

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA
KARYAWAN DI WAHANA WISATA *DREAMLAND*
SPRING WATERPARK AJIBARANG**



Disusun oleh:

Risma Priliyana
12130168K

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2017

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA
KARYAWAN DI WAHANA WISATA *DREAMLAND*
SPRING WATERPARK AJIBARANG**

SKRIPSI



**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta Guna
Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Untuk Memperoleh Derajat Sarjana S-1
Psikologi**

Disusun Oleh;

Risma Priliyana

12130168K

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2017

PENGESAHAN SKRIPSI

Berjudul

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA
KARYAWAN DI WAHANA WISATA *DREAMLAND*
*SPRING WATERPARK AJIBARANG***

Oleh :

Risma Priliyana
12130168K

Dipertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi Surakarta dan diterima untuk memenuhi
sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh
derajat gelar sarjana Psikologi

Pada tanggal :

11 September 2017

Mengesahkan,
Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi

Dekan,



Dr. Bagus Riyono, MA., Psi.

Penguji

1. Aditya Nanda Priyatama, S.Psi., M.Si.
2. Patria Mukti, S.Psi., M.Si.
3. Dra. Endang Widyastuti, MA.

Tanda Tangan

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Surakarta, 11 September 2017



Risma Priliyana

PERSEMBAHAN

Dengan rahmat Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

Kedua orang tuaku terimakasih atas limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.

Simbah putri dan simbah kakung (Alm) terimakasih atas limpahan kasih sayang serta doanya.

Keponakan-keponakanku yang selalu memberikan keceriaan.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Terjemahan Q.S Al-Insyirah ayat 5)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di Wahana Wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Psikologi.

Pada proses penyusunan skripsi ini ada kalanya penulis menemukan kesulitan-kesulitan karena kemampuan penulis yang masih terbatas. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas atas bantuan, bimbingan, dan dorongan motivasi yang diberikan dari berbagai pihak kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sesuai dengan harapan.
2. Yayasan Pendidikan Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan sarana dan prasarana yang memadai selama saya menempuh pendidikan Strata 1 di Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Bapak Dr. Ir Djoni Tarigan, MBA. selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Bapak Dr. Bagus Riyono, MA, Psi. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.

5. Bapak Aditya Nanda Priyatama, S.Psi, M.Si. selaku dosen pembimbing utama yang telah bersedia meluangkan waktu disela-sela kesibukannya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, serta saran dengan penuh kesabaran.
6. Bapak Patria Mukti, S.Psi, M.Si. selaku dosen pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktunya untuk mendampingi penulis dalam memperbaiki kekurangan-kekurangan pada penyusunan skripsi ini dengan penuh kesabaran.
7. Ibu Prilya Shanty Andrianie, M.Psi, Psi. Kepala Program Studi S1 Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
8. Bapak Yustinus Joko Dwi Nugroho, S.Psi, M.Psi, Psi. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan, dorongan dan semangat kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
9. Kepada seluruh staf dosen Bapak Sujoko, S.Psi, S.Pd.I, M.Si, Bapak Mohammad Khasan, S.Psi, M.Si, Ibu Dra. Endang Widyastuti, MA, Ibu Rosita Yuniati, S.Psi, M.Psi, Psi, yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam mengajar perkuliahan selama menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
10. Bapak Suyanto, SE. yang telah memberikan bantuan dalam proses administrasi, sehingga skripsi ini dapat berjalan lancar.
11. Manajemen *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang yang telah memberikan ijin penulis untuk melakukan penelitian.

12. Bapak Agus Suprihadi selaku *general manager Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang yang telah membantu peneliti dalam proses pengambilan data.
13. Seluruh karyawan dan karyawan *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis sebagai subyek penelitian.
14. Kedua orang tuaku Mama Karni dan Bapak Yana Heri Yana yang telah memberikan kasih sayang, semangat, motivasi, nasehat dan doa.
15. Sahabat-sahabat Fakultas Psikologi angkatan 2013, Dias, Sandi, Yoga, Lutfi, Sulis, Dama, Yohana, Elitia, Nanda, Popi, Sherly, Bernadina, Nindita dan Neldy yang telah menjadi teman setia dalam menempuh studi. Terima kasih atas keceriaan, semangat, dan doanya.
16. Sahabat terbaikku Nindita Ajeng Aristi, terima kasih telah menjadi tempat berbagi suka dan duka selama menempuh studi di Surakarta.
17. Sahabat ciwi-ciwi Biling, Tely dan Dita yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam penyusunan skripsi.
18. Sahabat Andestu. Wiwit, Uwi, Nurul, Ayu, Vani, Shella, Reika yang secara tidak langsung memberikan motivasi dan semangat peneliti dalam menyelesaikan karya tulis ini.
19. Rizki Adila Saputro yang dengan ramah selalu bersedia meluangkan waktu, memberikan dukungan, semangat dan motivasi serta mendampingi penulis dengan sabar dalam menyelesaikan penelitian ini.

20. Teman-teman Kost Dessy

21. Teman-teman Kost Griya Aster Asri

Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peningkatan Ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

Surakarta, 11 September 2017

Penulis

Risma Priliyana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
INTISARI	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10

1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKAN	12
A. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	12
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	12
2. Aspek-Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	13
3. Faktor yang mempengaruhi	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15
B. Gaya Kepemimpinan transformasional	19
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	19
2. Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional	19
C. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional	
Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	23
D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Identifikasi Variabel Penelitian	28
1. Variabel Tergantung.....	28
2. Variabel Bebas	28
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	28
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional	29
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	29

1. Populasi	29
2. Sampel	30
3. Teknik Pengambilan Sampel	30
D. Metode Pengumpulan Data	31
1. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	31
2. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional	33
E. Validitas dan Reliabilitas	34
1. Uji Validitas Alat Ukur	35
2. Uji Reliabilitas Alat Ukur	36
F. Metode Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Persiapan Penelitian	39
1. Orientasi Kancah Penelitian	39
2. Persiapan Penelitian	41
3. Uji Coba Alat Ukur	43
4. Hasil Uji Coba Alat Ukur	44
B. Pelaksanaan Penelitian	49
C. Deskripsi Data Penelitian	49
1. Deskripsi Subjek Penelitian	49
2. Deskripsi Data Penelitian	51
D. Analisis Data Penelitian	53
1. Uji Asumsi Dasar	53
a. Uji Normalitas	53

b. Uji Linearitas	54
2. Uji Hipotesis	55
3. Analisis Tambahan	55
E. Pembahasan	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print Organizational Citizenship Behavior</i>	32
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Gaya Kepemimpinan Transformasional	33
Tabel 4.3 Data Jumlah Karyawan Tahun 2016/2017 Wahana Wisata <i>Dreamland Spring Waterpark</i> Ajibarang.....	41
Tabel 4.4 Distribusi Item Valid dan Gugur Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	46
Tabel 4.5 Distribusi Item Valid Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	46
Tabel 4.6 Distribusi Item Valid dan Gugur Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional	48
Tabel 4.7 Distribusi Itm Valid Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional	48
Tabel 4.8 Data Demografi Subjek Penelitian	50
Tabel 4.9 Deskripsi Data Hasil Penelitian	51
Tabel 4.10 Norma Kategorisasi Skor Subjek	52
Tabel 4.11 Deskripsi Kategorisasi Variabel Penelitian	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala <i>Tryout Organizational Citizenship Behavior</i> dan Gaya Kepemimpinan Transformasional	70
1. Skala <i>Tryout Organizational Citizenship Behavior</i>	74
2. Skala <i>Tryout</i> Gaya Kepemimpinan Transformasional	79
Lampiran B. Tabulasi Data Hasil Uji Coba	83
1. Tabulasi Data <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	84
2. Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan Transformasional	85
Lampiran C. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala	86
1. Validitas dan Reliabilitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	87
2. Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional	94
Lampiran D. Alat Ukur Setelah Uji Coba	100
1. Skala <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	104
2. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional	108
Lampiran E. Tabulasi Data Penelitian	112
1. Tabulasi Data <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	113
2. Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan Transformasional	115
Lampiran F. Deskripsi Data Empirik dan Uji Asumsi	117
1. Deskripsi Data Empirik	118
2. Uji Asumsi	118

A. Uji Normalitas	118
B. Uji Linearitas	120
Lampiran G. Uji Hipotesis	121
Lampiran H. Analisis Tambahan	123
Lampiran I. Surat Ijin Penelitian	125

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA
KARYAWAN DI WAHANA WISATA *DREAMLAND*
SPRING WATERPARK AJIBARANG

Risma Priliyana
12130168K

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengambilan sampelnya dilakukan dengan teknik total *sampling* atau sampel jenuh. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang dengan jumlah 66 karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah skala gaya kepemimpinan transformasional dengan skala *organizational citizenship behavior*.

Metode yang digunakan untuk analisis data adalah korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan bantuan SPSS 23.0 *for windows release*. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,329$ dengan $p = 0,007$ ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, bahwa ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* dan semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior*.

*THE CORRELATION BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP WITH
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TOWARD EMPLOYEE IN
DREAMLAND SPRING WATERPARK AJIBARANG*

Risma Priliyana
12130168K

ABSTRACT

This research aims to know the correlation between transformational leadership with organizational citizenship behavior toward employee in Dreamland Spring Waterpark Ajibarang. The hypothesis proposed was there is a positive correlation between the transformational leadership and organizational citizenship behavior toward employee. This research uses quantitative method while the technique of getting the sample is total sampling or saturated sampling. The subject of this research are employee Dreamland Spring Waterpark Ajibarang with the total employee are 66 employee. The instrument was used in this research is scale of the transformational leadership and scale of organizational citizenship behavior.

The method was used to analyze the data is correlation Product Moment by Pearson with the help of SPSS 23.0 for windows release. The result of the data shows that the correlation coefficient is $r_{xy} = 0,329$ with $p = 0,007$ ($p < 0,01$). These results show that the hypothesis proposed in this study is accepted, that there is a positive correlation between the transformational leadership and organizational citizenship behavior. The higher the transformational leadership their organizational citizenship behavior will be higher. Conversely, the lower transformational leadership, the employee organizational citizenship behavior will also be lower.

Keywords: *Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan organisasi merupakan keberhasilan organisasi didalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas serta dapat bekerja secara kompeten diperusahaan mampu meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi (Rusdi, Yunus dan Chan, 2015). Setiap perusahaan mencari dan merekrut Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik agar dapat meningkatkan keefektifitasan perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan. Akan tetapi dalam mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas bukanlah hal yang mudah dilakukan.

Sektor pariwisata di Indonesia telah menjadi salah satu program prioritas pemerintah yang harus ditingkatkan karena pariwisata akan membawa dampak yang signifikan terhadap perekonomian. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa (*service-based organization*), industri pariwisata membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas karena SDM berperan sebagai faktor keberhasilan. Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah karyawan yang merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan.

Pada kenyataannya terdapat beberapa sektor pariwisata yang masih memiliki karyawan dengan kualitas yang buruk, misalnya karyawan yang melakukan ketidakdisiplinan organisasi, pemogokan kerja dan sebagainya. Seperti

fenomena yang terjadi di Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Masalah yang dialami adalah menurunnya kedisiplinan kerja pegawai misalnya ketepatan waktu datang ke kantor, di mana dari total pegawai yang ada, rata-rata setiap harinya 6%-7% pegawai datang terlambat, menurunnya kedisiplinan kerja pegawai juga dilihat dari ketepatan waktu pengumpulan laporan (Nugroho, 2015). Hal seperti ini juga terjadi di sebuah wahana wisata Banjar *Water Park* yang mengalami kesulitan dalam mencukupi biaya operasional yang terus membengkak. Kondisi seperti ini menyebabkan sebanyak 34 karyawan melakukan aksi mogok kerja, hal ini dikarenakan belum terbayarnya gaji selama 6 bulan dan hak-hak lainnya. Apabila masalah mogok kerja tidak segera diantisipasi maka akan menyebabkan organisasi tidak berjalan secara efektif dan optimal. Selain itu mungkin bisa terjadi hal yang lebih buruk lagi yaitu organisasi mengalami kebangkrutan sehingga menimbulkan masalah yang lebih rumit dan kompleks (Hermanto).

Pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengembangkan organisasi yang berfokus pada perilaku organisasi. Perilaku organisasi berkaitan dengan sikap, persepsi, norma kelompok, interaksi informal, serta konflik interpersonal dan antar kelompok didalam organisasi. Tantangan dan perubahan lingkungan mendorong agar organisasi dapat berkembang lebih efektif dan efisien. Kinerja sumber daya manusia yang tinggi akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* atau lebih dikenal dengan istilah OCB.

OCB merupakan salah satu tindakan prososial yang terjadi didalam organisasi, OCB terjadi atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal serta tanpa disertai harapan individu untuk mendapatkan imbalan atau *reward* dari perusahaan. OCB dapat terjadi dalam berbagai bentuk dan dapat diarahkan kepada sesama pegawai atau kepada organisasi itu sendiri (Baron dan Byrne, 2005). Perusahaan membutuhkan karyawan yang bersedia untuk bekerja melebihi dari deskripsi pekerjaan yang diberikan.

OCB memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk meningkatkan kemampuan organisasi guna menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Podsakoff, MacKenzie, Paine dan Bachrach, 2000).

Robbins dan Judge (dalam Ticoalu, 2013) menyebutkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan dengan tingkat OCB yang baik akan melancarkan interaksi sosial didalam organisasi, misalnya memunculkan suasana kerja yang kondusif, mengurangi terjadinya perselisihan, mempunyai nilai kebersamaan, kesetiaan, kohesivitas, dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya serta ikut berpartisipasi dalam perkembangan organisasi yang lebih baik serta dapat menurunkan keinginan keluar dari organisasi tersebut. Apabila karyawan tidak memiliki perilaku OCB di dalam perusahaan maka

kemungkinan terburukpun akan terjadi, misalnya karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab yang rendah yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kinerja, mengerjakan pekerjaan seadanya, dan tidak setia pada perusahaan seperti perilaku bolos kerja, karyawan tidak bergairah dalam bekerja dan *turnover*.

Dreamland Spring Waterpark Ajibarang merupakan tempat wisata hiburan yang komplit dan bermanfaat bagi masyarakat serta dapat memberikan dampak positif terhadap penyerapan tenaga kerja yang signifikan di Kabupaten Banyumas. *Dreamland Spring Waterpark* berada di desa Pancasan kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas yang merupakan daerah yang memiliki pesona alam yang indah sehingga mampu menarik perhatian pengunjung. Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan khususnya di bagian divisi wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark*, diketahui bahwa karyawan divisi merupakan karyawan yang sering berinteraksi langsung dengan pengunjung. *Dreamland Spring Waterpark* terdiri dari beberapa divisi antara lain, divisi Adm dan khusus, divisi *Foodcourt*, divisi *Ticketing*, divisi *Cleaning Service*, divisi SAR, divisi Wahana dan divisi *Security*.

Masing-masing divisi saling bekerja sama dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan, berkaitan dengan fenomena OCB dapat dilihat bahwa beberapa karyawan telah bersedia untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya, misalnya karyawan yang bertugas dibagian *Cleanning Service* bersedia untuk membantu tim SAR dalam melakukan keamanan para pengunjung khususnya dibagian divisi wahana misalnya wahana kolam renang. Karyawan juga menyampaikan jika dirinya tidak merasa keberatan ketika ikut

membantu karyawan lain didalam bekerja. Hubungan antar karyawan cukup rukun, saling kerja sama dan tolong-menolong, di dalam bekerja para karyawan juga pernah mengalami peselisihan yang disebabkan karena adanya perbedaan pendapat namun hal tersebut hanya terjadi secara singkat.

OCB menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membantu mempertahankan karyawan yang memiliki potensi, serta dapat mempertahankan karyawan yang memiliki sikap positif agar lebih kooperatif dan mampu menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja yang lain. Beberapa faktor OCB mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan untuk peningkatan efektifitas perusahaan (Rusdi dkk, 2015). OCB pada karyawan mampu mengatasi masalah dalam hal pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada konsumen demi menunjang kualitas dari perusahaan.

Selain kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, perilaku OCB dapat terbentuk melalui interaksi yang terjadi antara karyawan dan pemimpin. Interaksi pemimpin dengan karyawan dilihat dari model kepemimpinan yang merupakan gaya pemimpin dalam memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya (Robbins dan Coulter, 2010). Model kepemimpinan yang terjadi antara pemimpin dengan karyawan dituntut untuk dapat berinteraksi dan bekerja sama dengan baik dalam mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain di dalam memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan (Yukl, 2005).

Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan berlangsung proses saling mempengaruhi misalnya pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapan pemimpin. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat memberikan dampak yang luar biasa terhadap perusahaan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin dalam menyerukan nilai-nilai moral pada karyawan untuk meningkatkan kesadaran tentang masalah etis guna memobilisasi energi dan sumber daya karyawan dalam mereformasi organisasi (Yukl, 2005). Pemimpin transformasional akan membantu bawahannya untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya hubungan yang terjadi antara kedua pihak, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin sehingga pemimpin berusaha untuk memotivasi pengikut melalui kekuatan visi dan kepribadian, menginspirasi pengikut untuk mengubah harapan, persepsi dan motivasi agar bekerja dalam mencapai tujuan bersama.

