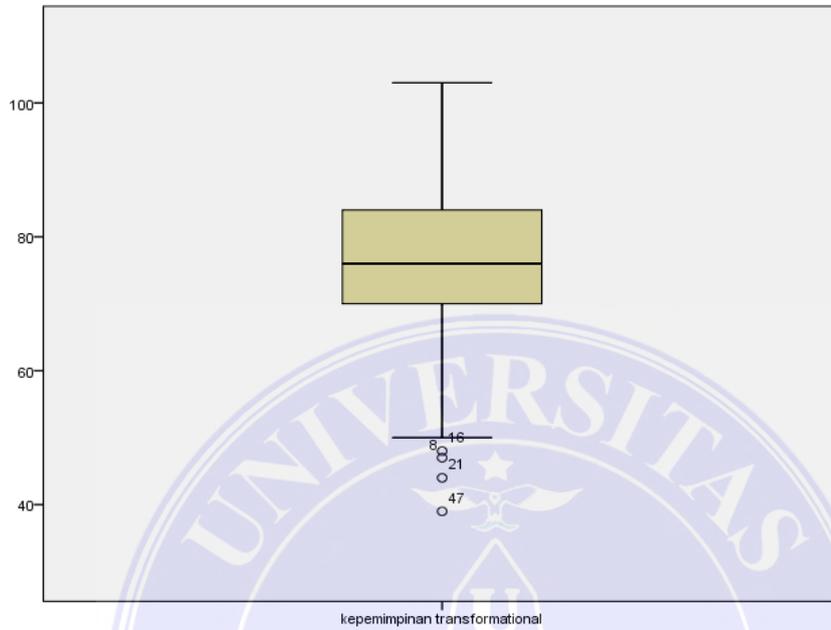
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepemimpinan transformational	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%
OCB	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

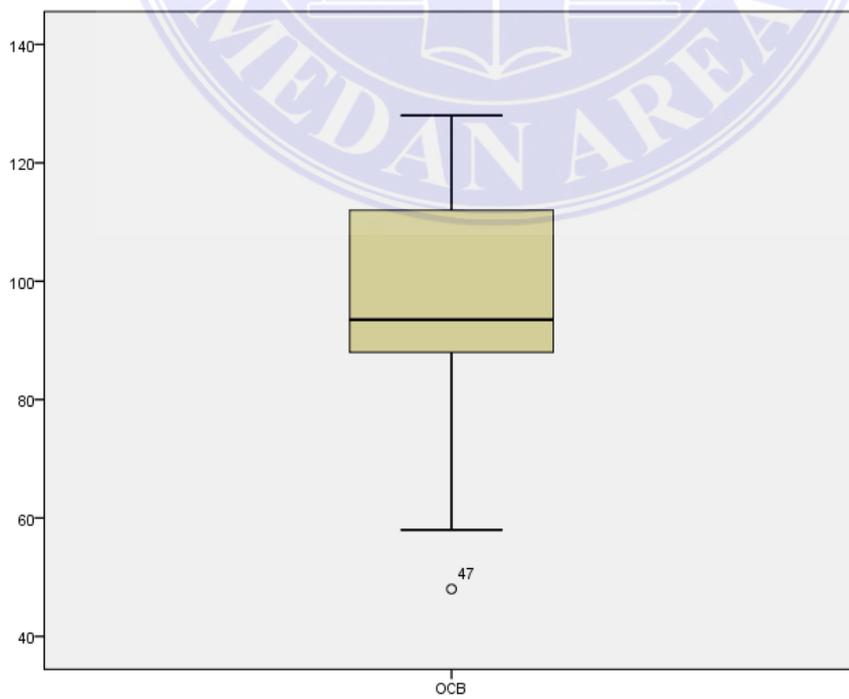
Extreme Values

		Case Number	Value
kepemimpinan transformational		1	38
		2	25
	Highest	3	49
		4	12
		5	9
		1	47
		2	21
	Lowest	3	8
		4	16
		5	3
OCB		1	38
		2	25
	Highest	3	12
		4	49
		5	5
		1	47
		2	16
	Lowest	3	21
		4	8
		5	42

