ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA ASN DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN PROVINSI SUMATERA UTARA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

Diajukan oleh:

AGENG TIRTO SAMUDRO

178600479

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

HALAMAN PERSEJUTUAN

JUDUL SKRIPSI :ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA ASN DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA.

NAMA MAHASISWA: AGENG TIRTO SAMUDRO

NO.STAMBUK : 17.860.0479

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing

(Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi)

Kepala Bagian

BAGIAN PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA INDUSTRI & ORGANISASI

(Arif Fachrian S.Psi, M.Psi)

Dekan

UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

(Isasanuddin Ph.D)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PEGAWAI ASN DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDSUSTRIAN PROVINSI SUMATERA UTARA

PADA TANGGAL

17 OKTOBER 2022

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

Ph.D)

DEWAN PENGUJI	TANDA TANGAN
1. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi	
2. Zuhdi Budiman S.Psi, M.Psi	
3. Findy Sury S.Psi, M.Psi	
4. Anggi Tri Lestari S.Psi, M.Psi	

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah:

Nama : Ageng Tirto Samudro

NPM : 178600479

Tahun Daftar : 2017

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi ini saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur – unsur plagiasi dan apa bisa dokumen ilmiah skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulisan lain dan atau dengan sengaja mengajukan karna atau pendapat hasil karya tulis lain, mnaka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan sanksi hokum yang berlaku.

Medan. 17 Oktober 2022

METERAI TEMPEL

Ageng Tirto Samudro

17.860.0479

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR\SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama	: Ageng Tirto Samudro
NPM	178600479
Program Studi	: Psikologi Industri
Fakultas	: Psikologi
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak **Bebas Royalti Non Ekslusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right)*** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Analisis Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Organizational CitizenShip Behavior Pada ASN di Dinas Perdagangan dan perindustrian Provinsi Sumatera Utara.** Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif/format-kan, mengelola dalam bentuk pembagian data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Medan 17 Agustus 2022

Ageng Tirto Samudro

"Kita boleh saja kecewa dengan apa yang telah terjadi, tetapi jangan pernah kehilangan harapan untuk masa depan yang lebih baik."

Bambang Pamungkas

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

MOTO

"Believe in yourself and all that you are. Know that there is something inside you

that is greater than any obstacle."

Christian D. Larson

"Great things are not done by impulse, but by a series of small things brought together."

Vincent van Gogh

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

PERSEMBAHAN

Bismillahirahmanirrahim

Terimakasih kepada Tuhan yang maha esa atas Berkat-Mu dan Rahmat-Nya sehingga saya bias menyelesaikan karya tulis ini

Skripsi ini saya persembahkan buat kedua orang tua dan adik saya serta kluarga.

Terimakasih buat *support*, dan Doa yang kalian berikan kepada saya hingga saat ini

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Ageng Tirto Samudro lahir di medan pada tanggal 2 Mei 1997 merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Penulis lahir dari pasangan suami istri Bapak AKP Ngatimin dan Kusmariani. Penulis sekarang bertempat tinggal di Jl K.H Wahid Hasym Asrama Brimob Medan, Kec Medan Baru, Kel Medan Merdeka.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di Sekolah Dasar Pembangun Didikan Islam, lalu melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Al – Bukhari Muslim Medan dan melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Dharma Pancasila Medan, kemudian melanjutkan jenjang pendidikan strata 1 di perguruan tinggi swasta Universitas Medan Area (UMA) Kampus 2 pada tahun 2017.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya ucapkan atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan Rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah "Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara". Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan ,bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
2. Bapak Prof.Dr.Dandan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Bid.Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Khairuddin S.Psi, M.Psi, selaku Wakil Dekan Bid.Inovasi,Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
7. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembanding yang selalu

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

memberikan masukan untuk saya memperbaiki skripsi.

9. Ibu Anggi Lestari Purba, S.Psi, M.Psi selaku dosen sekertaris yang selalu mensuport saya dalam setiap seminar.
10. Pada Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staff tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang tentunya turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan Sripsi peneliti.
11. Bapak Hanafiah Daniel Nawar SH. selaku kepala seksi informasi,kebijakan dana pengawasan perdagangan yang telah membantu dan mempermudah peneliti melakukan riset di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
12. Teruntuk kedua orang tua saya Bapak dan Mama terima kasih banyak atas doa dan dukungan selama masa pendidikan yang tak terhingga. Teruntuk Julianatika A.Md yang selalu mengingatkan untuk semangat dalam melaksanakan perkuliahan, terima kasih.
13. Teruntuk teman saya Julius Malau yang selalu ada untuk berbagi cerita di masa menjalani perkuliahan dan hingga penyelesaian skripsi.
14. Seluruh teman-teman angkatan 2017 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
15. Seluruh pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak peneliti sebutkan namanya satu

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

persatu. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan berkatt dan karunianya kepada kita dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan. Juni 2022

Ageng Tirto Samudro

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

DAFTAR ISI

LEMBARAN PENGESAHAN i

LEMBARAN PERNYATAAN ii

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI iii

MOTTO vi

PERSEMBAHAN v

DAFTAR RIWAYAT HIDUP vi

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL DAFTAR LAMPIRAN xii

ABSTRAK xiii

ABSTRACK xiv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi masalah 4

C. Batasa Masalah 4

D. Rumusan Masalah 5

E. Tujuan Penelitian 5

F. Manfaat Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 6

A. Organizational Citizenship Behavior 6

1. Pengertian Organizational Citizenship Behavior 6

B. Faktor yang mempengarusi OCB 8

1. Leadership Behavior 8

2. Task Characteristics 9

3. Cultural Contexs 11

C. Manfaat Organizational Citizenship Behavior 13

D. Pegawai 13

1. Pengertian Pegawai 13

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

2. Fungsi dan Tugas ASN 14

E. Kerangka Konseptual 15

BAB III METODE PENELITIAN 16

A. Tipe Penelitian 16
B. Identifikasi Variabel Penelitian 16

C. Definisi Operasional Variabel Perilaku 16

1. Leadership Behavior 16

2. Task Characteristics 17

3. Cultural Contexs 17

D. Subjek Penelitian 18

E. Metode Pengumpulan Data 19

F. Skala Organizational Citizenship Behavior 21

G. Validitas dan Reabilitas 21

H. Analisis Data 23

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 25

A. Orientasi Kancah Penelitian 25

1. Misi 25

2. Visi 26

B. Persiapan Penelitian 26

1. Persiapan Administrasi 26

2. Persiapan Alat Ukur 27

C. Pelaksaan Penelitian 30

D. Validitas dan Reliabilitas 30

E. Analisi Data dan Hasil Penelitian 32

F. Pembahasan 38

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 42

A. Kesimpulan 42

B. Saran 43

DAFTAR PUSTAKA 44

LAMPIRAN 46

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 12/4/23

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Skor Alternatif Jawaban Skala 21

Tabel 2 Kriteria Pemberian Skor 28

Tabel 3 Distribusi Butir Skala *OCB* Sebelum Uji Coba 29

Tabel 4 Distribusi Butir Skala *OCB* Setelah Uji Coba 31

Tabel 5 Uji Reliabilitas 32

Tabel 6 KMO and Bartlett's Test 33

Tabel 7 Pengujian MSA (Measures of Sampling Adequacy) 33

Tabel 8 Nilai Komunaliti 34

Tabel 9 Komponen Matriks dan Konstribusi 35

Tabel 10 Mean Hipotetik 36

Tabel 11 Maen Emperik dan SD 36

Tabel 12 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik 37

Tabel 13 Deskriptif kategorisasi subjek 37

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

AGENG TIRTO SAMUDRO

176800479

ABSTRAK

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Peran strategis Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dalam pembangunan ekonomi Sumatera Utara adalah mewujudkan industri dan perdagangan yang maju, tangguh. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang secara signifikan berkontribusi terhadap keberhasilan dalam meningkatkan produktivitasnya. Secara teoritis, OCB dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, dan konteks budaya. Tingginya tingkat OCB dapat meningkatkan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor OCB terhadap peningkatan kinerja pegawai dan untuk mengetahui kebijakan atau strategi peningkatan OCB pegawai yang akan diterapkan dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Populasinya adalah 165 pegawai. Analisis data menggunakan analisis factor factor OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi oleh faktor perilaku kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, dan konteks budaya. Perilaku kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, dan konteks budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pegawai. Direkomendasikan penelitian ini dapat digunakan untuk membantu perusahaan meningkatkan OCB dengan memberikan pelatihan kerja, pelatihan kerjasama, dan kebijakan yang baik untuk menciptakan unit sumber daya manusia.