Pentingnya kepemimpinan transformasional bagi perusahaan adalah dampaknya yang dapat memberikan perubahan yang lebih baik, kepemimpinan transformasional mampu mengembangkan potensi yang dimiliki bawahannya secara inovatif, memberdayakan staf dan organisasi dengan cara berpikir, pengembangan visi, pemahaman tentang tujuan organisasi melalui pemanfaatan bakat, keahlian, kemampuan, ide dan pengalaman sehingga setiap bawahan merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Bass dan Avolio (dalam Wagimo dan Ancok, 2005) menyebutkan bahwa kepemimpinan

transformatif memiliki dampak yang sangat kuat pada pengikutnya dan pada organisasi atau masyarakat secara umum karena dampaknya yang mampu menghadapi perubahan *internal* maupun *eksternal*. Pemimpin transformatif memanfaatkan kemampuan yang luar biasa untuk meningkatkan motivasi dan komitmen pada pengikut mereka. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformatif akan memberikan dampak yang positif terhadap bawahannya.

Pemimpin transformatif mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, misalnya menyatakan visi yang jelas dan menarik, menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dicapai, mampu bersikap secara rahasia dan optimis, memperlihatkan keyakinan kepada karyawan, menggunakan tindakan tertentu untuk menekankan nilai-nilai penting, memimpin dengan memberikan contoh kepada karyawan, serta memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai visi yang telah ditentukan. Dampak positif yang diterima karyawan antara lain karyawan merasa percaya, kagum dan loyal terhadap atasannya sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, jika pemimpin transformatif tidak dapat menjalankan perannya dengan baik kepada karyawan, maka akan menimbulkan dampak negatif yang dialami oleh karyawan antara lain karyawan akan merasa jika dirinya diabaikan oleh atasan, menurunnya motivasi kerja yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Hidayatullah (dalam Mira dan Margaretha 2012) menemukan adanya kecenderungan menurunnya kepercayaan terjadi antara karyawan dengan pemimpin, hal ini menyebabkan kecenderungan terjadinya krisis penurunan kepercayaan didalam sebuah perusahaan. Para pemimpin seharusnya menjadi

teladan bagi para pengikutnya. Akan tetapi, pada kenyataannya tidak semua pemimpin mampu menjadi teladan bagi para pengikutnya. Terkadang pemimpin bahkan memberikan contoh yang kurang baik pada karyawannya seperti bermalasan-malasan, mangkir pada saat jam kerja, atau melanggar aturan sehingga dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi untuk meniru perilaku pemimpinnya.

Pemimpin yang efektif memiliki tanggung jawab untuk selalu memperhatikan kinerja para karyawan dan memberikan dukungan secara mental kepada karyawan. Hasibuan (dalam Awan, 2014) memfokuskan kepemimpinan pada konteks organisasi pekerjaan atau kelompok dalam pekerjaan dan menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah pola interaksi antara pemimpin formal dengan para pengikutnya atau bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan dalam mencapai tujuan kelompok yang diharapkan oleh pemimpin atau yang disepakati bersama antara pemimpin dengan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pariwisata. Dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satu SDM yang berperan dalam hal meningkatkan kemajuan organisasi adalah karyawan. OCB sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi didalam perusahaan. Karyawan dengan tingkat OCB yang rendah akan menyebabkan penurunan produktivitas kinerja, sedangkan karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi akan melancarkan interaksi sosial

didalam organisasi sehingga memunculkan suasana kerja yang kondusif yang akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

Pada dunia industri terdapat individu yang mengatur karyawan dengan metode-metode tertentu atau disebut dengan kepemimpinan, salah satu unsur yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Keberhasilan pemimpin dengan karyawan dalam berinteraksi akan menanamkan nilai-nilai kebersamaan dan tanggung jawab dalam bekerja. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang sangat kuat pada pengikutnya dan pada organisasi atau masyarakat secara umum karena dampaknya yang mampu menghadapi perubahan *internal* maupun *eksternal*.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti mengajukan pertanyaan apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Pertanyaan inilah yang mendasari peneliti mengajukan judul skripsi yaitu hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang memperkaya kajian teori dan menambah khasanah di bidang Ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri Dan Organisasi.

2. Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu pegangan untuk meningkatkan perilaku OCB pada karyawan melalui praktek gaya kepemimpinan tersebut.

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan kepada pihak manajemen wahana wisata

Dreamland Spring Waterpark Ajibarang dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja dengan memperhatikan faktor-faktor yang telah terbukti dapat meningkatkan OCB pada karyawan agar dipertahankan, dibina dan dikembangkan karena OCB diyakini sebagai salah satu ciri perilaku yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

b. Bagi Pemimpin

Dapat membantu meningkatkan produktivitas pemimpin. Pemimpin akan menunjukkan perilaku yang dipercaya dapat menampilkan perilaku OCB pada karyawan, sehingga akan membantu meningkatkan kerja sama antara karyawan dengan pemimpin.

c. Bagi Karyawan

Dapat dijadikan sebagai sumber pengetahuan mengenai gambaran OCB, sehingga para karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan OCB yang sudah terjalin kuat antar karyawan.

d. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku kerja yang melebihi kebutuhan dari seorang pekerja. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki perilaku OCB akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Menurut Organ (dalam Soegandhi dkk, 2013) mendefinisikan OCB sebagai perilaku karyawan yang tidak menjadi bagian dari sistem kerja secara formal yang diwajibkan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif, namun perilaku ini tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward*. OCB juga didefinisikan sebagai perilaku positif yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan pekerjaan yang dilakukan secara terpaksa terhadap hal-hal yang mengutamakan kepentingan perusahaan atau organisasi (Utama dan Wibawa 2016). Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku diluar tugas formal yang dilakukan karyawan secara sukarela guna mendukung

organisasi agar lebih efektif dan tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward*.

2. **Aspek-Aspek Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut Organ (dalam Soegandhi, 2013) OCB terdiri dari lima aspek antara lain:

a. *Altruism* (mementingkan orang lain)

Merupakan suatu hal yang terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan diluar tanggung jawabnya kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi misalnya tugas yang berkaitan dengan organisasi atau masalah pribadi yang dihadapi.

b. *Conscientiousness* (kepatuhan)

Mengacu pada kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan melebihi tujuan dari organisasi atau perusahaan. Perilaku yang dilakukan karyawan bersifat sukarela, karyawan dengan *conscientiousness* yang tinggi akan memiliki sikap yang bagus dengan menunjukkan ketaatan pada prosedur perusahaan yang lebih baik.

c. *Sportmanship* (sportifitas)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang dianggap kurang ideal dalam suatu organisasi dan bermanfaat untuk meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan bekerja sama dengan karyawan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Sikap individu dengan

sportmanship yang tinggi akan memperhatikan hal-hal detail dalam pekerjaannya, sedikit mengeluh dan memiliki kemampuan beradaptasi dengan kondisi kerja.

d. *Courtesy* (kesopanan)

Perilaku atau sikap yang dilakukan oleh karyawan dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Karyawan yang memiliki dimensi ini adalah individu yang mampu menghargai dan memperhatikan orang lain.

e. *Civic Virtue* (kebajikan)

Perilaku yang dilakukan oleh karyawan untuk mendukung fungsi-fungsi organisasi, dapat dijadikan sebagai indikasi mengenai tanggung jawab kepada organisasi. Mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan tentang perbaikan prosedur organisasi dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas sesuai dengan bidang kerjanya.

Sedangkan menurut Williams dan Anderson (dalam Sahertian, 2010) OCB terdiri dari 4 aspek antara lain:

a. *Helping Behavior*

Perilaku yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan untuk menolong karyawan lain dalam mengatasi suatu permasalahan yang terkait dengan pekerjaan.

b. Sportsmanship

Kemampuan karyawan untuk bersedia bersikap toleran terhadap kesulitan atau hambatan yang tak terhindarkan didalam bekerja tanpa mengeluh.

c. Civic Virtue

Ketersediaan karyawan dalam mengikuti kegiatan yang berkaitan dengan kepentingan organisasi misalnya, mengikuti rapat dan ikut berpartisipasi dalam memperjuangkan kebijakan organisasi.

d. Organizational Loyalty

Ketersediaan karyawan dalam menjaga reputasi yang berkaitan dengan organisasi terhadap orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Organ (dalam Soegandhi, 2013) antara lain *altruism* (mementingkan orang lain), *conscientiousness* (kepatuhan), *sportsmanship* (sportifitas), *courtesy* (kesopanan), dan *civic virtue* (kebajikan).

3. Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ (dalam Soegandhi dkk 2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi OCB antara lain:

a. Budaya dan Iklim Organisasi

Organ (2006) menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan kondisi utama yang menyebabkan terjadinya OCB. karyawan cenderung melakukan tindakan yang melebihi tanggung jawab kerja jika mereka merasa puas, menerima perilaku positif dari atasan, serta percaya jika

mereka mendapatkan perlakuan adil dari organisasi akan membantu mendukung tujuan dari organisasi. Organisasi yang positif akan membantu karyawan untuk bekerja melebihi dari apa yang telah diwajibkan dari uraian pekerjaannya. Apabila iklim organisasi yang positif, karyawan akan bekerja melebihi apa yang telah diwajibkan dari uraian pekerjaannya.

b. Kepribadian dan Suasana Hati (*mood*)

George dan Brief (1992) berpendapat bahwa keinginan seseorang dalam membantu orang lain dipengaruhi oleh *mood*. Suasana hati dipengaruhi oleh kepribadian dan situasi kerja misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Apabila sebuah organisasi menghargai karyawan, maka karyawan akan memiliki suasana hati yang baik dan akhirnya mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain.

c. Persepsi terhadap dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Studi Shor dan Wayne (1993) berpendapat bahwa persepsi terhadap dukungan sosial dapat menjadi prediktor OCB. Karyawan yang merasa mendapat dukungan dari organisasi akan memberikan timbal baliknya melalui perilaku OCB.

d. Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan-bawahan

Miner (1998) berpendapat jika interaksi atasan dan bawahan yang berkualitas akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan. Jika interaksi atasan dan bawahan

berkualitas tinggi maka atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahan akan merasakan bahwa atasan banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini akan meningkatkan rasa hormat antara atasan dan bawahan sehingga bawahan akan termotivasi untuk bekerja lebih dari apa yang diharapkan atasannya.

e. Masa Kerja

Greenberg dan Baron (2000) menyebutkan jika karakteristik personal seperti masa kerja akan berpengaruh pada OCB. Masa kerja berhubungan dengan OCB, karyawan yang telah lama bekerja akan memiliki kedekatan dan keterikatan yang kuat dengan organisasi tersebut. Menimbulkan rasa percaya diri, berkompetensi dalam bekerja serta menimbulkan perasaan positif terhadap organisasi.

f. Jenis Kelamin (*gender*)

Konrad dkk (2000) menjelaskan bahwa perilaku menolong, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan wanita dari pada pria.

Menurut Baron dan Byrne (2005), ada beberapa faktor yang mempengaruhi OCB, antara lain:

a. Kepuasan Kerja

Pegawai yang mengalami kepuasan dalam bekerja akan berbicara positif mengenai organisasi, karyawan secara sukarela membantu rekan kerja yang berkaitan dalam pekerjaannya serta memberikan dukungan pada organisasi. Karyawan tidak hanya berkonsentrasi pada hasil dari

implementasi kinerja, tetapi juga pada penyelesaian tugas dari rekan kerja dan kesuksesan organisasi. Hal ini dikarenakan mereka ingin membalas pengalaman positifnya.

b. Persepsi terhadap dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Ketika karyawan merasa bahwa dirinya diperlakukan secara adil oleh perusahaan maka mereka akan cenderung menunjukkan perilaku OCB. Aryee dan Chay (2001) mengindikasikan bahwa efek dari keadilan yang dipersepsikan terjadi ketika individu merasa bahwa organisasi memberikan dukungan kepada karyawan dan ketika organisasi dinilai membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadi.

c. Persepsi pegawai terhadap keluasan kerja

Perbedaan antara perilaku wajib di dalam bekerja dan hanya sebatas perilaku sukarela saja. Semakin luas pegawai mendefinisikan pekerjaan, maka semakin cenderung mereka melakukan OCB.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menggunakan faktor-faktor OCB yang dikemukakan oleh Soegandhi dkk 2013 yaitu budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support*), persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan-bawahan, masa kerja, jenis kelamin (*gender*).

B. Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Baron dan Byrne (2005) mendefinisikan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki dampak yang sangat kuat terhadap para pengikutnya sehingga pemimpin transformasional mampu memberikan perubahan kepada organisasi atau masyarakat. Pemimpin transformasional menurut Wutun (dalam Fazri, 2014) merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja bawahan sehingga bawahan akan lebih mengoptimalkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Bass (dalam Subhi, 2014) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses mempengaruhi perubahan besar dalam sikap dan anggota karyawan didalam organisasi dan pembentukan komitmen untuk misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah sistem kerja, lingkungan kerja serta nilai-nilai kerja pada bawahan sehingga akan memberikan pengaruh yang besar dalam pembentukan komitmen serta mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Avolio (dalam Wirawan, 2013) mengemukakan beberapa aspek kepemimpinan transformasional antara lain:

a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pemimpin bertindak sebagai panutan (*role model*). Pemimpin menunjukkan keteguhan hati, kemantapan dalam mencapai tujuan, mengambil tanggung jawab yang sepenuhnya untuk tindakannya dan menunjukkan kepercayaan diri yang tinggi terhadap visi. Pemimpin siap untuk mengorbankan diri, memberikan penghargaan atas prestasi dan kehormatan kepada para pengikut.

b. Motivasi Inspirasi (*Inspiration Motivation*)

Pemimpin menciptakan gambaran yang jelas mengenai keadaan masa yang akan datang (visi) yang secara optimis dapat dicapai dan mendorong para pengikut untuk meningkatkan harapan dan mengikatkan diri pada visi tersebut. Karyawan akan bekerja sama dalam mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis.

c. Pengembangan Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin menstimulasi para pengikut agar kreatif dan inovatif. pemimpin mendorong para pengikutnya untuk memakai imajinasi mereka dan untuk menantang cara melakukan sesuatu yang dapat diterima oleh sistem sosial.

d. Perhatian Pribadi (*Individualized Consideration*)

Pemimpin mengembangkan para pengikut dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung. Perhatian individual adalah tinggi rendahnya pemimpin mengurus setiap kebutuhan para pengikut, bertindak sebagai seorang mentor bagi pengikut, mendengarkan

keinginan dan kebutuhan mereka. Pemimpin memberikan empati dan mendukung para pengikut, membuka *channel* komunikasi dan memberikan tantangan kepada mereka. Para pengikut mempunyai suatu keinginan dan aspirasi untuk pengembangan diri dan mempunyai motivasi intrinsik untuk melaksanakan tugas mereka.

Menurut Munandar (2014) mengemukakan beberapa aspek kepemimpinan transformasional antara lain:

a. *Attributed Charisma*

Pemimpin berusaha mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari pada kepentingan pribadi. Pemimpin bersedia memberikan pengorbanan untuk kepentingan perusahaan. Pemimpin menimbulkan kesan kepada karyawan, bahwa pemimpin memiliki keahlian untuk melakukan tugas pekerjaannya, sehingga peran pemimpin pantas untuk dihargai. Karyawan merasa bangga dan tenang jika memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin.

b. *Inspirational Leadership / Motivation*

Pemimpin mampu memberikan inspirasi kepada bawahannya, antara lain dengan menentukan standar-standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Karyawan merasa mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mampu memberikan berbagai macam gagasan.

c. *Intellectual Stimulation*

Karyawan merasa jika pemimpin memberikan dorongan kepada karyawan untuk memikirkan kembali cara kerja karyawan, membantu karyawan dalam mencari metode baru dalam melaksanakan tugas. Kemampuan pemimpin dalam memberikan dorongan kepada karyawan maka akan dapat membantu karyawan dalam mendapatkan metode baru dalam mempersepsi tugas-tugas kerjanya.

d. *Individualized Consideration*

Karyawan merasa jika dirinya diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpin. Pemimpin memperlakukan setiap karyawan sebagai pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan bekerja sesuai dengan keinginan masing-masing karyawan. Pemimpin memberikan nasihat yang bermakna, memberikan pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan karyawan. Pemimpin memberikan keyakinan kepada karyawan, bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dan mampu memberikan sumbangan yang berarti untuk tercapainya tujuan organisasi.

e. *Idealized Influence*

Kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi karyawan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, pentingnya ikatan pada keyakinan (*belief*), memberikan keyakinan bahwa setiap karyawan memiliki tekad untuk mencapai tujuan, menjelaskan kepada karyawan mengenai akibat-akibat nilai moral dari keputusan yang diambil.