kepemimpinan transformational



OCB





Notes

Output Created		24-AUG-2022 09:35:57
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
OCB * kepemimpinan transformational	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Report
OCB

kepemimpinan transformational	Mean	N	Std. Deviation
39.00	48.0000	1	.
44.00	60.0000	1	.
47.00	60.0000	1	.
48.00	58.0000	1	.
50.00	68.0000	1	.
52.00	64.0000	2	.00000
58.00	72.0000	1	.
64.00	80.0000	4	.00000
70.00	88.4000	5	.89443
72.00	91.6000	5	3.04959
73.00	92.5000	2	.70711
76.00	92.6667	3	1.15470
77.00	96.0000	2	.00000
78.00	96.0000	2	.00000
79.00	100.0000	1	.
80.00	94.0000	1	.
82.00	104.0000	1	.
83.00	108.6667	3	8.96289
84.00	106.0000	1	.
88.00	112.0000	2	.00000
89.00	112.0000	1	.
90.00	112.4000	5	.89443
95.00	120.0000	1	.
96.00	120.0000	1	.
98.00	124.0000	1	.
103.00	128.0000	1	.
Total	93.6200	50	18.55922

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
OCB * kepemimpinan transformational	Between Groups	(Combined)	16670.347	25
		Linearity	16457.300	1
		Deviation from Linearity	213.047	24
	Within Groups	207.433	24	
	Total	16877.780	49	

ANOVA Table

			Mean Square	F
OCB * kepemimpinan transformational	Between Groups	(Combined)	666.814	77.150
		Linearity	16457.300	1904.107
		Deviation from Linearity	8.877	1.027
	Within Groups	8.643		
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
OCB * kepemimpinan transformational	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.474
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * kepemimpinan transformational	.987	.975	.994	.988



Correlations

Notes

Output Created		24-AUG-2022 09:36:35
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=ONETAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet2]

Correlations

		kepemimpinan transformational	OCB
kepemimpinan transformational	Pearson Correlation	1	.987**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	50	50
OCB	Pearson Correlation	.987**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



**LAMPIRAN
DOKUMENTASI**

KATA PENGHANTAR

Dengan hormat, dalam memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Psikologi Universitas Medan Area, saya bermaksud mengadakan penelitian. Untuk itu saya berharap dan memohon bantuan dan kerjasama saudara-saudara untuk mengisi skala ini sebagai data dalam penelitian saya.

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, tidak ada jawaban benar atau salah. Untuk itu sangat diharapkan agar adik-adik menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan dan kerja sama saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Nama : Muammar Fuadi
2. Usia : 26 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki laki
4. Masa Kerja : 2,5 tahun

Petunjuk Pengisian Angket

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

- SS :Sangat Setuju
S :Setuju
TS :Tidak Setuju
STS :Sangat Tidak Setuju

Berikan respon sesuai dengan apa yang Anda rasakan dan alami sebagai seorang karyawan, dengan cara memberi tanda silang (☒) di kolom yang tepat.

N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Pemimpin merupakan <i>Role Model</i> (panutan) saya dalam perusahaan.	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
2.	Pimpinan tidak memotivasi karyawan	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
3.	Pemimpin menghargai prestasi yang saya miliki	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, pimpinan tidak mendorong karyawan untuk memiliki kreativitas	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
5.	Pemimpin memberikan keyakinan kepada saya bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.	<input checked="" type="checkbox"/>	S	TS	STS
6.	Pimpinan tidak inovatif dalam menyelesaikan masalah	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
7.	Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya.	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
8.	Pimpinan tidak memberikan petunjuk pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
9.	Pemimpin memberikan contoh untuk tetap berprestasi di kantor	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
10.	Pimpinan tidak berupaya dalam meningkatkan pengembangan diri karyawan	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
11.	Pemimpin bersedia menasehati saya	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
12.	Pimpinan tidak bisa dijadikan panutan	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
13.	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
14.	Pemimpin tidak mampu menyelesaikan masalah sendiri	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
15.	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
16.	Pemimpin tidak mau memberikan nasehat kepada saya	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
17.	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
18.	Pimpinan tidak memiliki prestasi untuk di contoh	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
19.	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
20.	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
21.	Saya meyakini diri sendiri tanpa di dukung pimpinan	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
22.	Pimpinan tidak mampu menumbuhkan rasa kepercayaan diri	SS	S	TS	<input checked="" type="checkbox"/>
23.	Pemimpin tidak menghargai karyawan yang berprestasi	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS

CS Dipindai dengan CamScanner

24.	Pemimpin menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang.	SS	X	TS	STS
25.	Pemimpin memperlakukan karyawan tidak layak	SS	S	TS	STS
26.	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	X	TS	STS
27.	Pimpinan memberikan contoh, saat menghadapi permasalahan lebih baik dihindari	SS	X	TS	STS
28.	Pemimpin memperlakukan karyawan seperti keluarga	SS	S	TS	STS
29.	Pimpinan menghindari keluhan yang disampaikan karyawan	SS	S	TS	STS
30.	Pimpinan memberikan contoh pada karyawan saya menghadapi masalah	SS	X	TS	STS
31.	Pemimpin mendengarkan keluhan karyawan, lalu memberikan masukan	SS	X	TS	STS
32.	Pemimpin tidak mampu membuat saya antusias menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS

CS Dipindai dengan CamScanner

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bersedia membantu rekan kerja apabila membutuhkan saya	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
2.	Saya sering datang terlambat	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
3.	Saya akan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan dan atasan	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
4.	Saya tidak mengikuti kebijakan yang ditetapkan dari kantor	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
5.	Jika organisasi melakukan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, saya akan menyesuaikan diri	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
6.	Saya membuat keputusan atas kehendak saya sendiri	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
7.	Saya tidak protes ketika organisasi saya melakukan kesalahan	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
8.	Saya malas menghadiri kegiatan yang di adakan kantor	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
9.	Saya selalu bersungguh-sungguh mengikuti setiap peraturan dan prosedur organisasi	<input checked="" type="checkbox"/>	S	TS	STS
10.	Saya merasa tidak memiliki kemampuan seperti teman yang lain	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
11.	Tidak seorangpun bisa mengubah sistem kerja yang saya yakini terbaik menurut saya	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
12.	Keberhasilan perusahaan bukanlah tanggung jawab saya	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
13.	Saya bangga melakukan pekerjaan di perusahaan ini untuk membantu keberhasilan perusahaan	<input checked="" type="checkbox"/>	S	TS	STS
14.	Dalam bekerja, saya tidak mengikuti prosedur yang dibuat oleh perusahaan	SS	S	TS	<input checked="" type="checkbox"/>
15.	Saya berusaha mengikuti kebijakan baru yang ditetapkan oleh kantor	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
16.	Saya tidak rugi jika saya tidak bisa mengikuti kegiatan kantor	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
17.	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan organisasi	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
18.	Saya protes jika keputusan organisasi tidak sesuai prosedur	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
19.	Saya akan menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi di kantor	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
20.	Perusahaan tidak bangga dengan prestasi yang saya sumbangkan	SS	S	<input checked="" type="checkbox"/>	STS
21.	Saya menghargai atasan saya dimanapun berada	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS
22.	Saya bekerja tidak menunggu intruksi atasan	SS	<input checked="" type="checkbox"/>	TS	STS