Kata kunci: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan, Konteks Budaya

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

AGENG TIRTO SAMUDRO
178600479

ABSTRACK

Department of Industry and Trade of North Sumatra Province The strategic role of the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province in the economic development of North Sumatra is to realize advanced, resilient industry and trade. Therefore, it is necessary to analyze Organizational Citizenship Behavior (OCB) which significantly contributes to success in increasing productivity. Theoretically, OCB is influenced by leadership factors, job characteristics, and cultural context. High levels of OCB can increase productivity. This study aims to analyze the effect of OCB factors on improving employee performance and to determine the policies or strategies for improving employee OCB to be implemented in improving their performance. This study uses a qualitative method. The population is 165 employees. Data analysis used OCB factor analysis. The results showed that OCB was influenced by factors of leadership behavior, job characteristics, and cultural context. Leadership behavior, job characteristics, and cultural context have a positive and significant impact on employee organizational citizenship behavior. It is recommended that this research can be used to help companies improve OCB by providing job training, cooperation training, and good policies for creating human resource units.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Leadership Behavior, Task Characteristics, Cultural Context

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran strategis Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dalam pembangunan ekonomi Sumatera Utara adalah mewujudkan industri dan perdagangan yang maju, tangguh dan berdaya saing dalam rangka menopang pertumbuhan ekonomi Sumatera Utara. Struktur perekonomian Sumatera Utara didominasi oleh sektor industri pengolahan dan sektor perdagangan. Badan Pusat Statistik (BPS) Perwakilan Sumatra Utara (Sumut) mencatat pada masa pandemi covid-19 tahun 2020, sektor industri pengolahan berkontribusi sebesar 19,38%, sementara perdagangan besar dan eceran sebesar 19,14% lalu kontribusi ekspor barang dan jasa yang telah dikurangi impor sebesar 9,9%. Demikian halnya pada pengeluaran PDRB, semua komponen tumbuh dibandingkan dengan triwulan II tahun 2020, pertumbuhan terbesar ada pada komponen ekspor barang dan jasa. Artinya bahwa sektor industri dan perdagangan berperan sebagai motor penggerak utama perekonomian Sumatera Utara.

Sebagai organisasi perangkat daerah yang mempunyai tugas dan fungsi untuk membina dan mengembangkan sektor industri dan perdagangan telah berupaya dengan sebaiknya dalam menjalankan tugas, fungsi dan misi yang diembannya.

Hasil interview dengan salah satu stafsus yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, Fenomena yang ada di Dinas Perindustrian dan

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

Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, pegawai sangat ingin terlibat di dalam perilaku organisasi, demi orang lain, baik itu staf atau pemimpin sekalipun. Dimana tingkat pemimpin yang memotivasi pegawai di nilai sangat baik untuk membangun kemajuan. Ada pun pegawai itu sendiri mau melakukan pekerjaannya secara extra dalam arti tugas tambahan yg di berikan mau di lingkungan kantor atau di luar kantor yang terkait untuk kelangsungan tugas.

Organizational Citizenship Behaviors (OCB) merupakan seperangkat perilaku di lingkungan kerja yang bebas melebihi persyaratan pekerjaan dasar seorang pegawai, namun dianggap vital untuk kelangsungan hidup suatu organisasi (*Organ*, 2006). *Luthans* (2011) menyatakan OCB perilaku warga organisasi berhubungan positif dengan kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, tidak cukup bagi pegawai di perusahaan untuk hanya menjalankan tugas masing-masing tanpa memiliki perilaku ekstra. Motivasi pegawai untuk terlibat dalam OCB ditentukan oleh seberapa banyak pegawai ingin terlibat dalam perilaku dan berapa banyak pegawai merasa bahwa dia harus terlibat dalam beberapa perilaku. pegawai mungkin ingin terlibat dalam suatu perilaku, demi pegawai, demi orang lain (baik pemimpin maupun rekan kerjanya, atau demi organisasi itu sendiri. pegawai mungkin ingin terlibat dalam OCB karena beberapa alasan pribadi (*Organ*, 2006). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi OCB di lingkungan kerja menurut *Organ* (2006) yaitu Leadership Behaviors, Task Characteristics dan Cultural Contexts.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tingginya OCB dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain konteks budaya dan perilaku kepemimpinan. Hasil interview dengan pegawai bagian stafsus di Dinas Perindustrian dan Perdagangan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Provinsi sumatera Utara, (4 oktober 2021) mengungkapkan bahwa beberapa pegawai butuh movitasi yang lebih dari pemimpin dan secara tidak langsung membuat pegawai jadi tambah rajin untuk melakukan tugasnya karna itu sosok pemimpin harus ada di setiap bagian yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi sumatera Utara. Hal ini di rasakan langusng oleh pegawai termaksud staf – staf yang lain yang sekarang jauh lebih semangat dalam menjalankan tugasnya. Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian *Ebrahimpour* (2011) mempelajari pengaruh antar budaya organisasi dan OCB. Hasil memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan OCB.

Factor lainnya yang mempengaruhi OCB yaitu karakteristik tugas, kelompok dan organisasi serta konteks budaya. *Asgari* (2008) mengeksplorasi pengaruh antara karakteristik organisasi, karakteristik tugas, konteks budaya dan OCB. dimediasi oleh Perceived Organizational Support (POS) dan Trust. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan langsung antara karakteristik tugas dan OCB. Dalam konteks budaya, hanya power distance yang memiliki pengaruh langsung dan positif dengan OCB, sedangkan kolektivisme dan individualisme berpengaruh negatif tidak signifikan.

Lian (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan OCB, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh negatif dengan OCB. Hasil interview dengan stafsus di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara (5 oktober 2021) menjelaskan bawak pada umumpunya pegawai memiliki inisiatif untuk

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

membantu setiap pegawai yang ada agar tugasnya lebih maksimal, berkontribusi lebih utama dalam memberikan ide – ide baru bagi kantor. Oleh sebab itu di perlukan adanya movitasi dari pemimpin agar dapat menambah semangat pegawai dalam menyelesaikan tugasnya masing – masing.

Organ, (2006) menjelaskan bahwa OCB dapat berkontribusi untuk keberhasilan organisasi karena akan meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajerial, menggunakan sumber daya untuk tujuan yang lebih produktif, meningkatkan stabilitas kinerja dan organisasi. OCB juga dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan mengurangi kebutuhan dalam menyediakan sumber daya yang jarang untuk fungsi kelompok, membantu mengkoordinasikan kegiatan baik di dalam dan di seluruh kelompok kerja, membuat organisasi mampu dengan maksimal mendapatkan serta mempertahankan pegawai terbaik, memungkinkan organisasi untuk lebih efektif beradaptasi dengan perubahan yang ada, OCB mungkin juga menguntungkan organisasi dengan mengurangi variabilitas dalam kinerja pegawai, meningkatkan kinerja organisasi dengan menciptakan bentuk struktural, kognitif dan relasional berbentuk modal sosial.