Pemimpin memperlihatkan kepercayaan pada cita-citanya, keyakinan dan nilai hidupnya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menggunakan aspek dari gaya kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (dalam Wirawan, 2013) antara lain pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasi (*inspiration motivation*), pengembangan intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian pribadi (*individualized consideration*).

C. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Sektor pariwisata di Indonesia telah menjadi salah satu program prioritas pemerintah yang harus ditingkatkan karena pariwisata akan membawa dampak yang signifikan terhadap perekonomian. Sebagai organisasi yang bergerak dibidang jasa (*service-based organization*), industri pariwisata membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas karena SDM berperan sebagai faktor keberhasilan. Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah karyawan yang merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan. Kunci keberhasilan organisasi adalah bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi positif pada perencanaan dan juga implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi (Prihatsanti, 2010).

Pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengembangkan organisasi yang berfokus pada perilaku organisasi. Perilaku organisasi berkaitan dengan sikap, persepsi, norma kelompok, interaksi informal,

serta konflik interpersonal dan antar kelompok didalam organisasi. Tantangan dan perubahan lingkungan mendorong agar organisasi dapat berkembang lebih efektif dan efisien. Kinerja sumber daya manusia yang tinggi akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* atau lebih dikenal dengan istilah OCB.

OCB didalam perusahaan didasari oleh kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi. Karyawan berusaha bekerja melebihi dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. OCB merupakan keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk bersikap atau berperilaku didalam bekerja secara sukarela, tulus, dan senang hati tanpa harus diperintah dan berusaha menciptakan layanan terbaik (Supit, 2016). OCB juga terjadi ketika perusahaan bersikap adil terhadap karyawan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan serta organisasi membantu karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan karyawan (Baron dan Byrne, 2005).

Pentingnya OCB pada karyawan tidak selalu dikaitkan dengan upaya karyawan untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga berkaitan dengan hubungan interpersonal yang terjadi dengan pelaku organisasi yang lainnya. Karyawan akan merasa senang jika dirinya dapat memberikan bantuan kepada orang lain. Bentuk perilaku OCB dapat dengan cara membantu rekan kerja untuk meringankan beban pekerjaan mereka, mematuhi aturan dan prosedur yang ada di perusahaan, melaksanakan tugas yang tidak di minta dan tidak mengharapkan imbalan, beristirahat ketika jam istirahat, dan membantu menyelesaikan masalah di perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB adalah karakteristik kepemimpinan yang bisa diterima oleh karyawan (Syahril dan Widiyarini, 2007). Iklim dunia kerja dalam organisasi ditentukan oleh pemimpin dari organisasi tersebut, hal ini terlihat dari cara pemimpin dalam memimpin organisasi. Perilaku OCB dapat terbentuk jika adanya persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan-bawahan. Persepsi terhadap kualitas hubungan atau interaksi atasan-bawahan adalah cara karyawan dalam menilai, menerima dan menafsirkan tindakan atasan. Kelangsungan hidup organisasi dapat di lihat dari peran pimpinan dalam membuat atau memutuskan strategi pemecahan masalah yang digunakan akan memberikan dampak kepada sikap dan perilaku karyawan. Karyawan akan memberikan *feed back* pada perusahaan jika karyawan merasa didukung oleh perusahaan. Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku bawahan melalui gaya kepemimpinan atau pendekatan yang digunakan untuk mengelola orang lain. Agar tercipta keharmonisan di lingkungan kerja, pemimpin harus mempunyai sikap kepemimpinan yang baik dan efektif.

Tipe kepemimpinan yang diperlukan untuk mendukung OCB adalah tipe pemimpin yang mempunyai karisma yang tinggi di antara para bawahan, pemimpin yang berani mengambil ide-ide kreatif yang baru yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sikap pemimpin yang dapat diterima oleh karyawan adalah salah satu perwujudan dari tipe kepemimpinan transformasional. Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan OCB dapat dijelaskan melalui pemikiran Podsakoff dkk (1996), menghasilkan kesimpulan bahwa perilaku pemimpin transformasional secara signifikan

berhubungan dengan perilaku para pengikut untuk memunculkan OCB didalam organisasi.

Pemimpin transformasional dapat mendorong bawahannya bekerja lebih keras dan bersedia bekerja lebih dari deskripsi pekerjaan mereka, pemimpin transformasional juga mampu mempengaruhi bawahan melalui terciptanya rasa percaya para bawahan kepada pemimpinnya. Widyastuti dkk (2014) menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu memotivasi bawahan dengan berbagai cara misalnya meningkatkan kesadaran kepada bawahan tentang pentingnya hasil suatu pekerjaan, mendorong bawahan untuk lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi, dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan bawahan yang lebih tinggi. Perilaku pemimpin juga berhubungan erat dengan tingkat loyalitas, kepatuhan, dan partisipasi bawahan, misalnya pemimpin yang memberikan perhatian pribadi kepada para pengikut untuk memajukan pengembangan dan prestasi maka pemimpin akan lebih cenderung mendorong para bawahan untuk terlibat secara aktif dan bertanggung jawab dalam proses-proses organisasi.

Pemimpin yang mampu meningkatkan cara berpikir para pengikut agar memikirkan permasalahan-permasalahan lama dengan cara-cara baru, Pemimpin yang memotivasi dan berusaha menjalin kerjasama dengan bawahan sehingga bawahan akan lebih giat dalam bekerja maka jalinan kerjasama tim semakin kuat dan dapat bekerja secara optimal untuk memajukan organisasi atau perusahaan (Meita, 2014). Kepemimpinan seorang atasan dapat diukur melalui penilaian atau persepsi karyawan. Persepsi karyawan yang beragam terhadap kepemimpinan atasan akan mempengaruhi kerja karyawan misalnya, menimbulkan rasa tanggung

jawab dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan. Jika karyawan merasa sebagai bagian penting dari perusahaan maka karyawan akan bekerja melebihi tugas formalnya. Sikap pemimpin transformasional yang efektif akan menciptakan suasana hati yang lebih baik sehingga mendorong karyawan untuk membantu rekan kerja yang lainnya dalam menyelesaikan tugasnya, perilaku tersebut dikenal dengan istilah OCB. Perilaku OCB terjadi karena karyawan memiliki perasaan bahwa dirinya merupakan bagian dari anggota organisasi dan mereka akan merasa senang jika dirinya mampu melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku OCB pada karyawan dapat terbentuk jika sikap pemimpin transformasional efektif. Sikap pemimpin yang efektif akan meningkatkan perilaku OCB pada karyawan, sebaliknya jika sikap pemimpin tidak efektif maka perilaku OCB tidak akan meningkat.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengajukan hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini, yaitu: ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan, dan sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Variabel tergantung adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lainnya. Berdasarkan uraian tersebut maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Tergantung : *Organizational Citizenship Behavior*
2. Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan Transformasional

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi konsep dan operasionalisasi variabel-variabel penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku diluar tugas formal yang dilakukan karyawan secara sukarela guna mendukung organisasi agar lebih efektif dan tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward*.

Organizational Citizenship Behavior dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Organ (dalam Soegandhi, 2013) antara lain *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah sistem kerja yang akan memberikan pengaruh yang besar dalam pembentukan komitmen untuk misi dan tujuan organisasi, sehingga pemimpin transformasional mampu memberikan dampak yang kuat bagi organisasi dan masyarakat.

Gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (dalam Wirawan, 2013) antara lain pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasi (*inspiration motivation*), pengembangan intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian pribadi (*individualized consideration*).

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek/objek berdasarkan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah karyawan wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang. Populasi ini dipilih berdasarkan fenomena yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner yang dilakukan

dengan beberapa karyawan yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Jumlah seluruh karyawan *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang adalah 96 karyawan. Pada penelitian ini sebanyak 30 karyawan digunakan sebagai sampel *tryout*, sedangkan sampel yang akan digunakan untuk penelitian adalah sebanyak 66 karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini individu yang dijadikan sebagai sampel akan dipilih dengan total sampling atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015) Total sampling atau sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan menggunakan teknik total sampling adalah jumlah populasi yang relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang berupa hasil pengisian kuesioner oleh karyawan wahanawisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala yang mengacu pada pertanyaan atau pernyataan individu mengenai dirinya. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala *likert*. Dalam prosedur skala *likert*, penilaian disesuaikan dengan aitem *favorable* dan *unfavorable*.

Dalam metode pengumpulan data ini, peneliti menggunakan dua macam skala, yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior* dan skala Gaya Kepemimpinan Transformasional.

1. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Pengukuran skala ini menggunakan model skala yang disusun berdasarkan pengembangan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Organ (dalam Soegandhi, 2013) antara lain *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy* dan *Civic Virtue*.

Tabel 3.1
Blue print Organizational Citizenship Behavior

NO	Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
1	<i>Altruism</i>	1,11,25,31,45	10,16,30,36,50	10
2	<i>Conscientiousness</i>	2,12,24,32,44	9,17,29,37,49	10
3	<i>Sportmanship</i>	3,13,23,33,43	8,18,28,38,48	10
4	<i>Courtesy</i>	4,14,22,34,42	7,19,27,39,47	10
5	<i>Civic Virtue</i>	5,15,21,35,41	6,20,26,40,46	10
Jumlah		25	25	50

Skala *Organizational Citizenship Behavior* mengukur perilaku individu sehingga dalam penilaian aitem menggunakan pernyataan “sesuai”. Skala OCB menggunakan aitem-aitem yang dikelompokkan kedalam aitem *favorabel* dan *unfavorabel*, sehingga saat penyekoran akan berbeda.

Penilaian skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari aitem *favorabel* :

1. Sangat Tidak Sesuai (STS) : nilai 1
2. Tidak Sesuai (TS) : nilai 2
3. Antara Sesuai dan Tidak (N) : nilai 3
4. Sesuai (S) : nilai 4
5. Sangat Sesuai (SS) : nilai 5

Sedangkan penilaian skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari aitem *unfavorabel*:

1. Sangat Tidak Sesuai (STS) : nilai 5
2. Tidak Sesuai (TS) : nilai 4
3. Antara Sesuai dan Tidak (N) : nilai 3

4. Sesuai (S) : nilai 2
 5. Sangat Sesuai (SS) : nilai 1

2. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pengukuran skala ini menggunakan model skala yang disusun berdasarkan pengembangan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (dalam Wirawan, 2013) antara lain pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasi (*inspiration motivation*), pengembangan intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian pribadi (*individualized consideration*).

Tabel 3.2
Blue Print Gaya Kepemimpinan Transformasional

NO	Aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	pengaruh ideal (<i>idealized influence</i>)	7,15,23,31,39	1,9,17,25,33	10
2	motivasi inspirasi (<i>inspiration motivation</i>)	8,16,24,32,40	2,10,18,26,34	10
3	pengembangan intelektual (<i>intellectual stimulation</i>)	3,11,19,27,35	5,13,21,29,37	10
4	perhatian pribadi (<i>individualized consideration</i>)	4,12,20,28,36	6,14,22,30,38	10
	Jumlah	20	20	40

Skala gaya kepemimpinan transformasional mengukur pandangan karyawan terkait dengan perilakuatasan sehingga dalam penilaian aitem menggunakan pernyataan “setuju”.

Skala gaya kepemimpinan transformasional menggunakan aitem-aitem yang dikelompokkan kedalam aitem *favorabel* dan *unfavorabel*, sehingga saat penyekoran akan berbeda.

Penilaian skala gaya kepemimpinan transformasional dari aitem *favorabel* :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) : nilai 1
2. Tidak Setuju (TS) : nilai 2
3. Antara Setuju dan Tidak (N) : nilai 3
4. Setuju (S) : nilai 4
5. Sangat Setuju (SS) : nilai 5

Penilaian skala gaya kepemimpinan transformasional dari aitem *unfavorabel* :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) : nilai 5
2. Tidak Setuju (TS) : nilai 4
3. Antara Setuju dan Tidak (N) : nilai 3
4. Setuju (S) : nilai 2
5. Sangat Setuju (SS) : nilai 1

E. Validitas dan Reliabilitas

Jika alat ukur telah memenuhi kriteria yang sesuai dengan para ahli psikometri yaitu kriteria valid dan reliabel, maka alat ukur tersebut dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang baik karena dapat memberikan informasi yang jelas dan akurat. Maka uji validitas dan reliabilitas dari sebuah alat ukur perlu dilakukan untuk digunakan sebagai patokan dalam membuat kesimpulan yang tidak jauh berbeda dari keyakinan yang sebenarnya.

1. Uji Validitas Alat Ukur

Dalam sebuah pengukuran atribut psikologi harus menggunakan suatu tes yang telah akurat dan valid. Sebuah alat tes dikatakan akurat atau valid jika telah memiliki validitas. Menurut Azwar (2012) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Data penelitian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki validitas yang tinggi. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut.

Jenis validitas yang digunakan dalam validitas ini adalah validitas isi (*content validity*). Azwar (2012) mengatakan bahwa validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui *expert judgment*. Nasution (2011) juga menambahkan bahwa validitas isi merupakan kelayakan antara isi atau bahan yang di uji atau di tes relevan dengan kemampuan, pengetahuan, pelajaran, pengalaman atau latar belakang subjek yang hendak di uji. Penilaian terhadap kelayakan aitem-aitem kemudian dianalisis secara lebih mendalam dengan tujuan untuk menilai kelayakan isi aitem sebagai jabaran dari indikator berperilaku atribut yang diukur.

Validitas aitem alat ukur dilakukan dengan pengujian keselarasan fungsi aitem dengan fungsi ukur tes dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor pada setiap aitem dengan distribusi skor total. Menurut Azwar (2003) semua aitem yang mencapai koefisien korelasi $\geq 0,30$ daya pembedanya dinyatakan telah memenuhi syarat psikometrik sebagai bagian dari tes. Apabila aitem yang lolos masih belum mencukupi jumlah yang diinginkan untuk koefisien korelasi dapat diturunkan dari 0,30 menjadi 0,25, yang tidak disarankan adalah menurunkan kriteria koefisien korelasi menjadi di bawah 0,20. Hasil indeks koefisien korelasi aitem total (r_{ix}) dinyatakan dalam *corrected item total correlation* dengan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) windows* versi 23.0 *for windows release*.

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang berarti suatu pengukuran mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti konsistensi, keterandalan, kepercayaan, kestabilan, kejelasan, dan sebagainya (Azwar, 2012). Hasil suatu pengukuran akan dapat dipercaya jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas (r_{xx}) berkisar dari angka 0,0 sampai dengan angka 1,0. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati

1,0 berarti adanya konsistensi yang sempurna pada hasil ukur yang bersangkutan. Sebaliknya koefisien reliabilitas yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.

Reliabilitas dari kedua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* akan diuji dengan menggunakan pendekatan metode penyajian tunggal dalam estimasi reliabilitas pengukuran dilakukan dengan menggunakan satu bentuk tes yang dikenakan hanya sekali saja pada subjek penelitian (*single-trial administration*). Uji reliabilitas dalam penelitian ini akan diuji menggunakan teknik reliabilitas *alpha cronbach*. *Alpha cronbach* dapat menjadi pilihan selama masing-masing belahan sama panjang atau berisi aitem sama banyaknya (Azwar, 2012). Perhitungan reliabilitas *alpha cronbach* dilakukan dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 23.0 *for windows release*.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian dalam rangka menguji kebenaran hipotesis dan memberi kesimpulan dari hasil yang diperoleh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data dengan metode kuantitatif yang dilakukan dengan perhitungan statistik yang merupakan cara ilmiah untuk menyimpulkan, menyusun, menyajikan, dan menganalisis data penelitian yang berwujud angka-

angka, menarik kesimpulan dengan teliti dan mengambil kesimpulan yang logis (Hadi, 2000).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Perhitungan analisis data tersebut dengan menggunakan perhitungan statistik yang dilakukan dengan bantuan komputer yaitu menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 23.0 *for windows release*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* tersebut dilakukan di wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang. Secara lebih spesifik bertujuan untuk mendalami OCB di wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang.

Dreamland Spring Waterpark terletak di desa Pancasan kecamatan Ajibarang, Banyumas, Jawa Tengah. Nama desa ini berasal dari kata *menclac* (memotong) yang berasal dari abad ke-17. Pada saat itu Amangkurat I dan Adipati Anom melarikan diri hingga Kabupaten Tegal. Saat tiba di daerah ini, Amangkurat I memotong dahan pohon beringin dan meminum airnya. Desa Pancasan terletak di sebelah barat kota Purwokerto. Desa ini memiliki topografi menurun dari utara ke selatan, diapit oleh dua buah sungai yaitu sungai tajum dan sungai datar. Ciri khas dari desa Pancasan adalah keberadaan mata air alami yang melimpah, sebagian mata air berada di Pancasan sebelah selatan yang lebih rendah secara topografinya.

Ada sekitar dua puluh mata air yang dimanfaatkan penduduk sebagai sumber air bersih, beberapa diantaranya diberi nama yang unik seperti, *kali*

lanang (khusus untuk laki-laki, yang dalam bahasa jawa *lanang* berarti laki-laki) dan *kali wadon* (*wadon* = wanita).