CS Dipindai dengan CamScanner

23.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan siapapun	SS	X	TS	STS
24.	Saya tidak mau membantu rekan kerja	SS	S	TS	STS
25.	Saya akan bertahan bekerja di sini meskipun ditawarkan pekerjaan lain	SS	S	TS	STS
26.	Saya merasa rugi jika tidak bisa hadir ke kantor	SS	X	TS	STS
27.	Saya malas berkomunikasi dengan orang-orang yang berada di lingkungan kantor	SS	S	TS	STS
28.	Saya rutin mengikuti kegiatan - kegiatan yang diadakan organisasi tempat saya bekerja	SS	X	TS	STS
29.	Keputusan yang saya buat selalu tepat sesuai dengan yang atasan saya inginkan	SS	X	TS	STS
30.	Saya menghargai atasan jika berada di kantor	SS	X	TS	STS
31.	Saya selalu datang lebih awal waktu sebelum jadwal kerja dimulai/pada agenda yang dilakukan	SS	S	TS	STS
32.	Saya mengubah sistem kerja mengikuti kebijakan kantor	SS	S	TS	STS
33.	Saya tidak bersedia menyumbangkan keterampilan untuk perusahaan	SS	S	TS	STS
34.	Dalam bekerja saya selalu mengikuti instruksi dan arahan dari atasan saya	SS	X	TS	STS
35.	Saya akan meninggalkan perusahaan ini jika ditawarkan pekerjaan yang lain	SS	X	TS	STS
36.	Saya sulit menyesuaikan diri kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan	SS	S	TS	STS
37.	Saya tidak mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di kantor	SS	S	TS	STS
38.	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan	SS	X	TS	STS
39.	Saya mengeluh dengan kebijakan organisasi	SS	S	TS	STS
40.	Saya bersedia membantu keberhasilan perusahaan	SS	X	TS	STS

Dipindai dengan CamScanner





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1099/FPSI/01.10/VIII/2022 11 Agustus 2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

**Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
 PT PLN (Persero) ULP Sidikalang
 di
 Tempat**

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

Nama : Vanessa Putri Julieta Silitonga
NPM : 188600200
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT PLN (Persero) ULP Sidikalang, Jl. Sudirman No. 38-24 Kota Sidikalang Kabupaten Dairi Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan PLN Sidikalang"**.

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Chairi Alifia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

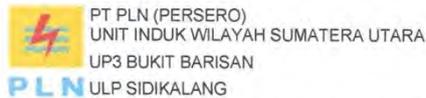
Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





CS Dipindai dengan CamScanner



Jl. Sudirman No. 29 Sidikalang, Kab. Dairi, Sumatera Utara

Telepon : (061) 123

Kode Pos : 22211

Website : www.pln.co.id

Nomor : 0021 /STH.00.01/BBS/2022
 Lampiran : 1 Lembar
 Sifat : Biasa
 Perihal : Pengambilan Data Untuk Skripsi Mahasiswa

29 Agustus 2022

Kepada

Dekan Bidang Pendidikan,
 Penelitian Dan Pengabdian
 Kepada Masyarakat
 Universitas Medan Area Fakultas
 Psikologi
 Jl. Kolam No. 1 Medan Estate
 Medan, 20155

Membalas surat dari Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi 1099/FPSI/01.10?VIII/2022 tanggal 11 Agustus 2022 perihal Izin Pengambilan data di PT PLN (Persero) ULP Sidikalang dengan data mahasiswa sebagai berikut :

No	Nama Mahasiswa	NIM Mahasiswa
1	Vanessa Putri Julieta Silitonga	188600200

Dengan ini kami sampaikan bahwa :

1. PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara UP3 Bukit Barisan ULP Sidikalang sudah menerima mahasiswa Saudara untuk melaksanakan pengambilan data di PT PLN (Persero) UP3 Bukit Barisan ULP Sidikalang Terhitung dari tanggal 11 Agustus 2022.
2. Dalam pelaksanaan pengambilan data PT PLN (Persero) ULP Sidikalang hanya mengizinkan untuk tujuan Ilmu Pengetahuan dan tidak diperkenankan untuk disajikan kepada pihak lain.
3. PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara UP3 Bukit Barisan ULP Sidikalang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai dalam pengambilan data guna membantu dalam penyusunan skripsi tersebut.

Demikian kami sampaikan agar data yang telah dikumpulkan dapat digunakan dengan semestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Sidikalang, 29 Agustus 2022

Manager

Fernandes H. Sianipar