Dari penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu perilaku kepemimpinan, karakteristik kerja dan konteks budaya. Sehingga diperlukan analisis sejauh mana pengaruh berbagai faktor tersebut yang menyebabkan tingginya OCB pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dengan permasalahan yang ditemukan di Dinas perdagangan dan Perindustrian Provinsi Sumatera Utara. Yang mempengaruhi OCB di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah *Leadership Behaviors, Task Characteristics,* dan *Cultural Contextss*.

C. Batasan Masalah

Untuk mencegah penelitian ini tidak menyimpang dari sasaran maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah *Leadership Behaviors, Task Characteristics,* dan *Cultural Contexts*. Yang merupakan faktor – faktor OCB.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai: Sejauh mana faktor – factor *Leadership Behaviors, Task Characteristics,* dan *Cultural Contextss* mempengaruhi OCB ?

E. Tujuan Penelitian

1. Merujuk kepada rumusan masalah penelitian di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah Menganalisis besarnya pengaruh faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior* pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai
2. Mendapatkan suatu kebijakan atau strategi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai yang perlu diimplementasikan khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

   A. Sebagai landasan dalam pembuatan kebijakan dan perencanaan sumber daya menusia (SDM) kedepannya dalam meningkatkan factor – factor *Organizational Citizenship Behavior* pegawai.

   B. Mengetahui langkah-langkah yang dapat diambil perusahaan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pegawai.

2. Manfaat Praktis

   A. Penelitian ini di harapkan menjadi referensi bagi perusahaan dalam mengetahui faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior* pegawai.

   B. Penelitian ini di harapkan menjadi referensi bagi pemerintah dalam mengetahui faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior* pegawa

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Organizational Citizenship Behavior

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behaviors (OCB) merupakan seperangkat perilaku di lingkungan kerja yang bebas melebihi persyaratan pekerjaan dasar seorang pegawai, namun dianggap vital untuk kelangsungan hidup suatu organisasi (*Organ*, 2006). *Luthans* (2011) menyatakan OCB perilaku warga organisasi berhubungan positif dengan kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, tidak cukup bagi pegawai di perusahaan untuk hanya menjalankan tugas masing-masing tanpa memiliki perilaku ekstra. Motivasi pegawai untuk terlibat dalam OCB ditentukan oleh seberapa banyak pegawai ingin terlibat dalam perilaku dan berapa banyak pegawai merasa bahwa dia harus terlibat dalam beberapa perilaku. pegawai mungkin ingin terlibat dalam suatu perilaku, demi pegawai, demi orang lain (baik pemimpin maupun rekan kerjanya, atau demi organisasi itu sendiri. pegawai mungkin ingin terlibat dalam OCB karena beberapa alasan pribadi (*Organ*, 2006). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi OCB di lingkungan kerja menurut *Organ* (2006) yaitu *Leadership Behaviors, Task Characteristics* dan *Cultural Contextss.*

Banyak ahli yang telah memberikan penjelasan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), beberapa diantaranya ialah:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

A. *Organ* (2006) OCB disebut sebagai seperangkat perilaku di tempat kerja yang bebas melebihi persyaratan pekerjaan dasar seorang pegawai di suatu organisasi.

B. *Luthans* (2011) menyatakan OCB perilaku warga organisasi berhubungan positif dengan kinerja individu , kinerja kelompok dan kinerja organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan pegawai terhadap perusahaan diluar dari pekerjaan seharusnya tanpa ada imbalan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi OCB

Menurut *Organ* (2006) ada beberapa faktor yang menyebabkan individu terlibat dalam berbagai bentuk Organizational Citizenship Behavior (OCB), antara lain sebagai berikut:

A. Perilaku Kepemimpinan (*Leadership Behaviors*)

Menurut *Robbins* (2013) teori kepemimpinan berdasarkan perilaku adalah teori yang menggunakan perilaku tertentu untuk membedakan pemimpin dan bukan pemimpin.Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Kepemimpinan memiliki pengaruh kuat pada keinginan pegawai untuk terlibat dalam OCB.Pemimpin yang efektif adalah orang-orang yang memotivasi bawahan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

dengan mengklarifikasi jalan di mana bawahan dapat mencapai tujuan mereka dan meningkatkan hasil pribadi kepada bawahan ketika tujuan ini telah tercapai. Hasil bagi bawahan termasuk bayaran yang lebih besar,promosi dan pengakuan dari pemimpin. Salah satu tipe kepemimpinan menurut *Organ* (2006) Leadership Behaviors. Kepemimpinan melibatkan perubahan nilai- nilai secara mendasar, cita-cita dan aspirasi pegawai sehingga mereka termotivasi secara intrinsik untuk melakukan pekerjaan mereka karena konsisten dengan nilai-nilai mereka, karena motivasi eksternal berupa harapan bahwa mereka akan dihargai atas upaya mereka.

Bass dan *Avolio* (1994) memperkenalkan 4 elemen kepemimpinan transformasional yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini, yaitu :

1. *Idealized influence*. Menyediakan model peran untuk perilaku etis yang tinggi, menanamkan kebanggaan, mendapatkan rasa hormat dan kepercayaan.
2. *Inspirational motivation*. Pemimpin menarik dan menginspirasi para bawahan serta menjelaskan visi dengan baik. Para pemimpin dengan motivasi yang menantang, menantang bawahan dengan standar tinggi, mengomunikasikan optimisme tentang tujuan masa depan, dan memberikan makna bagi tugas yang sedang dihadapi.
3. *Intellectual simulation*. Sejauh mana pemimpin menantang asumsi, mengambil risiko dan mengumpulkan ide-ide bawahan. Pemimpin dengan gaya ini merangsang dan mendorong kreativitas dalam bawahan mereka
4. *Individualized consideration*. Sejauh mana pemimpin memenuhi kebutuhan masing-masing-masing bawahannya, bertindak sebagai pemimpin bagi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

bawahan dan mendengarkan kebutuhan serta memberikan perhatian. Pemimpin memberikan perhatian, dukungan, menjaga komunikasi tetap terbuka, dan memberikan tantangan kepada bawahan.

B. Task Characteristics

Task Characteristics adalah pendekatan dalam merancang pekerjaan sebagaimana pekerjaan dapat dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman tugas, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (*Robbins dan Judge* 2013). Model-model ini telah mengidentifikasi beberapa karakteristik tugas yang mempengaruhi motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan, termasuk otonomi tugas, signifikansi, feedback, identitas, variasi (rutinisasi), Task interdependence,dan goal interdependence.

Hackman dan *Lawler* dalam *Organ* (2006) mendefinisikan otonomi tugas sebagai sejauh mana pegawai memiliki hak suara dalam menjadwalkan pekerjaan mereka, memilih peralatan yang akan mereka menggunakan, dan memutuskan prosedur yang harus diikuti. Tugas otonomi (*Task autonomy*) harus meningkatkan rasa kepemilikan pegawai dan tanggung jawab untuk hasil kerja, dengan demikian meningkatkan kesediaan mereka untuk melakukan apapun yang diperlukan termasuk OCB untuk menyelesaikan tugas.