Dreamland Spring Waterpark terletak di kabupaten Banyumas tepatnya di desa Pancasan kecamatan Ajibarang yang merupakan wahana rekreasi dan *outbond* yang menarik, dengan konsep kolam renang yang terasering (bertingkat) menambah keindahan yang tersaji ditempat wisata air tersebut. Fasilitas yang tersedia di *Dreamland Spring Waterpark* antara lain kolam seribu air, *water fall*, kolam arus, kolam terapi ikan, *water boom*, *water park*, *flying fox*, taman pasir, taman batu, wisata kuliner, arum jeram, taman burung, *speedboot* dan ikan raksasa.

Pembangunan *Dreamland Spring Waterpark* dimulai pada tanggal 24 Februari 2011 dan mulai beroperasi pada tanggal 29 Agustus 2011, dilatar belakangi oleh investor dan pemilik yaitu bapak Wastam yang melihat masih kurangnya wahana rekreasi yang ada di Banyumas, serta melihat potensi sumber daya alam yang ada di Pancasan ketika melihat banyak aset yang masih dapat dikembangkan yang telah lama mati dan terbengkalai, puluhan sumber mata air jernih yang belum dimaksimalkan kemanafaatannya. Terinspirasi dari keadaan yang ada, membuat investor membangun *Dreamland Spring Waterpark* yang diharapkan akan menjadi wahana wisata pilihan warga Banyumas dan sekitarnya. Adanya tempat rekreasi ini diharapkan dapat menambah *income* perkapita khususnya warga sekitar pembangunan tempat rekreasi yang ada di Banyumas Barat tersebut.

Jumlah keseluruhan karyawan wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* setiap tahun mengalami perubahan, pada tahun 2016/2017 secara keseluruhan ada 96 karyawan yang terbagi menjadi beberapa bagian antara lain, bagian Adm dan khusus, *Foodcourt*, *Ticketing*, *Cleanning Service*, SAR, Wahana, dan *Security*.

Tabel 4.3
Data Jumlah Karyawan tahun 2017/2018 Wahana Wisata
Dreamland Spring Waterpark Ajibarang

NO	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Adm dan Khusus	12
2	<i>Food Court</i>	20
3	<i>Ticketing</i>	9
4	<i>Cleaning Service</i>	20
5	SAR	14
6	Wahana	7
7	<i>Security</i>	14
Jumlah		96

2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian perlu dilakukan agar penelitian dapat berjalan dengan lancar dan terarah. Hal-hal yang dipersiapkan merupakan hal-hal yang berkaitan dengan perijinan dan penyusunan alat ukur dalam penelitian.

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi meliputi segala hal yang berkaitan dengan prosedur perijinan yang diajukan pada pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan penelitian.

Permohonan ijin tersebut meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

1. Peneliti sebelumnya melakukan pendekatan secara informal untuk mengetahui apakah pihak manajemen dari *Dreamland Spring Waterpark* bersedia untuk dijadikan tempat penelitian. Peneliti juga menanyakan syarat-syarat perijinan apa saja yang diperlukan, dalam hal ini pihak manajemen *Dreamland Spring Waterpark* meminta surat pengantar dari Fakultas Psikologi disertai dengan proposal penelitian yang diajukan kepada pihak manajemen dari *Dreamland Spring Waterpark*.
2. Peneliti mengurus surat ijin penelitian dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta. Surat ijin yang dikeluarkan Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta dengan nomor 454/H6-4e/10.02.2017 akan digunakan peneliti sebagai pengantar agar dapat melaksanakan penelitian di *Dreamland Spring Waterpark*.
3. Surat ijin dari Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta diserahkan kepada pihak personalia di *Dreamland Spring Waterpark* disertai dengan proposal penelitian.

b. Persiapan Alat Ukur

Setelah proses perijinan selesai, peneliti mempersiapkan alat ukur penelitian berupa dua buah skala psikologi, yaitu skala gaya kepemimpinan transformasional dengan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pembuatan alat ukur terlebih dahulu menentukan konsep, definisi operasional, dan aspek-aspek yang kemudian aspek-aspek

dalam setiap variabel dijabarkan kedalam item-item pernyataan. Penyusunan skala didahului dengan membuat *blue print* dan pernyataan skala gaya kepemimpinan transformasional sebanyak 40 item dan pernyataan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebanyak 50 item. Kedua skala yang telah disusun dikonsultasikan terlebih dahulu dengan dosen pembimbing, setelah penyusunan skala selesai dan mendapatkan izin dari pihak dosen pembimbing skripsi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji coba.

3. Uji Coba Alat Ukur

Tujuan dilakukan uji coba adalah untuk mendapatkan validitas dan reliabilitas serta menguji apakah item yang sudah disusun dapat dipakai dalam penelitian. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji coba terhadap suatu alat ukur yang selanjutnya dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitasnya.

Uji coba dalam penelitian ini dilakukan pada tanggal 1 Mei 2017. Peneliti terlebih dahulu menyampaikan kata pengantar kepada tiap-tiap kepala divisi serta menyampaikan tujuan dari penelitian yang dilakukan di *Dreamland Spring Waterpark*. kemudian peneliti memberikan 30 eksemplar skala uji coba kepada seluruh kepala divisi yang kemudian akan dibagikan kepada karyawan pada tiap-tiap bagian. Pengisian skala uji coba telah selesai tanggal 8 Mei 2017 dan dikumpulkan kembali kepada tiap-tiap kepala divisi. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis untuk menentukan reliabilitas dan keefisien item-total. Koefisien item total didapatkan dengan cara mengkorelasikan skor subjek pada tiap-tiap item yang bersangkutan dengan skor total tes dan untuk

menghitung koefisien reliabilitas skala dalam penelitian ini menggunakan *alpha cronbach*.

4. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Setelah dilakukan uji coba item dari kedua skala, kemudian dilakukan skoring. Cara penilaian menggunakan lima kategori jawaban dengan rentang skor 1-5, yaitu sebagai berikut: pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk pernyataan *favorable* jawaban Sangat Sesuai (SS) bernilai 5, Sesuai (S) bernilai 4, Antara Sesuai dan Tidak (N) bernilai 3, Tidak Sesuai (TS) bernilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) bernilai 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* jawaban Sangat Sesuai (SS) bernilai 1, Sesuai (S) bernilai 2, Antara Sesuai dan Tidak (N) bernilai 3, Tidak Sesuai (TS) bernilai 4, Sangat Tidak Sesuai (STS) bernilai 5. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional untuk pernyataan *favorable* jawaban Sangat Setuju (SS) bernilai 5, Setuju (S) bernilai 4, Antara Setuju dan Tidak (N) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* jawaban Sangat Setuju (SS) bernilai 1, Setuju (S) bernilai 2, Antara Setuju dan Tidak (N) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 4, Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 5.

Perhitungan validitas dan reliabilitas item kedua skala yang dipergunakan menggunakan perhitungan validitas dan reliabilitas dengan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) windows versi 23.0.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari 50 item yang terbagi menjadi pernyataan *favorable* sebanyak 25 item dan pernyataan *unfavorable* sebanyak 25 item. Hasil uji daya beda item skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diketahui bahwa dari 50 item yang di uji cobakan, diperoleh indeks korelasi item berkisar antara -0,060 sampai dengan 0,693. Sebanyak 15 item dinyatakan gugur dengan kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total 0,25. Menurut Azwar (2003) semua aitem yang mencapai koefisien korelasi $\geq 0,30$ daya pembedanya dinyatakan telah memenuhi syarat psikometrik sebagai bagian dari tes. Apabila aitem yang lolos masih belum mencukupi jumlah yang diinginkan untuk koefisien korelasi dapat diturunkan dari 0,30 menjadi 0,25, yang tidak disarankan adalah menurunkan kriteria koefisien korelasi menjadi di bawah 0,20.

Selanjutnya dari analisis korelasi item total yang telah dikoreksi, diperoleh 35 item valid dengan indeks korelasi item berkisar antara 0,254 sampai dengan 0,779. Reliabilitas pada skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) setelah dianalisis menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach* sebesar 0,926 dengan batas minimum koefisien reliabilitas untuk penelitian 0,900 (Azwar, 2013), sehingga skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini dianggap baik sebagai alat ukur penelitian. Perincian item yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4
Distribusi Item Valid dan Gugur Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

NO	Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior(OCB)</i>	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
1	<i>Altruism</i>	1,11,25,31,45	10,16,30,36,50	10
2	<i>Conscientiousness</i>	2*,12,24,32,44	9,17*,29,37*,49	7
3	<i>Sportmanship</i>	3*,13*,23*,33*,43	8*,18,28,38*,48*	3
4	<i>Courtesy</i>	4,14,22,34*,42	7,19,27,39,47*	8
5	<i>Civic Virtue</i>	5*,15,21,35*,41*	6,20,26,40,46	7
Jumlah		16	19	35

Keterangan: nomor yang bertanda (*) adalah nomor item yang gugur.

Tabel 4.5
Distribusi Item Valid Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

NO	Aspek <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
1	<i>Altruism</i>	1 (3), 11 (15), 25 (21), 31 (32), 45 (33)	10 (1), 16 (18), 30 (19), 36 (29), 50 (34)	10
2	<i>Conscientiousness</i>	12 (4), 24 (14), 32 (22), 44 (31)	9 (2), 29 (17), 49 (20)	7
3	<i>Sportmanship</i>	43 (5)	18 (7), 28 (16)	3
4	<i>Courtesy</i>	4 (6), 14 (13), 22 (23), 42 (30)	7 (8), 19 (11), 27 (25), 39 (28)	8
5	<i>Civic Virtue</i>	15 (12), 21 (24)	6 (9),20 (10),26 (26),40 (27),46 (35)	7
Jumlah		16	19	35

Keterangan: nomor yang bertanda () adalah nomor aitem baru

b. Uji Validitas dan Reliabilitas skala gaya kepemimpinan transformasional

Skala gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari 40 item yang terbagi menjadi pernyataan *favorable* sebanyak 20 item dan skala *unfavorable* sebanyak 20 item. Hasil uji daya beda item skala gaya kepemimpinan transformasional dapat diketahui bahwa 40 item yang di uji cobakan diperoleh indeks korelasi item berkisar antara -0,041 sampai dengan 0,894. Sebanyak 8 item dinyatakan gugur dengan kriteria pemilihan didasarkan pada batasan indeks korelasi aitem total $\geq 0,25$. Menurut Azwar (2003) semua aitem yang mencapai koefisien korelasi $\geq 0,30$ daya pembedanya dinyatakan telah memenuhi syarat psikometrik sebagai bagian dari tes. Apabila aitem yang lolos masih belum mencukupi jumlah yang diinginkan untuk koefisien korelasi dapat diturunkan dari 0,30 menjadi 0,25, yang tidak disarankan adalah menurunkan kriteria koefisien korelasi menjadi di bawah 0,20.

Selanjutnya dari analisis korelasi item total yang telah dikoreksi diperoleh 32 item yang valid dengan indeks korelasi item berkisar antara 0,302 sampai dengan 0,908. Reliabilitas pada skala gaya kepemimpinan tranformasional setelah dianalisis menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach* didapatkan sebesar 0,971 dengan batas minimum koefisien reliabilitas untuk penelitian 0,900 (Azwar, 2013). Dengan demikian skala gaya kepemimpinan transformasional ini dianggap baik sebagai alat ukur penelitian. Adapun perincian item yang valid dan gugur dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Distribusi Item Valid dan Gugur Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

NO	Aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
1	pengaruh ideal (<i>idealized influence</i>)	7*,15,23,31,39*	1,9,17,25,33	8
2	motivasi inspirasi (<i>inspiration motivation</i>)	8,16,24,32*,40	2*,10,18,26*,34	7
3	pengembangan intelektual (<i>intellectual stimulation</i>)	3*,11,19,27,35	5*,13,21,29,37	8
4	perhatian pribadi (<i>individualized consideration</i>)	4*,12,20,28,36	6,14,22,30,38	9
Jumlah		15	17	32

Keterangan: nomor yang bertanda (*) adalah nomor item yang gugur.

Tabel 4.7
Distribusi Item Valid Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

NO	Aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	Jumlah
1	pengaruh ideal (<i>idealized influence</i>)	15 (2),23 (14),31 (28)	1 (1),9 (5),17 (17),25 (18),33 (32)	8
2	motivasi inspirasi (<i>inspiration motivation</i>)	8 (3), 16 (10),24 (15),40 (22)	10 (6), 18 (13), 34 (19)	7
3	pengembangan intelektual (<i>intellectual stimulation</i>)	11 (4),19 (9),27 (16),35 (21)	13 (7),21 (12),29 (23),37 (31)	8
4	perhatian pribadi (<i>individualized consideration</i>)	12 (8),20 (20),28 (26),36 (27)	6 (11),14 (24),22 (25),30 (29),38 (30)	9
Jumlah		15	17	32

Keterangan: nomor yang bertanda (*) adalah nomor item yang gugur.

B. Pelaksanaan Penelitian

Setelah melakukan uji coba alat ukur dan telah diketahui nilai validitas dan reliabilitas alat ukur, maka pelaksanaan penelitian dilakukan setelah alat ukur tersusun dengan baik. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala gaya kepemimpinan transformasional dengan skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang telah terstandar dan sesuai dengan kriteria alat ukur berdasarkan psikometri. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan di wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Pancasan Ajibarang yang bukan responden pada saat uji coba.

Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 17 Juli 2017- 3 Agustus 2017. Kuesioner terlebih dahulu diserahkan kepada pihak manajemen untuk selanjutnya didistribusikan kepada subjek penelitian yang merupakan karyawan wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang sebanyak 66 eksamplar kuesioner. Pada tanggal 3 Agustus 2017, kuesioner yang telah diisi oleh subjek diambil kembali dengan jumlah yang sama yaitu 66 eksamplar kuesioner untuk selanjutnya dilakukan skoring.

C. Deskripsi Data Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan data mengenai identitas subjek yang diperoleh, maka dapat diketahui deskripsi dari subjek penelitian tersebut. Deskripsi ini bertujuan untuk memberikan data tambahan mengenai subjek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan laki-

laki dan perempuan dari usia remaja akhir, dewasa awal, sampai dewasa akhir. Data demografi karyawan dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Data demografi Subjek Penelitian

Kategori	Rentang	Jumlah Subjek	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	45,45%
	Perempuan	23	34,86%
	Tidak Teridentifikasi	13	19,69%
Pendidikan Terakhir	SMP	25	37,87%
	SMA/SMK	33	50%
	Diploma	-	-
	Sarjana	2	3,03%
	Tidak Teridentifikasi	6	9,1%
Rentang Usia	17-27 tahun	27	40,91%
	28-38 tahun	22	33,34%
	39-49 tahun	5	7,57%
	50-60 tahun	5	7,57%
	Tidak Teridentifikasi	7	10,61%
Divisi/Jabatan	Adm dan Khusus	5	7,57%
	<i>Ticketing</i>	5	7,57%
	Wahana	7	10,63%
	<i>Foodcourt</i>	14	21,21%
	SAR	9	13,63%
	Security	12	18,18%
	<i>Cleaning Service</i>	14	21,21%
Lama Kerja	0-3 tahun	3	4,54%
	3-6 tahun	55	83,34%
	Tidak Teridentifikasi	8	12,12%

Dari data demografi subjek penelitian pada tabel 4.8 diketahui bahwa jenis kelamin karyawan yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 30 karyawan dengan persentase 45,45%, sedangkan jumlah karyawan terbanyak berdasarkan tingkat pendidikan terakhir adalah SMA/SMK sebanyak 33 karyawan dengan persentase 50%. Jumlah karyawan berdasarkan rentang usia adalah karyawan pada usia 17-27

tahun berjumlah 27 karyawan dengan persentase 40,91%, berdasarkan masa kerja subjek terbanyak pada lama kerja 3-6 tahun sebanyak 55 karyawan dengan persentase 83,34%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai kondisi gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang akan diteliti. Berikut adalah deskripsi data penelitian sebagai gambaran umum penelitian.

Tabel 4.9
Deskripsi Data Hasil Penelitian

Statistik	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>		Gaya Kepemimpinan Transformasional	
	Hipotetik	Empirik	Hipotetik	Empirik
	X maximal	175	169	160
X minimal	35	123	32	108
Mean	105	143,53	96	131,36
SD	23,33	8,551	21,33	8,789

Perbandingan antara mean empirik dan mean hipotetik pada tabel 4.9 menjelaskan keadaan subjek penelitian pada variabel penelitian. Mean empirik pada variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 131,36 lebih tinggi dari mean hipotetiknya yaitu 96. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum subjek pada penelitian ini memiliki pandangan terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi. Pada variabel *organizational citizenship behavior* mean empirik sebesar 143,53 lebih tinggi dari mean hipotetik

yaitu 105, hasil tersebut menunjukkan bahwa subjek memiliki perilaku OCB yang tinggi.