Identitas tugas (*Task identity*) adalah sejauh mana pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari keseluruhan dan pengidentifikasian pekerjaan yang dilakukan dari awal berakhir dengan hasil yang terlihat. Beragam tugas (*Task Variety*) adalah sejauh

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

mana pekerjaan membutuhkan berbagai kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan dan melibatkan penggunaan beberapa keterampilan pegawai dan signifikansi tugas (*Task Significance*) adalah derajat pekerjaan mana yang memiliki dampak besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain orang, apakah mereka di dalam atau di luar organisasi. Tugas itu tinggi dalam variasi, signifikansi, dan identitas cenderung dianggap sebagai lebih berharga dan berharga daripada tugas yang sangat rutin, rendah signifikansi, dan rendah dalam identitas (yaitu, tugastugas di mana pegawai tidak melakukan seluruh pekerjaan). Akibatnya, pegawai bisa lebih puas dan termotivasi untuk mengeluarkan lebih banyak energi dan usaha, mungkin dalam bentuk OCB. Dengan demikian, signifikansi tugas, identitas, dan variasi dapat mempengaruhi OCB baik dengan meningkatkan persepsi pegawai tentang kebermaknaan pekerjaan mereka atau kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka.

Task interdependence adalah sejauh mana suatu tim individu anggota membutuhkan informasi, materi, dan dukungan dari tim lain anggota untuk dapat melaksanakan tugasnya. *Smith et al* dalam *Organ* (2006) berpendapat bahwa interdependensi tugas cenderung meningkatkan OCB untuk berbagai alasan, termasuk fakta bahwa tugas-tugas tersebut cenderung memupuk sosial norma kerja sama, membuat kebutuhan tanggung jawab sosial kolektif lebih menonjol untuk anggota kelompok, dan meningkatkan kekompakan kelompok.

Hackman dan *Oldham* dalam *Organ* (2006) mendefinisikan umpan balik tugas (*Feedback*) ialah sejauh mana individu dalam pelaksanakan tugas mendapatkan informasi langsung dan jelas tentang efektivitas kinerja mereka.Para peneliti ini

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

berpendapat bahwa feedback berpengaruh besar pada kinerja pegawai, melalui pengetahuan itu menyampaikan kepada pegawai tentang hasil upaya mereka. Menurut *Kerr* dan *Jermier* dalam *Organ* (2006), umpan balik (*feedback*) yang diberikan tugas penting karena itu seringkali evaluasi yang paling langsung, paling akurat, paling mandiri membangkitkan, dan sumber umpan balik yang paling memotivasi secara intrinsic.

C. Cultural Contextss

Budaya terdiri dari pemikiran kolektif yang menjadi syarat akan respon individual pada lingkungannya (*Hofstede* dalam *Organ* 2006). Budaya organisasi mengarah pada sistem nilai bersama yang dipegang oleh para bawahan yang menjadi berbeda dari organisasi lain *Robbins* (2013). Budaya cenderung berbeda dalam tingkat di mana konteks mempengaruhi maknanya. Konteks budaya mempengaruhi kemandirian OCB dalam berbagai cara. Ada kemungkinan bahwa konteks budaya itu sendiri dapat mendorong atau menghalangi jenis OCB kinerja, sehingga melemahkan efek anteseden dalam OCB. *Hofstede's Framework* dalam *Organ* (2006) mengidentifikasi 3 dimensi utama perbedaan diantara budaya masyarakat, yaitu :

1. Individualism – collectivism

Mencerminkan perilaku yang memengaruhi anggota budaya yang digunakan untuk memandu perilaku, nilai dan kepentingan pribadi seseorang dengan penekanan pada minat dan nilai dari kelompok yang lebih besar, seperti keluarga besar, suku, atau

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

kawan. Pada orang-orang individualistis menekankan kebebasan untuk mendefinisikan identitas pribadi seseorang sedangkan budaya kolektivis mengasumsikan bahwa identitas berasal dari kelompok yang lebih besar. Orang akan berharap OCB menjadi lebih umum dalam budaya kolektivis daripada dalam budaya individualistik dan bahwa OCB akan lebih mungkin dianggap sebagai bagian yang diharuskan dari pekerjaan dalam budaya kolektivis.

2. Power Distance

Pegawai mungkin merasa lebih banyak tanggung jawab untuk hasil kerja dalam budaya yang dicirikan oleh rendahnya tingkat jarak kekuasaan (karena pegawai berbagi kekuasaan dengan pemimpin) daripada di budaya yang dicirikan oleh tingkat tingkat kekuasaan yang tinggi (karena pemimpin memiliki semua kekuatan). Sejauh ini benar, hal itu akan menyiratkan bahwa OCB yang lebih tinggi dalam budaya power distance yang rendah. lebih jauh lagi, beberapa bentuk OCB lebih kurang mungkin terjadi dalam budaya power distance yang rendah daripada dalam budaya power distance yang tinggi.

3. Uncertainty Avoidance

Meliputi perbedaan di antara budaya masyarakat yang berhubungan dengan pengambilan risiko, toleransi ambiguitas, dan kebutuhan untuk aturan dan prosedur yang ketat.

E. Manfaat Organizational Citizenship Behavior

Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB) Menurut *Podsakoff, P.M.,*

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

MacKenzie S.B., and Bommer W.H., 1996. OCB mempengaruhi efektifitas organisasi karena beberapa alasan yaitu :

A. OCB dapat membantu produktifitas rekan kerja.
B. OCB dapat meningkatkan kemampuan manajerial.
C. OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif.
D. OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasi secara umum untuk tujuan pemeliharaan pegawai.
E. OCB dapat dijadikan dasar yang efektif untuk aktifitas-aktifitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja.
F. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi adalah tempat bekerja yang lebih menarik.
G. OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
H. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

F. PEGAWAI

1. Pengertian Pegawai

Pegawai Negeri Sipil atau ASN (Aparatur Sipil Negara) berdasarkan Undang-Undangan Nomor 5 Tahun 2014, disebutkan beberapa pengertian terkait Aparatur Sipil Negara yaitu:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

A. Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Instansi pemerintahan.
B. Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat/Pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
C. Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) secara tetap oleh pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang disebut sekarang sebagai Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi warga negara sipil pemerintahan yang bekerja pada Instansi pemerintahan untuk menduduki jabatan pemerintahan.

2. Fungsi dan Tugas Pegawai ASN

Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Fungsi lain dari Aparatur Sipil Negara yaitu perwujudan tugas kepemerintahan di bidang tertentu yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional. Sedangkan tugas pokok dari sebuah jabatan atau organisasi dari Aparatur Sipil Negara memberikan gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi tersebut.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Berdasarkan uraian di atas fungsi dan tugas pegawai ASN ialah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Serta tugas pokok dari sebuah jabatan atau organisasi dari Aparatur Sipil Negara memberikan gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi tersebut.

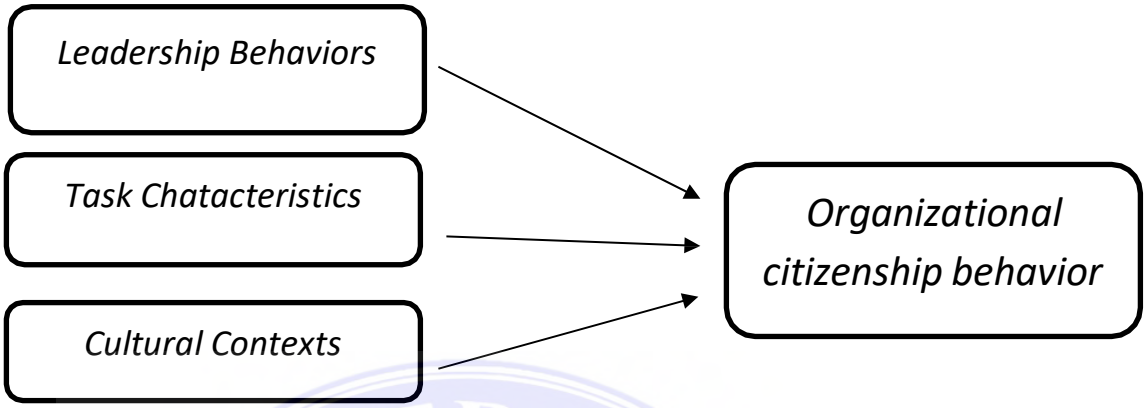
Departemen Perindustrian dan Perdagangan sebelumnya merupakan Departemen terpisah dan memiliki kantor sendiri. Sebelum terbentuknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara pada Era Otonomi Daerah, ada 2 (dua) lembaga instansi pemerintah yang digabung menjadi 1 (satu) instansi, yaitu:

1. Kanwil Departemen Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Utara.

G. Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu OCB (Y), dan variabel independen berupa perilaku kepemimpinan (*Leadership Behaviors*) (X), *Task Chatacteristics* (X) dan konteks budaya (*Cultural Contexts*) (X). Dari teori serta latar belakang masalah yang sudah dibahas, maka peneliti akan membuat kerangka konseptual faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yang menyebabkan tingginya OCB pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang disajikan pada Gambar berikut :

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23



UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menganalisis factor- factor yang memperngaruhi *Organizational Citizenship Behavior* secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu (*Yusuf*, 2014). Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui. factor-factor yang memperngaruhi *Organizational Citizenship Behavior* di Dinas perdagangan dan Perindustrian Sumatera Utara.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk apa saja yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga di dapat informasi tentang hal tersebut, kemudian di Tarik kesimpulan (*sugiyono,* 2010). Adapun variable penelitian yang di pakai merupakai variable tunggal yaitu factor – factor *organizational citizenship behavi*

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian Perilaku

1. Kepemimpinan *Leadership*

Behavior

Menurut *robbins* (2013) teori kepemimpinan berdasarkan perilaku adalah teori yang menggunakan perilaku tertentu untuk membedakan pemimpin dan bukan pemimpin. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruh suatu

Document Accepted 12/4/23
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

kelompok kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan memiliki pengaruh kuat pada keinginan pegawai untuk terlibat dalam OCB. Pemimpin yang efektif adalah orang – orang yang memotivasi bawahannya dengan mengklarifikasi jalan di mana bawahan dapat mencapai tujuan mereka dan meningkatkan hasil pribadi kepada bawahan ketika tujuan ini telah tercapai. Adapun aspek dari kepemimpinan adalah. Idealized influence. Inspirational motivation. Intellectual simulation. Individualized consideration.

2. Karakteristik pekerjaan *Task Characteristics*

Task characteristics adalah pendekatan dalam merancang pekerjaan sebagaimana pekerjaan dapat dideskripsikan ke dalam lima dimesi ini yaitu keanekaragaman tugas,identitas tugas, arti tugas,otonomi dan umpan balik (*Robbins* dan *Judge,*2013). Model – model ini telah mengidentifikasi beberapa karakteristik tugas yang memengaruhi motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan, termaksut otonomi tugas,signifikasnsi,feedback,indetitas, variasi (rutinisasi), *task interdependence*, dan goal *interdependence*. Ada pun aspek sebagai berikut. Skill *Variety,Task Identity,Task Significance,Autonomy, Feedback.*

3. Cultural contexts

Budaya terjadi dari pemikiran kolektif yang menjadi syarat akan respon individual pada lingkungannya (*Hofstede* dalam *Organ*, 2006). Budaya organisasi mengarah pada system nilai bersama yang di pegang oleh para bawahan yang menjadi berbeda dari organisasi lain *Robbins* (2013). Budaya cenderung berbeda dalam tingkat di mana konteks mempengaruhi maknanya. Konteks budaya mempengaruhi OCB

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

dalam berbagai cara. Ada kemungkinan bahwa konteks budaya itu sendiri dapat mendorong atau menghalangi jenis OCB mehingga melemahkan efek anteseden dalam OCB. Adapun aspek aspek dari *cultural concexts* adalah *individualism-collectivism, power distance* dan *uncertainty avoidance*. yang di mana menjelaskan apa aja yang ada di *cultural contexts.*

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi menurut *sugiyono* (2007) adalah wilayah generalisasai yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 165 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang diambil oleh populasi tersebut (*sugiyono*, 2007). sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang ada. Untuk menentukan besarnya sampel yang d ambil dari pupulasi, maka peneliti menggunakan rumus yang di kemukakan oleh Slovin. Perhitungan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

$$n = \frac{N}{1 + N\ e^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian atau derajat toleransi sebesar 10%

Berdasarkan rumus Slovin maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{165}{1 + (165x(0,1)^2)} = 62,26 \approx 65$$

Maka, dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini menggunakan 65 orang responden.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang d gunakan dalam pengambilan sampel untuk melakukan sebuah penelitian. Teknik pengambilan sampel merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian. Teknik sampling dapat di bagi menjadi dua klompok. Yaitu probability sampling dan non probability sampling.

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik *probability sampling.* Yaitu teknik pengambilan sample yang memberikanpeluang yanbg sama bagi setiap anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel (*Sugiyono*,2007). *Probability sampling* terdiri dari *simple random sampling. Proponate stratified random sampling. Disproportionate stratified random, area (cluster) sampling.* Pengambilan sampel

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random sampling.* Menurut *sugiyono* (2007) dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang ditempuh oleh peneliti untuk memperoleh data dari masalah yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. *Azwar* (2011) menjelaskan bahwa metode skala adalah metode pengumpulan data yang mengungkap konstrak dan konsep psikologis yang menggambarkan aspek individu. Stimulus berupa pertanyaan dan pernyataan yang tidak langsung mengungkap indicator perilaku dari atribut yang bersangkutan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model Skala *Likert* yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Skala disusun berdasarkan skala *Likert* yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban di tengah yaitu N yang berarti Netral. Modifikasi skala *Likert* menurut *Hadi* (1991) berdasarkan beberapa pedoman antara lain:

A. Jawaban ditengah bisa netral, setuju, tidak, atau ragu-ragu. Jawaban yang bermakna ganda (*multi interpretable*) tersebut tidak diharapkan
B. Jawaban dengan menimbulkan kecenderungan untuk menjawab di tengah (*central tendency effect*) terutama bagi subjek yang ragu-ragu akan jawabannya.
C. Untuk melihat kecenderungan jawaban responden, karena adanya jawaban di

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

tengah akan menghilangkan banyak data penelitian dan mengurangi banyaknya informasi yang bisa diperoleh.

Empat kategori jawaban tersebut terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot penilaian untuk pernyataan *favorable* adalah SS=4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan untuk pernyataan *unfavorable,* bobot penilaiannya adalah SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

Tabel 3.1 Skor Alternatif Jawaban Skala

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

F. Skala Organizational Citizenship Behavior

Skala Organizational Citizenship Behavior dibawah ini disusun berdasarkan lima dimensi Organizational Citizenship Behavior oleh *Organ* (2006) yaitu *Leadership Behavior*,*Task Characteristics* dan *Cultural Contexts* -item dalam skala OCB

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

merupakan pernyataan yang memiliki empat pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

G. Validitas Dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (*Arikunto,* 2010). Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (*Azwar*, 2011).