Gambaran terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan OCB subjek yang terdapat pada penelitian ini dapat diperoleh dengan cara mengelompokan subjek ke dalam kategori yang ditentukan. Penyusunan kategori berdasarkan norma. Norma untuk kedua variabel tersebut disusun dengan asumsi bahwa skor subjek masing-masing variabel tersebut terdistribusi normal. Norma kategorisasi tersebut dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.10
Norma Kategorisasi Skor Subjek

Kategori	Norma
Sangat Tinggi	$M + 1,5 SD \leq X$
Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$

Dengan ketentuan sebagai berikut:

X : Skor yang diperoleh subjek pada skala
M : Mean
SD : Standart Deviasi

Berdasarkan kriteria kategori skor subjek, bahwa karyawan wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang memiliki pandangan terhadap gaya kepemimpinan transformasional ke dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebanyak 72,72%. Sedangkan untuk perilaku OCB yang dimiliki karyawan wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang masuk ke dalam kategori sangat tinggi dengan

persentase sebanyak 69,70%. Deskripsi kategorisasi variabel penelitian dapat di lihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Deskripsi Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	%
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Sangat Tinggi	$139,99 \leq X$	48	72,72%
	Tinggi	$116,66 < X \leq 139,99$	18	27,27%
	Sedang	$93,34 < X \leq 116,66$	0	0%
	Rendah	$70,01 < X \leq 93,34$	0	0%
	Sangat Rendah	$X \leq 70,01$	0	0%
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Sangat Tinggi	$127,99 \leq X$	46	69,70%
	Tinggi	$106,66 < X \leq 127,99$	20	30,30%
	Sedang	$85,34 < X \leq 106,66$	0	0%
	Rendah	$64,01 < X \leq 85,34$	0	0%
	Sangat Rendah	$X \leq 64,01$	0	0%

D. Analisis Data Penelitian

Sebelum melakukan analisis data penelitian dengan teknik korelasi *product moment* dari Pearson, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dasar yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) windows* versi 23.0.

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam peneliitian adalah data yang memiliki distribusi normal.

Uji normalitas ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Z* dan data yang dinyatakan berdistribusi normal jika $p > 0,05$.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini, sebaran data variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,098 dengan taraf signifikan 0,195 ($p > 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa data gaya kepemimpinan transformasional terdistribusi secara normal. Sedangkan variabel OCB memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,083 dengan taraf signifikan 0,200 ($p > 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa data OCB terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel tergantung mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan SPSS 23.0 menggunakan *test for linearity*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika $p < 0,05$.

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa OCB dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki $F = 8,540$ dan $p = 0,006$ ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dengan variabel tergantung terdapat hubungan yang linear.

2. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan OCB. Hasil uji normalitas dan linearitas menunjukkan bahwa data yang terkumpul memenuhi syarat untuk dilakukan analisis, selanjutnya yaitu menguji hipotesis dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,329 dengan $p = 0,007$ ($p < 0,01$) antara variabel OCB dan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara OCB dengan gaya kepemimpinan transformasional.

3. Analisis Tambahan

Analisis tambahan dilakukan pada variabel OCB. Analisis tambahan ini dilakukan dengan membandingkan skor rata-rata responden berdasarkan data demografi subjek penelitian yaitu jenis kelamin. Hal ini bertujuan untuk melihat apakah ada perbedaan kondisi OCB berdasarkan jenis kelamin. Teknik yang dilakukan dalam uji statistik adalah menggunakan Uji *Independent Sample T-Test* dengan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) windows versi 23.0 *for windows release*. Hasil penelitian diperoleh nilai sig (2-tailed) sebesar $0,322 > p 0,05$, dengan rerata (mean: 144,87) pada laki-laki dan rerata (mean: 142,43). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kondisi OCB pada karyawan laki-laki dan perempuan di wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang. Subjek penelitian adalah karyawan di wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang dengan melibatkan seluruh karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,329$ dengan $p = 0,007$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan OCB, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi OCB pada karyawan di wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang, dan sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah OCB pada karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Mayasari dkk (2010) pada sebuah perusahaan yang bergerak di industri peternakan dengan menggunakan responden sebanyak 140 karyawan dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,774$ dan $p < 0,01$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan OCB. Selain penelitian Mayasari dkk, penelitian yang dilakukan oleh Kurniatami (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan OCB terhadap 93

karyawan dan dosen di Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan nilai korelasi $r = 0,238$ dan $p = 0,022$ ($p \leq 0,05$).

Menurut Bass dkk (dalam Nugroho, 2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan diri bawahan, mendorong bawahan untuk berpikir dan bertindak inovatif untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan dan sasaran organisasi, memacu optimisme dan antusiasme terhadap pekerjaan sehingga seringkali kinerja karyawan yang ditunjukkan bawahan melebihi harapan. Sebuah organisasi akan berkaitan erat dengan hubungan yang terjadi antara pemimpin dan karyawan. Apabila interaksi antara pemimpin dan karyawan dilandasi dengan kepercayaan, loyalitas, hubungan saling menguntungkan, keakraban, dan saling hormat antara satu sama lain maka semakin baik kinerja karyawan *in-role* maupun *extra-role*. Terdapat perbedaan antara *in-role* dan *extra-role*, dimana *in-role* lebih dihargai dengan moneter atau finansial, tetapi perilaku-perilaku *extra-role* lebih diarahkan oleh pimpinan sebagai bentuk kerjasama dalam mempererat tali persaudaraan untuk kepentingan perusahaan agar tetap berlangsung (Nufus, 2011). Pemimpin diharapkan mampu mengetahui tingkat OCB, kinerja kelompok dan epektifitas organisasi dan mereka saling bertanggung jawab untuk bersama-sama mencapai hasil untuk organisasi

Kepemimpinan transformasional mampu memprioritaskan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi. Karyawan akan termotivasi untuk mencapai visi dan misi didalam organisasi tanpa mengharapkan imbalan dan akan secara sukarela memberikan kontribusi dan usaha-usaha bersama walaupun hal tersebut

tidak termasuk dalam tanggung jawab pekerjaannya. Karyawan akan memberikan timbal balik pada perusahaan jika karyawan merasa didukung oleh perusahaan. Menurut Yammarino dan Bass (dalam Putra dkk, 2016) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu mempengaruhi bawahannya untuk melakukan tugas-tugas melebihi dari kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional menyampaikan visi dan misi yang realistis, menstimulasi bawahan dengan metode yang intelektual, dan memberikan perhatian secara individual kepada bawahannya.

Berdasarkan deskripsi data hasil penelitian dari gaya kepemimpinan transformasional dengan OCB. Mean empirik pada variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 131,36 lebih tinggi dari mean hipotetiknya yaitu 96 Hal ini menunjukkan bahwa secara umum subjek pada penelitian ini memiliki pandangan terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi. Pada variabel OCB mean empirik sebesar 143,53 lebih tinggi dari mean hipotetik yaitu 105. Hasil tersebut menunjukkan bahwa subjek memiliki perilaku OCB yang tinggi.

Berdasarkan kriteria kategorisasi skor variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan OCB pada karyawan di wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang, diketahui variabel mengenai gaya kepemimpinan transformasional tergolong sangat tinggi dengan persentase 69,70%. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek penelitian di wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang memandang sosok pemimpin sebagai figur yang dapat dijadikan panutan, pemimpin mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan

bersama melalui cara-cara tertentu, misalnya menerima kritik dan saran secara terbuka, melakukan pendekatan secara interpersonal dengan bawahan sehingga mereka akan merasa antusias bekerja sama dengan pemimpin. Pemimpin transformasional memiliki dampak yang sangat kuat terhadap organisasi.

Pada variabel OCB tergolong sangat tinggi dengan persentase sebesar 72,72%, hal ini menunjukkan bahwa perilaku OCB pada karyawan di wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan untuk bersedia saling bekerja sama antara satu sama lain. Perilaku OCB di tempat ini terjadi dalam berbagai cara, yang secara umum diarahkan kepada orang lain (OCB individual) atau pada perusahaan (OCB organisasi). Beberapa perilaku OCB yang terjadi antara lain, adanya kerja sama yang terjadi antara satu divisi dengan divisi yang lain serta bersedia mempromosikan fasilitas wahana kepada orang lain yang bertujuan untuk menarik konsumen. Apabila sebuah organisasi memperlakukan karyawan secara adil dan baik, maka secara otomatis mereka akan menunjukkan perilaku OCB.

OCB berkaitan dengan manifestasi karyawan sebagai makhluk sosial. Kemampuan bersosialisasi yang dimiliki oleh karyawan mampu memahami orang lain dan lingkungan organisasi sehingga akan memudahkan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kemampuan kerja merupakan bagian dari OCB yang dapat menghasilkan kinerja yang menonjol didalam pekerjaan. Perilaku OCB mampu meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang, misalnya meningkatkan jiwa gotong-royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain,

meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang baik serta tanggap dengan perubahan yang terjadi dilingkungan kerja (Oemar, 2013). Berdasarkan hasil dari kriteria kategorisasi kedua variabel dapat diartikan bahwa, pemimpin mempraktekkan secara nyata karakteristik dari kepemimpinan transformasional sehingga mampu menimbulkan dampak yang positif terhadap karyawan. Penilaian positif karyawan terhadap kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja untuk memunculkan perilaku ditempat kerja melebihi dari deskripsi pekerjaannya.

Analisis tambahan berdasarkan data demografi untuk melihat apakah ada perbedaan antara perilaku OCB pada karyawan laki-laki dan perempuan menggunakan analisis Uji *Independent Sample T-Test* diperoleh nilai sig (2-tailed) sebesar $0,322 > p 0,05$ antara karyawan laki-laki dan perempuan. OCB pada karyawan laki-laki (mean: 144,87) lebih tinggi dari OCB pada perempuan (142,43). Dari hasil tersebut maka tidak terdapat perbedaan OCB pada karyawan laki-laki dan perempuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam perilaku OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Oktavianto (2014), pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon yang berjumlah 106 responden, menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan antara perilaku OCB pada pria dan perempuan.

Berdasarkan masa kerja subjek di wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark*, masa kerja subjek rata-rata selama 3-6 tahun. Karyawan yang masa kerjanya di atas dua tahun dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan

deskripsi kerjanya sehingga mereka bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab (Putri, 2014). Karyawan yang bekerja untuk jangka waktu yang panjang akan lebih memiliki hubungan yang lebih dekat dengan organisasi. Karyawan juga memiliki kepercayaan diri dan kompetensi di dalam kinerjanya, serta menunjukkan perasaan dan perilaku yang bersifat positif terhadap organisasi (Teresia dan Suyasa, 2008).

Hasil analisis ditemukan bahwa sumbangan efektif variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap OCB adalah 10,9% yang ditunjukkan oleh R_{square} sebesar 0,109 hal ini berarti masih terdapat 89,1% faktor-faktor lain yang mempengaruhi OCB selain gaya kepemimpinan transformasional.

Meskipun hasil dari penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu, namun penelitian ini mengandung keterbatasan-keterbatasan yaitu:

1. Keterbatasan ini pada saat prosedur pengambilan data yang disebabkan dalam hal teknis pelaksanaan di lapangan yaitu pada saat pengisian kuesioner oleh subjek tidak diawasi langsung oleh peneliti, kuesioner hanya bisa dititipkan dan didistribusikan oleh bagian HRD kepada kepala tiap-tiap divisi yang kemudian akan disebarkan kepada karyawan. Hal ini menyebabkan peneliti tidak dapat melakukan pengamatan secara langsung bagaimana keadaan subjek pada saat mengisi kuesioner, sehingga terdapat beberapa kuesioner yang tidak terisi data dengan lengkap.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini yang relatif sedikit sehingga kurang mewakili populasi, untuk mendukung penelitian selanjutnya dalam mendapatkan sampel yang lebih representatif diperlukan jumlah responden

yang lebih besar. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas jangkauan wilayah penelitian, misalnya lebih dari satu sektor pariwisata diwilayahnya agar dapat mewakili suatu daerah yang diteliti.

3. Keterbatasan penggunaan skala yang digunakan dalam penelitian ini menyebabkan tidak diketahuinya variasi yang mungkin terjadi akibat kontribusi beberapa faktor yang berkaitan seperti umur, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Hal ini disebabkan analisis penelitian ini tidak melibatkan berbagai faktor tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan OCB pada karyawan di wahana wisata *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang. Hasil ini berdasarkan nilai korelasi ($r = 0,329$) dengan $p = 0,007$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menandakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan OCB. Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi OCB pada karyawan, dan sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah OCB pada karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran dari peneliti:

1. Bagi Pemimpin Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan OCB. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang ada, pemimpin harus mempertahankan gaya transformasional dengan cara memberikan motivasi

bagi karyawan, memberikan perhatian terhadap karyawan sehingga karyawan akan merasa terikat secara emosional dan dapat melakukan suatu tugas dan tanggung jawab yang bukan bagian dari deskripsi pekerjaannya. Pemimpin senantiasa menunjukkan kepeduliannya kepada karyawan, bersedia untuk menerima segala kritik dan saran dari karyawan, memberikan apresiasi pada karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dengan cara memberikan pujian atau *reward*, serta menjaga kepercayaan dan nama baiknya sebagai seorang pemimpin melalui sikap dan perilaku yang tidak membuat karyawan kehilangan kepercayaan atas dirinya, karena pemimpin merupakan sebuah contoh bagi seluruh karyawan.

2. Bagi Karyawan Wahana Wisata *Dreamland Spring Waterpark*

Pada karyawan hendaknya lebih menyadari pentingnya perilaku OCB dalam mewujudkan hasil kinerja yang terbaik. Karyawan diharapkan mampu mempertahankan perilaku OCB yang ada, dalam melakukan perilaku OCB karyawan diharapkan bersedia membantu karyawan yang berbeda divisi sehingga dapat memajukan pelayanan terhadap konsumen.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, khususnya ilmuan psikologi yang tertarik untuk mengadakan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan acuan dalam penelitian. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan pengambilan data dengan pengamatan secara langsung saat subjek mengisi kuesioner sehingga mengurangi ketidak lengkapan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Awan. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Wijaya Sukses Sejahtera di Kabupaten Berau. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.2, No.3, p. 386-400.
- Azwar. 2007. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. 2013. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A, and Byrne, D. 2005. *Psikologi Sosial: Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fazri. 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Kembar Abadi Utama di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *Jurnal Psikologi* Vol. 2, No.2, p.150-161.
- Hadi, S. 2000. *Metodologi Research*. Jilid 2. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hermanto. 2014. 6 bulan tidak gaji karyawan Banjar *Water Park* ngegarung. Jumat, 28 November 2014. (<http://harapanrakyat.com>).
- Kurniatami. Y. 2014. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS). *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mayasari dkk. 2010. Peran Penambahan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pda Gaya Kepemimpinan Transaksional Dalam Memprediksi Kinerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Sikap Bawahan Terhadap Atasan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.14, No.1, p.13-21.
- Meita, V. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Karyawan Cafe di Wilayah kota Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Mira dan Margaretha. 2012. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi dan *Organization Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen* Vol.11, No.2, p. 189-206.

- Munandar. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nasution,S. 2011. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nufus, H. 2011. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT.Putra Pertiwi Karya Utama. *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Nugroho, R. 2006. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nugroho. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Oemar, Y. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Manajemen*. Vol. 2, No. 1, p.66-76
- Oktavianto, R. 2014. Organizational Citizenship behavior (OCB) Di Tinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Putra, M, K dan Adnyani, D. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 5, No. 7, p. 4486-4517.
- Putri, P, K. 2014. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Setia Budi.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Bommer, W.H. 1996. Transformational Leader Behavior and Substituti for Leadership as determinant of employee Satisfaction, Commitment, Trust and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*. Vol.22, No.2, p. 259-298.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., Bachrach, D. 2000. Organizational Citizenship Behavior and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research* Vol.31, No.3, p.513-563.
- Prihatsanti, & Dewi, K. 2010. Hubungan Antara Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi* Vol.7, No. 1.

- Robbins & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Robbins S.P dan Coulter M. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Rusdi., Yunus M., Chan S. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Serta Dampaknya Pada Efektifitas Perusahaan PT. Markplus.inc. *Jurnal Manajemen* Vol.4, No.2, p.149-159.
- Sahertian P. 2010. Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasi, *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.12, No.2, p. 156-169.
- Soegandhi M.V dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT.Surya Timur Sakti Jaktim. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol.1, No.1.
- Subhi E.R., Yuniarti. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol.3, No.2, p.1-18.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supit. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol.4, No. 3, p. 351-368.
- Syahril, N dan Widyarini,. 2007. Kepribadian Kepemimpinan Tranformasional dan Perilaku Kewargaorganisasian. *Jurnal Psikologi* Vol.1, No. 1, p. 40-46.
- Teresia, N dan Suyasa . 2008. Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan *Call Centre* di PT. X. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.10, No.2, p.154-169.
- Ticoalu., L.K., 2013. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 4, p. 782-790.
- Utama dan Wibawa. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawn Bali Rani Hotel. *Jurnal Manajemen* Vol.5, No.4, p. 2511-2453.