Dalam penelitian ini untuk menguji validitas alat ukur yang digunakan, peneliti menggunakan kriteria dalam dengan cara menguji korelasi antara skor butir dengan skor total. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis *faktort – factor organizational citizenship behavior* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X).(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\{(\sum_X 2) - \frac{(\sum X)^2}{N}\}\{(\sum Y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N}\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor item (X) dan skor total item (Y)

□XY = Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

□X = Jumlah skor seluruh subjek setiap item

□Y = Jumlah skor seluruh item

□X^2 = Jumlah kuadrat skor X

□Y^2 = Jumlah kuadrat skor Y

N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut *Azwar* (2011), uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu metode *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r^{11} = [\frac{k}{k-1}] - [1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t}]$$

Keterangan:

r^{11} = Koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Varian total

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

H. Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu langkah dalam kegaiatan penelitian yang sangat menentukan ketepatan dan kesahsihan hasil peneltian (Yusuf, 2014). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Adapun Penelitian ini menggunakan statistik analisis faktor yang digunakan untuk mengidentifikasikan, mengelompokkan dan meringkas faktor-faktor yang merupakan dimensi suatu variabel, definisi dan sebuah fenomena tertentu, (Sujarweni, 2015). Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik Factorial Analysis, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X).(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\{(\sum_X 2) - \frac{(\sum X)^2}{N}\}\{(\sum Y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N}\}}}$$

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian telah menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normal sebaran di analisis menggunakan formula *Kolmogrov-Smirnov*. Apabila p > 0,05 maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila p < 0,05 maka sebarannya dinyatakan tidak normal (*Sujarweni*, 2015).

2. Analisis faktor konfirmatori

Analisis faktor konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis atau CFA) adalah suatu teknik di mana secara apriori, teori, dan konsep telah diketahui atau ditentukan terlebih

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

dahulu indikator – indikator yang digunakan dan variabel- variabel mana saja yang masuk ke dalam indikator tersebut.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingginya Organizational Citizenship Behaviors pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah faktor Leadership Behaviors, Task Characteristics dan Cultural Contexts.
2. Secara parsial pengaruh dari masing-masing faktor sebagai berikut :
   a. Leadership Behaviors sangat berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviors Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang dimana pemimpin dapat memotivasi kinerja pegawai.
   b. Task Characteristics berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behaviors Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Di setiap pegawai memiliti karater berbeda dalam menjalankan pekerjaan.
   c. Cultural Contexts berpengaruh baik terhadap Organizational Citizenship Behaviors Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Utara. Hal yang membuat cultur budaya baik di lingkungan kerja yaitu pegawai itu sendiri.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, faktor Leadership Behaviors, Task Characteristics dan Cultural Contexts memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviors pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Pimpinan perusahaan diharapkan untuk memperhatikan Organizational Citizenship Behaviors pegawai khususnya ditinjau dari ketiga faktor tersebut.
2. Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap Organizational Citizenship Behaviors seperti kualitas pelayanan, masa kerja, personality, group characteristics, Organizational characteristics dan faktor - faktor lain yang berhubungan dengan Organizational Citizenship Behaviors.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, Saifuddin. (2011). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Asgari, Ali dkk. (2008). Hubungan antara Karakteristik Organisasi, Karakteristik Tugas, Konteks Budaya dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Ilmu Administrasi Eropa

Bass, B.M. dan Avolio, B.J., (1994), Meningkatkan Efektivitas Organisasi melalui Kepemimpinan Transformasional, Sage, Thousand Oaks.

Elvinawanty, R. (2005). Organizational Citizenship Behavior Ditinjau dari Persepsi Iklim Organisasi, Masa Kerja & Jenis Kelamin. Tesis. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.

Ebrahimpour, Habib dkk (2011). Hubungan survei antara Budaya Organisasi dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.University of mohaghegh Ardabili.Procedia – Ilmu Sosial dan Perilaku.

Gunawan, Budi. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya. AGORA Vol 4 No.1

Hadi, Sutrisno. (1991). Analisa Butir untuk Instrumen Angket, Test, dan Skala Nilai dengan Basica. Yogyakarta: Andi Offset.

KBBI. [Online]. Tersedia di kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pegawai. [Diakses 9 Juni 2021].

KBBI. [Online]. Tersedia di kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pegawai%20negeri. [Diakses 9 Juni 2021]

KBBI. [Online]. Tersedia di kbbi.kemdikbud.go.id/entri/sipil. [Diakses 9 Juni 2021].

Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi, Organization Behavior, Edisi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.

Lian, Lee Kim & Guan Tui, Low. (2012). Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi: Pengaruh Mediasi Kompetensi Bawahan dan Taktik Pengaruh Ke Bawah. Jurnal Bisnis Terapan dan Ekonomi.

Luthans, Fred. (2011). Perilaku Organisasi-An Bukti – Pendekatan Berbasis.12th ed. McGraw-Hill

Organ, D.W., Posakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. (2006). Organizational Citizenship Behavior It's Nature, Antecedents, and Consequences. Sage Publication Offset.

Pemayun, I Nyoman Gede Tangkas & Wibawa, I Made Artha. Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.6, No.9, 2017. Hal: 5088-5115.

Robbins, S.P. (1996). Perilaku Organisasi, Jilid 1. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Robbins, S.P. (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga

Robbins, S.P. (2003). Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi, Edisi Kedelapan. Jakarta: PT. Prenlindo.

Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi Keduabelas. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2007). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Penerbit Alfabeta.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

LAMPIRAN

LAMPIRAN SKALA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Jabatan / Posisi :

Petunjuk Pengisian Skala

Dibawah ini adalah menggambarkan perilaku orang bekerja. Apabila bapak/ibu merasa pernyataan berikut **Sangat Sesuai** dengan diri bapak/ibu pada saat bekerja,maka bapak/ibu dapat memilih **SS**, Apabila bapak/ibu merasa pernyataan berikut **Sesuai** dengan diri bapak/ibu pada saat bekerja,maka bapak/ibu dapat memilih **S**, apabila bapak/ibu merasa pernyataan berikut **Tidak Sesuai** dengan diri bapak/ibu pada saat bekerja ,maka bapak/ibu dapat memilih **TS** dan apabila bapak /ibu merasa pernyataan berikut **Sangat Tidak Sesuai** dengan diri bapak/ibu pada saat bekerja ,maka bapak/ibu dapat memilih **STS**. Diharapkan Bapak / Ibu dapat memahami setiap pernyataan – pernyataan tersebut sesuai dengan diri Bapak / Ibu. Berilah tanda (▯) pada lembar jawaban yang telah disediakan. Berikut adalah keterangan setiap jawaban :

Keterangan Pilihan Jawaban :

SS : Sangat Sesuai

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Atasan saya menyampaikan dengan sangat jelas arah tujuan perusahaan kepada saya				
2	Atasan saya merupakan panutanyang baik di perusahaan				
3	Atasan saya membuat saya mampu berfikir tentang masalah lama dengan cara pandang baru				
4	Atasan saya selalu menciptakan lingkungan kerja yangmembuat saya merasa terdorong untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin				
5	Atasan saya memberi kesempatan kepada saya untuk mencapai kinerja yang lebih baik.				
6	Saya selalu mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan satu pekerjaan secarakeseluruhan				
7	Saya sangat senang pekerjaan saya diatur sedemikian rupa sehingga saya mempunyai kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir				
8	Saya senang mempunyai pekerjaan yang membutuhkan beberapa kegiatan berbeda dalam penyelesaiannya				
9	Saya mendapatkan umpan balik dari atasan saya tentang seberapa baik saya dalam bekerja				
10	Pekerjaan saya mempunyai pengaruh yang cukup besar bagi rekan kerja di perusahaan				
11	Dalam perusahaan, saya merasa setiap karyawan atau unit kerja hanya memperhatikan diri mereka sendiri.				
12	Saya merasa setiap ada permasalahan di dalam perusahaan selalu didiskusikan secara bersama-sama				

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

13	Di setiap divisi memperlakukan karyawannya sangat berbeda.				
14	Saya merasa peraturan dilaksanakan secara seragam kepada semua pegawai.				
15	Saya tidak menerima dengan baik arahan atasan				
16	Saya bisa membuat pendekatan terhadap karyawan baru.				
17	Kurangnya motivasi dari atasan dalam bekerja.				
18	Saya tidak nyaman ketika pekerjaan di atur oleh orang lain				
19	Pekerjaan saya tidak sesuai dengan keahilan saya				
20	Saya tidak memiliki peran penting bagi rekan kerja saya				
21	Atasan terlalu banyak memberi tuntutan ke setiap karyawan.				
22	Saya merasa kurangnya komunikasi di setiap divisi				
23	Saya melihat setiap ada masalah selalu di selesaikan secara sepihak				
24	Saya tidak menjadikan atasan saya panutan dalam bekerja.				

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

LAMPIRAN DATA MENTAH

NO	LEADERSHIP BEHAVIOR								
	1	2	3	4	5	15	17	21	24
1	3	4	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3
7	4	4	4	3	4	3	3	3	3
8	4	4	4	3	3	3	4	3	3
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	4	3	4	3	3	4	3
11	3	4	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	3	3	3	3	3	4	3
13	3	4	4	3	3	3	3	3	3
14	3	4	3	3	3	3	3	3	4
15	4	4	4	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	4	3	4	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	2	2	2	3
20	3	3	3	3	3	2	2	2	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2
22	3	3	3	3	3	3	3	3	2
23	4	3	3	3	4	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	4	3	3	3
25	4	4	3	3	4	3	3	4	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	2	4	4	3	2	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	2	2	2	2	2	3	2	2	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	2
32	3	3	3	4	4	4	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	4	4	4	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

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

NO	Task Characterisics							
	6	7	8	9	10	18	19	20
1	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	3	3	3
5	4	4	3	3	4	4	3	3
6	3	3	3	4	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	4	4	4	4	4	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

9	3	4	4	3	4	4	4	3
10	4	3	4	3	4	4	3	3
11	4	3	3	3	3	3	4	3
12	3	3	3	3	3	4	3	3
13	4	3	3	3	4	4	3	3
14	3	3	3	3	3	4	4	3
15	3	3	3	3	3	4	3	3
16	3	3	4	3	4	4	4	3
17	3	3	4	4	3	3	3	3
18	3	3	2	3	3	4	3	4
19	3	3	4	4	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	4	3	3	3	3	3	3
23	3	3	4	4	3	3	3	3
24	4	3	3	4	4	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	3	3	4	4	3	3
27	3	2	3	3	3	3	3	3
28	4	3	3	3	3	3	2	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	3	3	2	2	2	2	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	4	4	3	3	3	4
34	3	3	4	4	3	3	3	3
35	4	4	4	4	3	3	3	3
36	3	3	4	4	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3
40	1	1	1	1	1	1	1	1
41	3	3	3	4	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	4	3	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

50	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	4	3	4	3
52	3	3	4	3	4	4	4	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	4	3	4	4	4	4
55	3	3	3	4	3	3	3	4
56	4	4	4	3	4	4	4	4
57	3	2	3	3	3	3	3	3
58	4	4	3	3	4	4	3	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	4	4	3	4	4	3	4
62	3	3	3	3	4	4	4	3
63	3	4	3	3	4	4	3	4
64	3	3	4	4	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3

NO	Cultural Contextss							
	11	12	13	14	16	22	23	total
1	3	3	3	3	3	3	3	**72**
2	3	4	4	4	4	4	3	**84**
3	3	3	3	3	3	3	3	**74**
4	3	3	3	3	3	3	3	**73**
5	4	4	3	3	4	3	3	**81**
6	3	3	3	3	3	3	3	**73**
7	3	3	3	3	3	3	3	**73**
8	4	4	4	3	4	4	3	**86**
9	4	4	4	3	4	4	3	**86**
10	4	4	3	4	4	3	4	**83**
11	3	3	4	3	3	4	3	**79**
12	3	4	3	3	4	3	3	**76**
13	4	4	3	3	4	3	4	**83**
14	3	4	4	3	4	4	3	**80**
15	3	4	3	3	4	3	3	**76**
16	4	4	4	3	4	4	3	**84**
17	3	3	3	3	3	3	3	**74**
18	3	4	3	3	4	3	3	**77**
19	3	3	3	3	3	3	3	**74**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

20	3	3	3	3	3	3	2	**67**
21	3	3	3	3	3	3	2	**67**
22	3	3	3	3	3	3	3	**73**
23	3	3	3	3	3	3	3	**74**
24	4	3	3	3	3	3	3	**78**
25	3	3	3	3	3	3	3	**73**
26	4	4	3	3	4	3	3	**83**
27	3	3	3	3	3	3	3	**71**
28	3	3	2	2	3	2	2	**69**
29	3	3	3	3	3	3	3	**72**
30	2	2	2	2	2	2	2	**51**
31	3	3	3	3	3	3	3	**72**
32	3	3	3	3	3	3	3	**72**
33	3	3	3	3	3	3	3	**79**
34	3	3	3	3	3	3	3	**74**
35	3	3	3	3	3	3	3	**76**
36	3	3	3	3	3	3	3	**74**
37	3	3	3	3	3	3	4	**77**
38	3	3	3	3	3	3	4	**77**
39	3	3	3	3	3	3	4	**77**
40	1	1	1	1	1	1	3	**35**
41	3	3	3	3	3	3	3	**73**
42	3	3	3	3	3	3	3	**72**
43	3	3	3	3	3	3	3	**72**
44	3	3	3	3	3	3	3	**72**
45	3	3	3	3	3	3	3	**72**
46	3	3	3	3	3	3	3	**73**
47	3	3	3	3	3	3	3	**72**
48	3	3	3	3	3	3	3	**72**
49	4	4	4	3	4	4	3	**81**
50	3	3	3	3	3	3	3	**72**
51	4	3	4	3	3	4	4	**84**
52	4	4	4	3	4	4	2	**80**
53	3	3	3	3	3	3	3	**72**
54	4	4	4	3	4	4	2	**80**
55	3	3	3	4	3	3	4	**82**
56	4	4	4	4	4	4	3	**90**
57	3	3	3	3	3	3	3	**70**
58	4	4	3	4	4	3	4	**88**
59	4	4	4	4	4	4	3	**89**
60	3	3	3	3	3	3	3	**71**
61	4	4	3	4	4	3	4	**86**
62	4	4	4	1	4	4	2	**82**
63	4	4	3	2	4	3	3	**85**
64	3	3	3	3	3	3	3	**74**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

65	3	3	3	3	3	3	3	**72**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

LAMPIRAN UJI VALIDITAS

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i15 i17 i2i i24
  /SCALE('Leadership Behaviors') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		27-JUN-2022 13:44:28
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
	Matrix Input	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Missing Value Handling	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		RELIABILITY /VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i15 i17 i2i i24 /SCALE(‘Leadership Behaviors’) ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Scale: Leadership Behaviors

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	65	100.0

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i1	24.8000	6.288	.553	.722
i2	24.7538	6.407	.479	.734
i3	24.8923	6.816	.375	.750
i4	24.8923	6.785	.423	.743
i5	24.8923	6.316	.626	.713
i15	24.9231	7.197	.249	.767
i17	25.0769	6.603	.353	.756
i2i	25.0154	6.515	.511	.729
i24	25.0000	6.563	.437	.740

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.0308	8.124	2.85027	9

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=i6 i7 i8 i9 i10 i18 i19 i20
  /SCALE('Task Characterisics') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Output Created		27-JUN-2022 13:45:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
	Matrix Input	
Missing Value Handling	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.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=i6 i7 i8 i9 i10 i18 i19 i20 /SCALE('Task Characterisics') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: Task Characterisics

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	65	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	8