Wagimo & Ancok, D. 2005. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer. *Jurnal Psikologi* Vol.32, No.2, p.112-127.

Widyastuti, dkk. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*. Vol. 9, No.1, p.66-76.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

Yukl, G. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Indeks.

LAMPIRAN

LAMPIRAN A

SKALA TRY OUT

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

DAN

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

SKALA *TRYOUT*



Di Susun Oleh:

RISMA PRILIYANA

12130168K

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2017

KATA PENGANTAR

Kepada Yth. Karyawan/karyawati

Dreamland Spring Waterpark Ajibarang, Banyumas

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi yang sedang mengadakan penelitian di *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang guna menyelesaikan tugas akhir. Di tengah-tengah kegiatan saudara/i saat ini, perkenankan saya meminta bantuan saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir. Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu saya mengharapkan saudara/i dapat memberikan jawaban yang jujur dan terbuka.

Ada beberapa alternative jawaban yang disediakan, semua jawaban benar sepanjang jawaban yang diberikan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pemikiran sendiri tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban saudara/i tidak akan mempengaruhi penilaian kerja diperusahaan tempat saudara/i bekerja. Identitas saudara/i benar-benar dilindungi. Untuk menjaga kerahasiaan jawaban, mohon kuesioner yang telah diisi *dimasukan* dalam amplop yang sudah tersedia dan *direkatkan* kembali.

Akhirnya, atas segala partisipasi dan ketulusan jawaban yang telah saudara/i berikan saya sangat menghargainya dan mengucapkan terima kasih atas bantuan serta kerjasamanya.

Hormat saya,

Risma Priliyana

IDENTITAS RESPONDEN

No :
Jenis kelamin : laki-laki/perempuan*
Usia :
Divisi :
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja :

*) Coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER I

Kuesioner berikut memuat sejumlah pernyataan. Silahkan saudara/i tunjuk setiap jawaban yang sesuai dengan apa yang saudara/i rasakan terhadap setiap pernyataan.

- I. Tulislah terlebih dahulu identitas diri sebelum saudara/i mengerjakan kuesioner.
- II. Saudara/i hanya diperbolehkan memilih satu jawaban pada setiap pernyataan.

Adapun untuk pilihan jawaban tersebut yaitu:

STS :bila pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan keadaan diri saudara/i.

TS :bila pernyataan tersebut **TIDAK SESUAI** dengan keadaan diri saudara/i.

N :bila saudara tidak mempunyai pendapat tentang pernyataan tersebut.

S :bila pernyataan tersebut **SESUAI** dengan keadaan diri saudara/i.

SS :bila pernyataan tersebut **SANGAT SESUAI** dengan keadaan diri saudara/i.

- III. Berilah respon dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Contoh mengerjakan:

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
1	Saya senang bekerja disini	STS	TS	N	S	SS

Apabila saudara/i akan mengganti jawaban yang tidak tepat, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
1	Saya senang bekerja disini	STS	TS	N	S	SS

Setelah jawaban terisi, teliti kembali dengan jawaban saudara/i. Jangan sampai ada yang terlewati/belum dijawab.

Selamat mengisi kuesioner ini dan terimakasih atas partisipasinya.

Skala Tryout *Organizational Citizenship Behavior*

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bersedia menggantikan pekerjaan rekan yang tidak masuk kerja.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya mempromosikan fasilitas wahana wisata melalui akun media sosial tanpa diberi honor.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya masih bisa bekerja walaupun fasilitas kerja yang ada kurang memadai.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya menghormati semua karyawan di seluruh divisi.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya memberikan ide-ide yang dapat memajukan perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya menolak jika diminta untuk mengikuti <i>event-event</i> penting yang diselenggarakan pihak manajemen.	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya menceritakan masalah pribadi rekan kerja kepada orang lain.	STS	TS	N	S	SS
8.	Saya mengeluh tentang hal-hal sepele di pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya hanya mengerjakan tugas pokok pekerjaan saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS
10.	Saya mengabaikan permasalahan yang dihadapi rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
11.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang sedang mengalami permasalahan pribadi.	STS	TS	N	S	SS
12.	Saya mengoptimalkan waktu bekerja untuk hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
13.	Saya menahan diri untuk tidak mengeluh dengan kondisi kerja yang kurang baik.	STS	TS	N	S	SS

14.	Saya berusaha bersikap baik untuk mencegah terjadinya masalah dengan rekan kerja yang lain.	STS	TS	N	S	SS
15.	Saya meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas kerja yang telah ditentukan.	STS	TS	N	S	SS
16.	Saya tidak bersedia untuk bertukar jatah libur dengan rekan kerja yang sedang mengalami musibah.	STS	TS	N	S	SS
17.	Saya menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
18.	Saya membesarkan masalah yang terjadi diperusahaan.	STS	TS	N	S	SS
19.	Saya menyalahgunakan hak rekan kerja yang lain.	STS	TS	N	S	SS
20.	Masalah yang terjadi di perusahaan, saya ceritakan kepada orang lain.	STS	TS	N	S	SS
21.	Saya menghadiri pertemuan-pertemuan perusahaan meskipun itu tidak wajib.	STS	TS	N	S	SS
22.	Saya meminta maaf jika saya melakukan kesalahan kepada rekan kerja lain.	STS	TS	N	S	SS
23.	Saya menghargai rekan kerja yang kurang maksimal dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
24.	Saya datang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan oleh pihak manajemen.	STS	TS	N	S	SS
25.	Saya dengan senang hati akan meringankan pekerjaan rekan kerja yang <i>overload</i> (berlebihan).	STS	TS	N	S	SS
26.	Saya menolak tawaran atasan jika diperintah untuk mengikuti rapat atau undangan penting.	STS	TS	N	S	SS
27.	Saya hanya menghormati kepala divisi saja.	STS	TS	N	S	SS
28.	Saya mencari-cari kesalahan yang dilakukan pihak perusahaan.	STS	TS	N	S	SS

29.	Saya menceritakan keburukan pihak manajemen kepada orang lain.	STS	TS	N	S	SS
30.	Ketika pekerjaan rekan kerja yang lain menumpuk, saya tidak menawarkan diri untuk membantunya.	STS	TS	N	S	SS
31.	Saya siap memberikan bantuan kepada rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaannya.	STS	TS	N	S	SS
32.	Saya membantu mengarahkan karyawan baru secara sukarela.	STS	TS	N	S	SS
33.	Ketika kondisi wahana ramai pengunjung, saya tetap fokus untuk bekerja.	STS	TS	N	S	SS
34.	Saya meluangkan waktu untuk bersilaturahmi dengan rekan kerja yang lain di luar jam kerja.	STS	TS	N	S	SS
35.	Saya melakukan langkah-langkah yang dapat membantu memajukan citra wahana wisata.	STS	TS	N	S	SS
36.	Saya tidak peduli dengan pekerjaan rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
37.	Saya menunda perbaikan mengenai laporan pekerjaan yang salah.	STS	TS	N	S	SS
38.	Fasilitas kerja yang kurang memadai membuat saya malas bekerja.	STS	TS	N	S	SS
39.	Saya mengadu domba rekan kerja yang berbeda divisi.	STS	TS	N	S	SS
40.	Saya tidak berpartisipasi dalam kegiatan <i>gathering</i> yang dilakukan setiap tahun.	STS	TS	N	S	SS
41.	Saya mengikuti perubahan dan perkembangan tentang sistem dari pihak manajemen.	STS	TS	N	S	SS
42.	Saya berusaha menjaga perkataan agar tidak menyinggung perasaan rekan kerja yang lain.	STS	TS	N	S	SS

43.	Saya tetap memberikan pelayanan kerja yang baik, meskipun gaji saya kecil.	STS	TS	N	S	SS
44.	Saya menggunakan waktu istirahat tepat waktu.	STS	TS	N	S	SS
45.	Saya membantu rekan kerja yang berbeda divisi dengan saya tanpa mengharapkan imbalan.	STS	TS	N	S	SS
46.	Saya melanggar peraturan perusahaan karena pengawasan dari pihak manajemen belum maksimal.	STS	TS	N	S	SS
47.	Ketika ada karyawan baru, saya meremehkan kemampuannya.	STS	TS	N	S	SS
48.	Masalah kecil yang terjadi di perusahaan dapat menjadi masalah besar bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
49.	Saya bertindak sesuai kemauan diri sendiri tanpa mempertimbangkan dampak bagi perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
50.	Saya merasa keberatan jika harus membantu pekerjaan rekan kerja yang lain.	STS	TS	N	S	SS

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER II

Kuesioner berikut memuat sejumlah pernyataan. Silahkan saudara/i tunjuk setiap jawaban yang sesuai dengan apa yang saudara/i rasakan terhadap setiap pernyataan.

- I. Tulislah terlebih dahulu identitas diri sebelum saudara/i mengerjakan kuesioner.
- II. Saudara/i hanya diperbolehkan memilih satu jawaban pada setiap pernyataan.

Adapun untuk pilihan jawaban tersebut yaitu:

STS :bila pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan keadaan diri saudara/i.

TS :bila pernyataan tersebut **TIDAK SETUJU** dengan keadaan diri saudara/i.

N :bila saudara tidak mempunyai pendapat tentang pernyataan tersebut.

S :bila pernyataan tersebut **SETUJU** dengan keadaan diri saudara/i.

SS :bila pernyataan tersebut **SANGAT SETUJU** dengan keadaan diri saudara/i.

- III. Berilah respon dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Contoh mengerjakan:

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
1	Atasan memiliki semangat juang yang tinggi	STS	TS	N	S	SS

Apabila saudara/i akan mengganti jawaban yang tidak tepat, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
1	Atasan memiliki semangat juang yang tinggi	STS	TS	N	S	SS

- IV. Setelah jawaban terisi, teliti kembali dengan jawaban saudara/i. Jangan sampai ada yang terlewat/belum dijawab.

Selamat mengisi kuesioner ini dan terimakasih atas partisipasinya.

Skala *Tryout* Gaya Kepemimpinan Transformasional

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan bersikap angkuh kepada saya.	STS	TS	N	S	SS
2.	Atasan kurang mampu memberikan pengarahan kepada karyawan.	STS	TS	N	S	SS
3.	Atasan meyakinkan bahwa saya dapat memecahkan tugas yang rumit.	STS	TS	N	S	SS
4.	Atasan memperhatikan kinerja saya yang kurang maksimal.	STS	TS	N	S	SS
5.	Dalam melaksanakan pekerjaan, atasan memaksakan idenya untuk diterapkan.	STS	TS	N	S	SS
6.	Atasan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi.	STS	TS	N	S	SS
7.	Atasan memiliki semangat juang yang tinggi.	STS	TS	N	S	SS
8.	Atasan memberikan motivasi dan dorongan di dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
9.	Atasan tidak memberikan perubahan yang baik pada organisasi.	STS	TS	N	S	SS
10.	Atasan bersikap pasif dan tidak memberikan motivasi kepada saya.	STS	TS	N	S	SS
11.	Atasan memberikan ide baru untuk memecahkan permasalahan yang sedang saya hadapi.	STS	TS	N	S	SS
12.	Atasan membantu saya dalam mengoptimalkan potensi yang saya miliki.	STS	TS	N	S	SS
13.	Solusi dari atasan membuat saya bingung.	STS	TS	N	S	SS
14.	Saya merasa diabaikan oleh atasan.	STS	TS	N	S	SS
15.	Dalam pikiran saya atasan adalah panutan bagi karyawan.	STS	TS	N	S	SS
16.	Atasan menyampaikan tujuan secara sederhana.	STS	TS	N	S	SS
17.	Atasan belum mampu menanamkan visi dan misi.	STS	TS	N	S	SS

18.	Karyawan memiliki waktu yang terbatas ketika berkonsultasi dengan atasan	STS	TS	N	S	SS
19.	Atasan mendorong karyawan untuk lebih kreatif dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
20.	Atasan mengajak saya memahami penyebab dari permasalahan	STS	TS	N	S	SS
21.	Menurut saya, atasan belum mampu mengasah kreatifitas bawahannya.	STS	TS	N	S	SS
22.	Atasan lebih mendahulukan acara pribadi dibandingkan mengontrol kondisi karyawan di wahana.	STS	TS	N	S	SS
23.	Saya percaya atasan saya dapat menjadi contoh yang baik.	STS	TS	N	S	SS
24.	Saya merasa antusias jika bekerja sama dengan atasan.	STS	TS	N	S	SS
25.	Atasan menggunakan kekuasaannya untuk kepentingan pribadi.	STS	TS	N	S	SS
26.	Atasan menuntut standar kerja yang tinggi.	STS	TS	N	S	SS
27.	Atasan mendorong karyawan untuk lebih rasional dalam mengambil keputusan.	STS	TS	N	S	SS
28.	Atasan senantiasa memperhatikan kebutuhan karyawan di dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
29.	Kemampuan atasan terbatas dalam menyelesaikan masalah di dalam lingkungan kerja.	STS	TS	N	S	SS
30.	Ketika karyawan mengalami musibah/bencana, atasan bersikap acuh.	STS	TS	N	S	SS
31.	Atasan menjadi figur pemimpin yang bijaksana.	STS	TS	N	S	SS
32.	Atasan bersedia untuk memberikan ide-idenya dalam melaksanakan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS

33.	Atasan kurang bertanggung jawab terhadap kesalahan yang terjadi di perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
34.	Dalam menyelesaikan tugas, atasan kurang mampu menyampaikan gagasannya.	STS	TS	N	S	SS
35.	Atasan mendorong karyawan untuk lebih cermat dalam menyelesaikan masalah.	STS	TS	N	S	SS
36.	Atasan meluangkan waktu apabila karyawan datang berkonsultasi.	STS	TS	N	S	SS
37.	Sikap atasan kurang efektif dalam memberikan solusi kepada bawahan	STS	TS	N	S	SS
38.	Atasan kurang peduli dengan prestasi karyawan saat bekerja.	STS	TS	N	S	SS
39.	Atasan menggunakan kemampuan untuk menggerakkan karyawan ataupun kelompok terhadap pencapaian misi.	STS	TS	N	S	SS
40.	Atasan percaya jika karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.	STS	TS	N	S	SS

LAMPIRAN B**TABULASI DATA HASIL UJI COBA**

Tabuksi Data Organizational Citizenship Behavior																																																									
Responden	Nomor Item																																																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	Σ						
1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	227			
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	244			
3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	1	3	4	5	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	2	3	5	4	3	3	5	3	5	3	5	5	5	198			
4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	203				
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	197			
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	214		
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	215			
8	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	219	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	210		
10	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	221		
11	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	219			
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	195			
13	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	218		
14	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	183		
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	205		
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	196	
17	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	192		
18	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	204		
19	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	185		
20	1	5	5	5	3	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	179	
21	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	164	
22	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	179	
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	194
24	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	211
25	5	5	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	220
26	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	193
27	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	216
28	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	204
29	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	233
30	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	193

LAMPIRAN C
UJI VALIDITAS
DAN
UJI RELIABILITAS SKALA

Validitas dan Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Scale: ALL VARIABLES

TAHAP I

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,893	,913	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,087	3,500	4,633	1,133	1,324	,074	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	200,50	287,638	,662	.	,887
OCB2	200,53	306,326	,061	.	,896
OCB3	200,63	304,240	,100	.	,896
OCB4	199,97	298,999	,598	.	,890
OCB5	200,33	305,195	,167	.	,893
OCB6	200,30	297,803	,514	.	,890
OCB7	199,97	301,620	,389	.	,891
OCB8	200,40	305,007	,107	.	,895
OCB9	200,67	290,989	,454	.	,890
OCB10	200,33	292,299	,600	.	,888
OCB11	200,37	287,757	,544	.	,888
OCB12	200,07	301,857	,462	.	,891
OCB13	200,33	307,609	,030	.	,896
OCB14	200,07	299,582	,423	.	,891
OCB15	200,03	298,792	,452	.	,890
OCB16	200,33	285,402	,600	.	,887
OCB17	200,40	319,283	-,331	.	,900
OCB18	199,90	297,817	,655	.	,889
OCB19	199,93	299,720	,549	.	,890
OCB20	200,07	300,409	,477	.	,891
OCB21	200,87	296,533	,332	.	,892
OCB22	199,83	298,902	,592	.	,890
OCB23	200,50	305,914	,112	.	,894
OCB24	200,50	288,397	,486	.	,889
OCB25	200,43	294,254	,381	.	,891
OCB26	200,40	294,593	,365	.	,891
OCB27	200,10	297,817	,348	.	,891
OCB28	199,83	297,868	,652	.	,889
OCB29	199,83	297,868	,652	.	,889
OCB30	200,30	287,045	,675	.	,887
OCB31	200,37	282,378	,693	.	,886
OCB32	200,23	299,151	,308	.	,892
OCB33	200,07	304,754	,281	.	,892
OCB34	200,33	299,954	,259	.	,892
OCB35	200,10	306,714	,122	.	,893

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB36	200,20	288,924	,668	.	,887
OCB37	200,23	302,806	,265	.	,892
OCB38	200,70	305,666	,049	.	,897
OCB39	199,73	302,685	,388	.	,891
OCB40	200,57	286,944	,528	.	,888
OCB41	200,43	303,426	,201	.	,893
OCB42	199,80	298,993	,591	.	,890
OCB43	200,37	296,861	,398	.	,891
OCB44	200,40	287,145	,609	.	,887
OCB45	200,53	288,947	,544	.	,888
OCB46	200,53	295,292	,377	.	,891
OCB47	199,93	304,340	,282	.	,892
OCB48	200,57	310,668	-,060	.	,897
OCB49	200,60	287,697	,569	.	,888
OCB50	200,53	296,189	,264	.	,893

TAHAP II

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,924	,931	39

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,135	3,500	4,633	1,133	1,324	,078	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	157,40	267,076	,695	.	,919
OCB4	156,87	280,326	,519	.	,922
OCB6	157,20	277,545	,529	.	,922
OCB7	156,87	283,292	,297	.	,923
OCB9	157,57	268,599	,529	.	,921
OCB10	157,23	269,978	,700	.	,920
OCB11	157,27	265,513	,619	.	,920
OCB12	156,97	282,999	,384	.	,923
OCB14	156,97	280,723	,371	.	,923
OCB15	156,93	280,133	,392	.	,923
OCB16	157,23	263,702	,662	.	,919
OCB18	156,80	279,614	,552	.	,922
OCB19	156,83	281,178	,462	.	,922
OCB20	156,97	282,240	,373	.	,923
OCB21	157,77	276,806	,327	.	,924
OCB22	156,73	280,409	,504	.	,922
OCB24	157,40	265,145	,582	.	,921
OCB25	157,33	271,402	,468	.	,922
OCB26	157,30	272,976	,415	.	,923
OCB27	157,00	279,103	,307	.	,924
OCB28	156,73	279,513	,558	.	,922
OCB29	156,73	279,513	,558	.	,922
OCB30	157,20	265,407	,745	.	,919
OCB31	157,27	260,478	,765	.	,918
OCB32	157,13	279,637	,292	.	,924
OCB33	156,97	285,826	,203	.	,924

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB34	157,23	281,357	,215	.	,925
OCB36	157,10	267,266	,742	.	,919
OCB37	157,13	283,982	,209	.	,924
OCB39	156,63	283,620	,326	.	,923
OCB40	157,47	264,878	,594	.	,920
OCB42	156,70	280,493	,503	.	,922
OCB43	157,27	279,237	,317	.	,924
OCB44	157,30	264,838	,694	.	,919
OCB45	157,43	266,392	,632	.	,920
OCB46	157,43	273,564	,434	.	,922
OCB47	156,83	285,799	,187	.	,924
OCB49	157,50	265,776	,638	.	,920
OCB50	157,43	274,323	,310	.	,925

TAHAP III

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,926	,933	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,125	3,500	4,633	1,133	1,324	,083	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB1	140,50	247,362	,728	.	,921
OCB4	139,97	261,482	,494	.	,925
OCB6	140,30	257,872	,555	.	,924
OCB7	139,97	264,723	,254	.	,926
OCB9	140,67	249,057	,549	.	,924
OCB10	140,33	250,368	,729	.	,922
OCB11	140,37	245,826	,647	.	,922
OCB12	140,07	264,202	,348	.	,926
OCB14	140,07	261,995	,345	.	,926
OCB15	140,03	261,689	,354	.	,926
OCB16	140,33	244,299	,683	.	,922
OCB18	139,90	261,059	,511	.	,925
OCB19	139,93	262,478	,426	.	,925
OCB20	140,07	263,513	,339	.	,926
OCB21	140,87	258,326	,307	.	,927
OCB22	139,83	261,730	,469	.	,925
OCB24	140,50	245,500	,607	.	,923
OCB25	140,43	252,668	,461	.	,925
OCB26	140,40	253,697	,423	.	,925
OCB27	140,10	260,369	,290	.	,927
OCB28	139,83	260,833	,525	.	,925
OCB29	139,83	260,833	,525	.	,925
OCB30	140,30	246,217	,762	.	,921
OCB31	140,37	241,482	,779	.	,920
OCB32	140,23	261,082	,268	.	,927
OCB36	140,20	247,890	,764	.	,921
OCB39	139,73	264,616	,303	.	,926
OCB40	140,57	245,357	,617	.	,923

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB42	139,80	261,890	,463	.	,925
OCB43	140,37	260,516	,299	.	,926
OCB44	140,40	245,490	,714	.	,921
OCB45	140,53	246,809	,658	.	,922
OCB46	140,53	253,844	,456	.	,925
OCB49	140,60	246,179	,664	.	,922
OCB50	140,53	255,499	,304	.	,928

Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Scale: ALL VARIABLES

TAHAP I

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,952	,952	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,015	2,833	4,433	1,600	1,565	,093	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KT1	156,33	519,264	,577	.	,951
KT2	156,23	547,495	,075	.	,953
KT3	156,80	542,993	,087	.	,955
KT4	156,43	550,668	-,041	.	,954
KT5	156,80	555,545	-,141	.	,955
KT6	156,90	520,162	,525	.	,951
KT7	156,17	541,523	,299	.	,952
KT8	156,27	513,237	,854	.	,949
KT9	156,80	518,441	,604	.	,951
KT10	156,47	511,085	,773	.	,949
KT11	156,33	515,954	,711	.	,950
KT12	156,47	511,223	,823	.	,949
KT13	156,73	512,892	,785	.	,949
KT14	156,50	516,121	,722	.	,950
KT15	156,33	514,092	,847	.	,949
KT16	156,87	535,430	,322	.	,952
KT17	156,60	516,179	,760	.	,950
KT18	157,10	518,438	,580	.	,951
KT19	156,33	512,230	,894	.	,949
KT20	156,70	521,252	,547	.	,951
KT21	157,10	517,679	,613	.	,951
KT22	156,60	513,145	,723	.	,950
KT23	156,40	512,593	,774	.	,950
KT24	156,67	513,954	,756	.	,950
KT25	156,33	514,575	,800	.	,949
KT26	157,77	551,220	-,052	.	,956
KT27	156,80	529,269	,462	.	,952
KT28	156,50	507,638	,830	.	,949
KT29	156,80	519,338	,733	.	,950
KT30	156,20	531,407	,426	.	,952
KT31	156,37	507,482	,879	.	,949
KT32	156,30	544,907	,133	.	,953
KT33	156,40	514,110	,767	.	,950
KT34	156,57	537,357	,357	.	,952
KT35	156,43	515,426	,846	.	,949

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KT36	156,40	512,110	,879	.	,949
KT37	156,60	517,559	,758	.	,950
KT38	156,73	508,340	,723	.	,950
KT39	156,77	552,530	-,084	.	,955
KT40	156,50	515,638	,762	.	,950

TAHAP II

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,970	,970	33

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,045	3,500	4,433	,933	1,267	,058	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KT1	129,23	515,978	,591	.	,970
KT6	129,80	518,924	,498	.	,970
KT7	129,07	540,409	,240	.	,971
KT8	129,17	510,695	,853	.	,968
KT9	129,70	514,838	,625	.	,969
KT10	129,37	508,378	,775	.	,969
KT11	129,23	512,461	,731	.	,969
KT12	129,37	508,102	,835	.	,968
KT13	129,63	509,964	,793	.	,968
KT14	129,40	513,352	,726	.	,969
KT15	129,23	511,220	,854	.	,968
KT16	129,77	533,426	,306	.	,971
KT17	129,50	512,259	,792	.	,968
KT18	130,00	516,552	,566	.	,970
KT19	129,23	509,151	,907	.	,968
KT20	129,60	518,041	,559	.	,970
KT21	130,00	516,069	,593	.	,970
KT22	129,50	509,500	,745	.	,969
KT23	129,30	509,872	,777	.	,969
KT24	129,57	510,806	,768	.	,969
KT25	129,23	511,771	,806	.	,968
KT27	129,70	526,493	,465	.	,970
KT28	129,40	504,041	,852	.	,968
KT29	129,70	515,528	,764	.	,969
KT30	129,10	528,093	,443	.	,970
KT31	129,27	505,030	,877	.	,968
KT33	129,30	512,286	,749	.	,969
KT34	129,47	534,740	,356	.	,970
KT35	129,33	512,506	,854	.	,968
KT36	129,30	509,045	,891	.	,968
KT37	129,50	514,052	,781	.	,969
KT38	129,63	504,723	,743	.	,969
KT40	129,40	513,903	,742	.	,969

TAHAP III**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,971	,971	32

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,033	3,500	4,400	,900	1,257	,055	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KT1	124,80	509,338	,594	.	,970
KT6	125,37	512,792	,491	.	,971
KT8	124,73	504,340	,850	.	,969
KT9	125,27	508,271	,626	.	,970
KT10	124,93	501,926	,776	.	,969
KT11	124,80	505,821	,735	.	,970
KT12	124,93	501,651	,836	.	,969

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KT13	125,20	503,476	,794	.	,969
KT14	124,97	506,861	,727	.	,970
KT15	124,80	504,717	,855	.	,969
KT16	125,33	526,989	,302	.	,972
KT17	125,07	505,720	,794	.	,969
KT18	125,57	510,323	,560	.	,971
KT19	124,80	502,648	,908	.	,969
KT20	125,17	511,316	,564	.	,971
KT21	125,57	509,702	,590	.	,971
KT22	125,07	503,099	,744	.	,970
KT23	124,87	503,361	,778	.	,969
KT24	125,13	504,189	,772	.	,969
KT25	124,80	505,131	,810	.	,969
KT27	125,27	519,995	,464	.	,971
KT28	124,97	497,620	,852	.	,969
KT29	125,27	508,892	,768	.	,970
KT30	124,67	521,540	,442	.	,971
KT31	124,83	498,695	,875	.	,969
KT33	124,87	505,706	,752	.	,970
KT34	125,03	528,240	,353	.	,971
KT35	124,90	505,955	,857	.	,969
KT36	124,87	502,671	,889	.	,969
KT37	125,07	507,444	,784	.	,969
KT38	125,20	498,579	,738	.	,970
KT40	124,97	507,482	,740	.	,970

LAMPIRAN D

ALAT UKUR SETELAH UJI COBA

SKALA PENELITIAN



Di Susun Oleh:

RISMA PRILIYANA

12130168K

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI**

SURAKARTA

2017

KATA PENGANTAR

Kepada Yth. Karyawan/karyawati

Dreamland Spring Waterpark Ajibarang, Banyumas

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi yang sedang mengadakan penelitian di *Dreamland Spring Waterpark* Ajibarang guna menyelesaikan tugas akhir. Di tengah-tengah kegiatan saudara/i saat ini, perkenankan saya meminta bantuan saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir. Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu saya mengharapkan saudara/i dapat memberikan jawaban yang jujur dan terbuka.

Ada beberapa alternative jawaban yang disediakan, semua jawaban benar sepanjang jawaban yang diberikan sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pemikiran sendiri tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Jawaban saudara/i tidak akan mempengaruhi penilaian kerja diperusahaan tempat saudara/i bekerja. Identitas saudara/i benar-benar dilindungi. Untuk menjaga kerahasiaan jawaban, mohon kuesioner yang telah diisi ***dimasukan*** dalam amplop yang sudah tersedia dan ***direkatkan*** kembali.

Akhirnya, atas segala partisipasi dan ketulusan jawaban yang telah saudara/i berikan saya sangat menghargainya dan mengucapkan terima kasih atas bantuan serta kerjasamanya.

Hormat saya,

Risma Priliyana

IDENTITAS RESPONDEN

No :
Jenis kelamin : laki-laki/perempuan*
Usia :
Divisi :
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja :

*) Coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER I

Kuesioner berikut memuat sejumlah pernyataan. Silahkan saudara/i tunjuk setiap jawaban yang sesuai dengan apa yang saudara/i rasakan terhadap setiap pernyataan.

- IV. Tulislah terlebih dahulu identitas diri sebelum saudara/i mengerjakan kuesioner.
- V. Saudara/i hanya diperbolehkan memilih satu jawaban pada setiap pernyataan.

Adapun untuk pilihan jawaban tersebut yaitu:

STS :bila pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan keadaan diri saudara/i.

TS :bila pernyataan tersebut **TIDAK SESUAI** dengan keadaan diri saudara/i.

N :bila saudara tidak mempunyai pendapat tentang pernyataan tersebut.

S :bila pernyataan tersebut **SESUAI** dengan keadaan diri saudara/i.

SS :bila pernyataan tersebut **SANGAT SESUAI** dengan keadaan diri saudara/i.

- VI. Berilah respon dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Contoh mengerjakan:

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
1	Saya senang bekerja disini	STS	TS	N	S	SS

Apabila saudara/i akan mengganti jawaban yang tidak tepat, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
1	Saya senang bekerja disini	STS	TS	N	S	SS

Setelah jawaban terisi, teliti kembali dengan jawaban saudara/i. Jangan sampai ada yang terlewat/belum dijawab.

Selamat mengisi kuesioner ini dan terima kasih atas partisipasinya.

Skala *Organizational Citizenship Behavior*

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengabaikan permasalahan yang dihadapi rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya hanya mengerjakan tugas pokok pekerjaan saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya bersedia menggantikan pekerjaan rekan yang tidak masuk kerja.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya mengoptimalkan waktu bekerja untuk hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya tetap memberikan pelayanan kerja yang baik, meskipun gaji saya kecil.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya menghormati semua karyawan di seluruh divisi.	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya membesarkan masalah yang terjadi diperusahaan.	STS	TS	N	S	SS
8.	Saya menceritakan masalah pribadi rekan kerja kepada orang lain.	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya menolak jika diminta untuk mengikuti <i>event-event</i> penting yang diselenggarakan pihak manajemen.	STS	TS	N	S	SS
10.	Masalah yang terjadi di perusahaan, saya ceritakan kepada orang lain.	STS	TS	N	S	SS
11.	Saya menyalahgunakan hak rekan kerja yang lain.	STS	TS	N	S	SS
12.	Saya meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas kerja yang telah ditentukan.	STS	TS	N	S	SS
13.	Saya berusaha bersikap baik untuk mencegah terjadinya masalah dengan rekan kerja yang lain.	STS	TS	N	S	SS

14.	Saya datang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan oleh pihak manajemen.	STS	TS	N	S	SS
15.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang sedang mengalami permasalahan pribadi.	STS	TS	N	S	SS
16.	Saya mencari-cari kesalahan yang dilakukan pihak perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
17.	Saya menceritakan keburukan pihak manajemen kepada orang lain.	STS	TS	N	S	SS
18.	Saya tidak bersedia untuk bertukar jatah libur dengan rekan kerja yang sedang mengalami musibah.	STS	TS	N	S	SS
19.	Ketika pekerjaan rekan kerja yang lain menumpuk, saya tidak menawarkan diri untuk membantunya.	STS	TS	N	S	SS
20.	Saya bertindak sesuai kemauan diri sendiri tanpa mempertimbangkan dampak bagi perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
21.	Saya dengan senang hati akan meringankan pekerjaan rekan kerja yang <i>overload</i> (berlebihan).	STS	TS	N	S	SS
22.	Saya membantu mengarahkan karyawan baru secara sukarela.	STS	TS	N	S	SS
23.	Saya meminta maaf jika saya melakukan kesalahan kepada rekan kerja lain.	STS	TS	N	S	SS
24.	Saya menghadiri pertemuan-pertemuan perusahaan meskipun itu tidak wajib.	STS	TS	N	S	SS
25.	Saya hanya menghormati kepala divisi saja.	STS	TS	N	S	SS
26.	Saya menolak tawaran atasan jika diperintah untuk mengikuti rapat atau undangan penting.	STS	TS	N	S	SS

27.	Saya tidak berpartisipasi dalam kegiatan <i>gathering</i> yang dilakukan setiap tahun.	STS	TS	N	S	SS
28.	Saya mengadu domba rekan kerja yang berbeda divisi.	STS	TS	N	S	SS
29.	Saya tidak peduli dengan pekerjaan rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
30.	Saya berusaha menjaga perkataan agar tidak menyinggung perasaan rekan kerja yang lain.	STS	TS	N	S	SS
31.	Saya menggunakan waktu istirahat tepat waktu.	STS	TS	N	S	SS
32.	Saya siap memberikan bantuan kepada rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaannya.	STS	TS	N	S	SS
33.	Saya membantu rekan kerja yang berbeda divisi dengan saya tanpa mengharapkan imbalan.	STS	TS	N	S	SS
34.	Saya merasa keberatan jika harus membantu pekerjaan rekan kerja yang lain.	STS	TS	N	S	SS
35.	Saya melanggar peraturan perusahaan karena pengawasan dari pihak manajemen belum maksimal.	STS	TS	N	S	SS

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER II

Kuesioner berikut memuat sejumlah pernyataan. Silahkan saudara/i tunjuk setiap jawaban yang sesuai dengan apa yang saudara/i rasakan terhadap setiap pernyataan.