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i6	22.3538	8.013	.654	.873
i7	22.4000	8.088	.633	.875
i8	22.2308	7.774	.634	.875
i9	22.2769	8.391	.447	.893
i10	22.2615	7.384	.802	.857
i18	22.2154	7.390	.764	.861
i19	22.3538	7.826	.677	.871
i20	22.3538	7.982	.667	.872

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.4923	10.098	3.17767	8

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=i11 i12 i13 i14 i16 i22 i23
  /SCALE('Cultural Contextss') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.
```

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Reliability

Notes

Output Created		27-JUN-2022 13:47:51
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
	Matrix Input	
Missing Value Handling	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		RELIABILITY /VARIABLES=i11 i12 i13 i14 i16 i22 i23 /SCALE('Cultural Contextss') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: Cultural Contextss

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	65	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i11	18.8615	5.902	.804	.846
i12	18.8154	5.715	.848	.839
i13	18.9538	6.076	.775	.850

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

i14	19.0923	6.679	.513	.883
i16	18.8154	5.715	.848	.839
i22	18.9538	6.076	.775	.850
i23	19.0615	7.715	.145	.920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.0923	8.366	2.89246	7

LAMPIRAN ANALISIS

```
FACTOR
  /VARIABLES f1 f2 f3
  /MISSING LISTWISE
  /ANALYSIS f1 f2 f3
  /PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO AIC EXTRACTION ROTATION
  /CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25)
  /EXTRACTION PC
  /CRITERIA ITERATE(25)
  /ROTATION VARIMAX
  /METHOD=CORRELATION.
```

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Factor Analysis

Output Created		27-JUN-2022 14:07:37
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Syntax		FACTOR /VARIABLES f1 f2 f3 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS f1 f2 f3 /PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO AIC EXTRACTION ROTATION /CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /CRITERIA ITERATE(25) /ROTATION VARIMAX /METHOD=CORRELATION.
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.08
	Maximum Memory Required	1860 (1.816K) bytes

Correlation Matrix[a]

		Leadership Behaviors	Task Characterisics	Cultural Contexts
Correlation	Leadership Behaviors	1.000	.627	.643
	Task Characterisics	.627	1.000	.915
	Cultural Contexts	.643	.915	1.000
Sig. (1-tailed)	Leadership Behaviors		.000	.000

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Task Characterisics	.000		.000
Cultural Contexts	.000	.000	

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.672
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	147.235
	df	3
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		Leadership Behaviors	Task Characterisics	Cultural Contexts
Anti-image Covariance	Leadership Behaviors	.577	-.038	-.066
	Task Characterisics	-.038	.160	-.135
	Cultural Contexts	-.066	-.135	.154
Anti-image Correlation	Leadership Behaviors	.926[a]	-.124	-.222
	Task Characterisics	-.124	.621[a]	-.858
	Cultural Contexts	-.222	-.858	.614[a]

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Communalities

	Initial	Extraction
Leadership Behaviors	1.000	.673
Task Characterisics	1.000	.891
Cultural Contexts	1.000	.902

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.466	82.193	82.193	2.466	82.193	82.193
2	.450	14.994	97.186			
3	.084	2.814	100.000			

Component Matrix[a]

	Component
	1
Leadership Behaviors	.821
Task Characterisics	.944
Cultural Contexts	.950

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Rotated Component Matrix[a]

LAMPIRAN DESKRIPTIF

DESCRIPTIVES VARIABLES=f1 f2 f3
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Output Created		27-JUN-2022 14:19:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=f1 f2 f3 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Leadership Behaviors	65	17.00	30.00	24.8923	2.51323
Task Characterisics	65	8.00	32.00	25.4923	3.17767
Cultural Contexts	65	6.00	24.00	19.0615	2.77757
Valid N (listwise)	65				

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

STRING a1 (A8).

RECODE f1 (40 thru 60='sedang') (Lowest thru 40='rendah') (60 thru Highest='tinggi') INTO a1.

VARIABLE LABELS a1 'Leadership Behaviors'.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

```
EXECUTE.

STRING a2 (A8).

RECODE f2 (40 thru 60='sedang') (Lowest thru 40='rendah') (60 thru Highest='tinggi') INTO
a2.

VARIABLE LABELS  a2 'Task Characterisics'.

EXECUTE.

STRING a3 (A8).

RECODE f3 (40 thru 60='sedang') (Lowest thru 40='rendah') (60 thru Highest='tinggi') INTO
a3.

VARIABLE LABELS  a3 'Cultural Contexts'.

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=a1 a2 a3

  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Output Created		27-JUN-2022 14:45:09
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

	N of Rows in Working Data File	64
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=a1 a2 a3 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Statistics

		Leadership Behaviors	Task Characterisics	Cultural Contexts
N	Valid	64	64	64
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Leadership Behaviors

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	35	54.7	54.7	54.7
	tinggi	29	45.3	45.3	100.0

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

Total	64	100.0	100.0	

Task Characterisics

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	1	1.6	1.6	1.6
	sedang	24	37.5	37.5	39.1
	tinggi	39	60.9	60.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Cultural Contexts

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	1	1.6	1.6	1.6
	sedang	38	59.4	59.4	60.9
	tinggi	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

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 : 701/FPSI/01.10/VI/2022 6 Juni 2022
Lampiran : -
H a l : **Riset dan Pengambilan Data**

Yth. **Bapak/Ibu Kepala**
Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
di
Tempat

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

Nama	:	**Ageng Tirto Samudro**
NPM	:	**178600479**
Program Studi	:	Ilmu Psikologi
Fakultas	:	Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, Jl. Putri Hijau No. 6 Kesawan Medan Barat, Kota Medan Sumatera Utara, 20231** guna penyusunan skripsi yang berjudul ***"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Lingkungan Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Provinsi Sumatera Utara".***

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 Instansi 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

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
Jalan Putri Hijau No. 6
Website : disperindag.sumutprov.go.id, e-mail : disperindag@sumutprov.go.id
Medan

Medan, 9 Juni 2022

Nomor : 423.4 / 1702 / Set
Lampiran : -
Perihal : ***Permohonan Riset dan Pengambilan Data***

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di -
Tempat

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 701/FPSI/01.10/VI/2022 tanggal 06 Juni 2022 perihal seperti tersebut diatas, kami beritahukan bahwa kami menerima mahasiswa Saudara untuk melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian skripsi pada satuan kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Adapun Mahasiswa yang akan melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

Nama	:	**Ageng Tirto Samudro**
NPM	:	**178600479**
Program Studi	:	**Ilmu Psikologi**
Fakultas	:	**Psikologi**
Judul Skripsi	:	**"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Di Lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara."**

Demikian disampaikan agar maklum.

An. KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
SEKRETARIS

FITRA KURNIA, SE, MSi
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19700101 199403 1 007

Tembusan :
1. Pertinggal,-

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/4/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
Jalan Putri Hijau No. 6
Website : disperindag.sumutprov.go.id, e-mail : disperindag@sumutprov.go.id
Medan

Medan, 20 Juni 2022

Nomor : 423.4/1786 / Sekr
Lampiran : -j
Perihal : ***Surat Keterangan telah selesai Melakukan Penelitian***

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di-
Tempat

Menindak Lanjuti Surat Saudara No. 701/FPSI/01.10/VI/2022 tanggal 06 Juni 2022 perihal Riset dan Pengambilan Data, bersama ini kami laporkan kepada Saudara bahwa mahasiswa Saudara yang bernama :

Nama : Ageng Tirto Samudro
NPM : 178600479
Jurusan : Ilmu Psikologi
Judul : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Di Lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Telah selesai melakukan penelitian/riset pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan agar maklum.

An. KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
SEKRETARIS

DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN

FITRA KURNIA, SE, MSi
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19700101 199403 1 007

Tembusan :
1. Pertinggal,-

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/4/23
Access From (repository.uma.ac.id)12/4/23