- V. Tulislah terlebih dahulu identitas diri sebelum saudara/i mengerjakan kuesioner.
- VI. Saudara/i hanya diperbolehkan memilih satu jawaban pada setiap pernyataan.
Adapun untuk pilihan jawaban tersebut yaitu:
- STS :bila pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan keadaan diri saudara/i.
- TS :bila pernyataan tersebut **TIDAK SETUJU** dengan keadaan diri saudara/i.
- N :bila saudara tidak mempunyai pendapat tentang pernyataan tersebut.
- S :bila pernyataan tersebut **SETUJU** dengan keadaan diri saudara/i.
- SS :bila pernyataan tersebut **SANGAT SETUJU** dengan keadaan diri saudara/i.
- VII. Berilah respon dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.
Contoh mengerjakan:

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
1	Atasan memiliki semangat juang yang tinggi	STS	TS	N	S	SS

Apabila saudara/i akan mengganti jawaban yang tidak tepat, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
1	Atasan memiliki semangat juang yang tinggi	STS	TS	N	S	SS

- VIII. Setelah jawaban terisi, teliti kembali dengan jawaban saudara/i. Jangan sampai ada yang terlewati/belum dijawab.

Selamat mengisi kuesione rini dan terima kasih atas partisipasinya.

Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan bersikap angkuh kepada saya.	STS	TS	N	S	SS
2.	Dalam pikiran saya atasan adalah panutan bagi karyawan.	STS	TS	N	S	SS
3.	Atasan memberikan motivasi dan dorongan di dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
4.	Atasan memberikan ide baru untuk memecahkan permasalahan yang sedang saya hadapi.	STS	TS	N	S	SS
5.	Atasan tidak memberikan perubahan yang baik pada organisasi.	STS	TS	N	S	SS
6.	Atasan bersikap pasif dan tidak memberikan motivasi kepada saya.	STS	TS	N	S	SS
7.	Solusi dari atasan membuat saya bingung.	STS	TS	N	S	SS
8.	Atasan membantu saya dalam mengoptimalkan potensi yang saya miliki.	STS	TS	N	S	SS
9.	Atasan mendorong karyawan untuk lebih kreatif dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
10.	Atasan menyampaikan tujuan secara sederhana.	STS	TS	N	S	SS
11.	Atasan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi.	STS	TS	N	S	SS
12.	Menurut saya, atasan belum mampu mengasah kreatifitas bawahannya.	STS	TS	N	S	SS
13.	Karyawan memiliki waktu yang terbatas ketika berkonsultasi dengan atasan	STS	TS	N	S	SS
14.	Saya percaya atasan saya dapat menjadi contoh yang baik.	STS	TS	N	S	SS

15.	Saya merasa antusias jika bekerja sama dengan atasan	STS	TS	N	S	SS
16.	Atasan mendorong karyawan untuk lebih rasional dalam mengambil keputusan.	STS	TS	N	S	SS
17.	Atasan belum mampu menanamkan visi dan misi.	STS	TS	N	S	SS
18.	Atasan menggunakan kekuasaannya untuk kepentingan pribadi.	STS	TS	N	S	SS
19.	Dalam menyelesaikan tugas, atasan kurang mampu menyampaikan gagasannya.	STS	TS	N	S	SS
20.	Atasan mengajak saya memahami penyebab dari permasalahan	STS	TS	N	S	SS
21.	Atasan mendorong karyawan untuk lebih cermat dalam menyelesaikan masalah.	STS	TS	N	S	SS
22.	Atasan percaya jika karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.	STS	TS	N	S	SS
23.	Kemampuan atasan terbatas dalam menyelesaikan masalah di dalam lingkungan kerja.	STS	TS	N	S	SS
24.	Saya merasa diabaikan oleh atasan.	STS	TS	N	S	SS
25.	Atasan lebih mendahulukan acara pribadi dibandingkan mengontrol kondisi karyawan di wahana.	STS	TS	N	S	SS
26.	Atasan senantiasa memperhatikan kebutuhan karyawan di dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
27.	Atasan meluangkan waktu apabila karyawan datang berkonsultasi.	STS	TS	N	S	SS
28.	Atasan menjadi figur pemimpin yang bijaksana.	STS	TS	N	S	SS

29.	Ketika karyawan mengalami musibah/bencana, atasan bersikap acuh.	STS	TS	N	S	SS
30.	Atasan kurang peduli dengan prestasi karyawan saat bekerja.	STS	TS	N	S	SS
31.	Sikap atasan kurang efektif dalam memberikan solusi kepada bawahan	STS	TS	N	S	SS
32.	Atasan kurang bertanggung jawab terhadap kesalahan yang terjadi di perusahaan.	STS	TS	N	S	SS

Periksalah kembali, jangan sampai ada nomor yang terlewatkan

Terimakasih

LAMPIRAN E

TABULASI DATA PENELITIAN

Responden		Tabulasi Data Organizational Citizenship Behavior																																			Σ	
		Butir Item																																				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35				
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	137		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
3	5	1	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	4	4	1	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	148	
4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	145	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	169	
7	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	
8	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	157	
9	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	145	
10	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	158	
11	2	2	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	123	
12	1	1	5	4	3	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	3	1	1	5	1	5	5	1	5	1	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	132	
13	5	2	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	2	1	4	4	1	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	132	
14	4	1	5	1	5	4	5	4	5	5	5	4	2	4	5	5	2	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	144	
15	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	162	
16	4	2	5	4	4	5	4	2	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	2	1	4	4	4	2	3	2	4	4	128	
17	2	2	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	123	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	137	
19	5	2	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	1	5	4	4	1	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	135	
20	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	135	
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	150	
22	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
23	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	158	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	137	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
26	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	4	3	5	4	5	5	4	2	4	5	5	5	151	
27	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	136	
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	138
30	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	2	2	3	5	4	5	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	1	131	

Responden		Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan Transformatif																																Σ	
		Butir Item																																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	2	5	3	4	3	5	5	5	5	125	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	3	5	2	5	5	5	5	133	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	133	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	157	
7	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	124	
8	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	5	135	
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	133	
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	152	
11	4	4	5	5	3	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	141	
12	4	5	5	5	3	2	2	3	5	5	2	2	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	4	5	2	5	4	122	
13	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	2	3	5	3	3	5	2	4	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	128	
14	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	2	2	5	5	4	5	4	2	5	5	136	
15	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	2	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	2	5	5	5	5	3	5	5	134	
16	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
17	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	133	
18	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	113	
19	4	2	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	1	2	127
20	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	114
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
23	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	128
24	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
26	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	123
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	144
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130
29	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
30	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	5	4	3	2	2	131	

LAMPIRAN F

DESKRIPSI DATA EMPIRIK

DAN

UJI ASUMSI

1. Deskripsi Data Empirik

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	66	143,53	8,551	123	169
Kepemimpinan Transformasional	66	131,36	8,789	108	157

2. Uji Asumsi

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

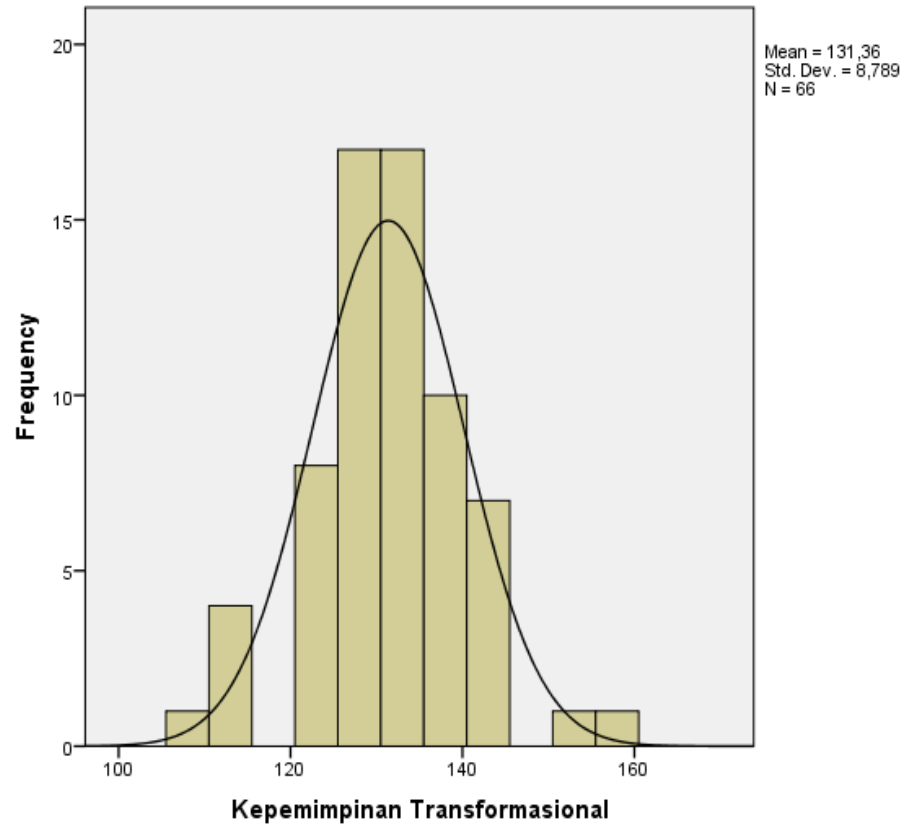
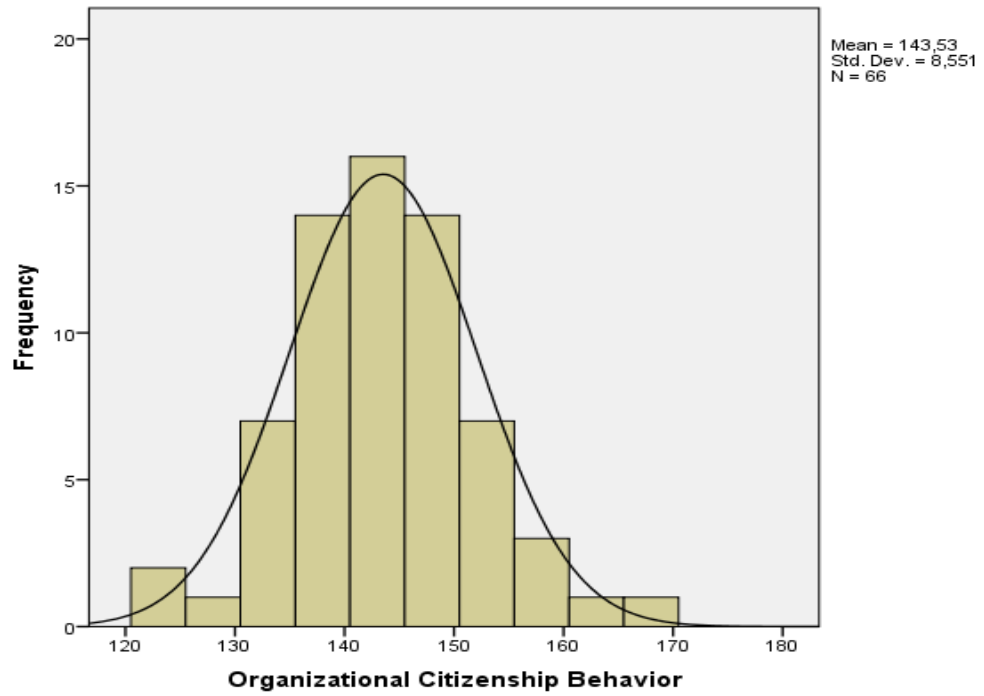
		<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepemimpinan Transformasional
N		66	66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	143,53	131,36
	Std. Deviation	8,551	8,789
Most Extreme Differences	Absolute	,083	,098
	Positive	,073	,087
	Negative	-,083	-,098
Test Statistic		,083	,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,195 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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



B. Uji Linearitas

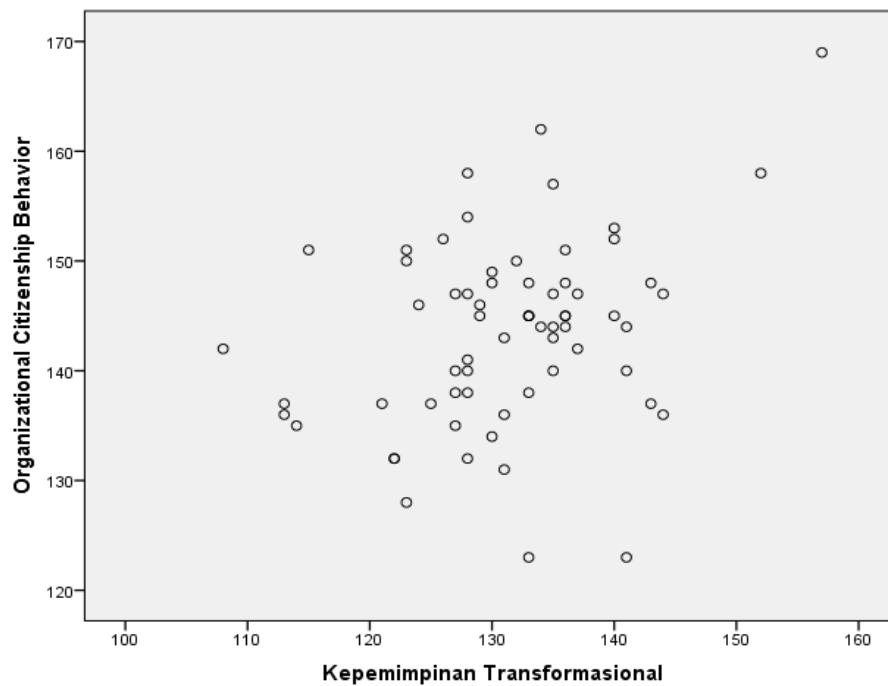
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Organizational Citizenship Behavior * Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	(Combined)	2397,177	26	92,199	1,527	,113
		Linearity	515,757	1	515,757	8,540	,006
		Deviation from Linearity	1881,420	25	75,257	1,246	,263
	Within Groups		2355,262	39	60,391		
Total			4752,439	65			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Organizational Citizenship Behavior * Kepemimpinan Transformasional	,329	,109	,710	,504

Grafik Linearitas



LAMPIRAN G**UJI HIPOTESIS**

Correlations

		Kepemimpinan Transformasional	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	,329**
	Sig. (2-tailed)		,007
	N	66	66
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Pearson Correlation	,329**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	
	N	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> * Kepemimpinan Transformasional	,329	,109	,710	,504

LAMPIRAN H

ANALISIS TAMBAHAN

T-TEST GROUPS=Gender(1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=OCB
 /CRITERIA=CI (.95) .

T-Test

Group Statistics

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Laki-laki	30	144,87	9,612	1,755
	Perempuan	23	142,43	7,543	1,573

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Organizational Citizenship Behavior	Equal variances assumed	,060	,807	,999	51	,322	2,432	2,433	-2,453	7,317
	Equal variances not assumed			1,032	50,9	,307	2,432	2,357	-2,299	7,163

LAMPIRAN I
SURAT IJIN PENELITIAN



Nomor : 454/H6-4e/10.02.2017
Hal : Permohonan Ijin Observasi Awal

Kepada : Yth. Pimpinan Wisata Dreamland Waterpark
Pancasan, Ajibarang Jawa Tengah
Di tempat.

Dengan hormat,

Bersama Surat ini kami mohon bantuannya untuk memberikan ijin bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi :

Nama	NIM
Risma Priliyana	12130168K

untuk mengadakan Observasi dan Penelitian awal kaneah penelitian di Wisata Dreamland Waterpark yang Bapak/Ibu pimpin. Penelitian ilmiah tersebut dilaksanakan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat tugas akhir menempuh jenjang pendidikan program studi S-1 Psikologi di Universitas Setia Budi yang berjudul: **"Hubungan Antara Gaya Kepimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Wahana Wisata Dreamland Waterpark Pancasan Ajibarang"**

Demikian permohonan kami, atas kerjasamanya kami sampaikan terima kasih

Surakarta, 10 Pebruari 2017

an Dekan,
Sekretaris Fakultas

Patria Mukti, S.Psi., M.Si.

Tembusan kepada Yth.:

1. Arsip





KAWASAN WISATA
DREAM LAND WATER PARK
AJIBARANG – BANYUMAS

Jl. Raya Pancasan – Ajibarang Kec. Ajibarang Kab. Banyumas Jawa Tengah 53163
 Hot line : (0281) 572854 e-mail : dlp_springwater@gmail.com

SURAT KETERANGAN

NO : 021/VII/DLP/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AGUS SUPRIHADI
 Jabatan : General Manager CV. Dream Land Park
 Alamat : Perum. Bancar Kembar Permai Blok I No. 14
 Purwokerto

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : RISMA PRILIYANA
 No. Mahasiswa : 12130168K
 Fakultas : Psikologi
 Universitas : Setya Budi Surakarta

Benar telah melakukan penelitian di CV. Dream Land Park / Kawasan Wisata Pancasan – Ajibarang dan yang bersangkutan juga sudah memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian tersebut diatas.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Pancasan, 3 Agustus 2017

CV. Dream Land Park
 General Manager



AGUS SUPRIHADI

