



**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) MELALUI  
PERAN SANTRI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
PADA PONDOK MODERN GONTOR 9 KALIANDA LAMPUNG**  
*(Effect of Personality And Motivation To Organizational Citizenship Behaviour (OCB)  
Through The Role Of Santri As Intervening Variable On  
Islamic Boarding School Gontor 9 Kalianda Lampung)*

**SKRIPSI**

Oleh:

**Aulia Bagus Wibowo**

**NIM 120810201336**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**



**PENGARUH KEPRIBADIAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) MELALUI  
PERAN SANTRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PONDOK MODERN GONTOR 9 KALIANDA LAMPUNG**  
*(Effect of Personality And Motivation To Organizational Citizenship Behaviour (OCB)  
Through The Role Of Santri As Intervening Variable On  
Islamic Boarding School Gontor 9 Kalianda Lampung)*

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

**Aulia Bagus Wibowo**

**NIM 120810201336**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**

## PERSEMBAHAN

Saya ucapkan puji syukur kehadirat Tuhan. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih yang tidak terkira kepada:

1. Orang tua saya tercinta, yang telah memberikan kasih sayang, doa dan cinta yang tidak pernah lelah kepada penulis.
2. Keluarga besar yang memberikan dukungan dan semangat.
3. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2012 yang saya sayangi.
4. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang saya banggakan.

**MOTTO**

*“Some beautiful paths can't be discovered without getting lost”. ( Erol Ozan )*

“Saya telah belajar dari pengalaman yang lebih pahit sebagai sebuah pelajaran paling penting, menyimpan amarah, dan ketika panasnya tersimpan, diubah menjadi energi, dengan demikian amarah yang terkendali dapat diubah menjadi kekuatan yang dapat menggerakkan dunia”.

(Mahatma Gandhi)

“Orang besar menurut Gontor adalah yang bersedia mengabdikan dan berjuang di masyarakat dengan segala keikhlasannya meski hanya di kampung kecil atau langgar terpencil”

تحرك فإن في الحركة بركة

(Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, MA)

“Banyak orang berpikir bagaimana cara hidup yang baik, tetapi mereka lupa bagaimana mati yang baik”

(KH. Hasan Abdullah Sahal)

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Aulia Bagus Wibowo

NIM : 120810201336

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Melalui Peran Santri Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahaan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 27 Juli 2017

Yang Menyatakan,

Aulia Bagus Wibowo

NIM 120810201336

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : PENGARUH KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB)  
MELALUI PERAN SANTRI SEBAGAI VARIABEL  
*INTERVENING* PADA PONDOK MODERN GONTOR 9  
KALIANDA LAMPUNG

Nama Mahasiswa : Aulia Bagus Wibowo

NIM : 120810201336

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 27 Juli 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini, S.E, M.M, Ph.D

NIP. 19690329 199303 2 001

Dr. Nurhayati, M.M.

NIP. 19610607 198702 2 001

Menyetujui  
Ketua Program Studi  
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S. S.E.. MM

NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) MELALUI PERAN SANTRI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PONDOK MODERN GONTOR 9 KALIANDA LAMPUNG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Nama Mahasiswa** : **Aulia Bagus Wibowo**

**NIM** : **120810201336**

**Jurusan** : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**16 Agustus 2017**

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelas Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua** : **Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si, QIA.** : (.....)

**NIP. 19750106 200003 2 001**

**Sekretaris** : **Drs. Sunardi, M.M.** : (.....)

**NIP. 19530403 198503 1 001**

**Anggota** : **Drs. Adi Prasodjo, M.P** : (.....)

**NIP. 19550516 198703 1 001**

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Foto 4 x 6

**Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak.**

**NIP. 19710727 199512 1 001**

## RINGKASAN

**Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)* Melalui Peran Santri Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung;** Aulia Bagus Wibowo; 120810201336; 2017; 74 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sebuah organisasi dituntut untuk mampu bersaing serta berkompetisi secara global agar bisa tetap bertahan. Salah satu strategi yang harus ditempuh oleh organisasi atau perusahaan adalah dengan memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang telah dimiliki. Karena SDM merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dalam organisasi. Peran SDM akan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009:5). SDM bisa dikatakan aset yang sangat penting dan berharga bagi perusahaan, karena setiap perusahaan membutuhkan peran SDM agar dapat melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas perusahaannya dan mempunyai daya saing yang tinggi. SDM sebagai aset yang sangat penting dan berharga dalam kehidupan, dalam hidup sering ditemukan batu sandungan yang bisa menghambat atau menghancurkan semangat seseorang. Karena setiap manusia membutuhkan dorongan positif yang berasal baik dari dalam diri atau dari luar dirinya sehingga bisa menyadari keberadaan dan potensi yang ada dalam dirinya dan dapat dimanfaatkan dengan maksimal.

Obyek pada penelitian ini adalah Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung. Dengan populasi dalam penelitian ini adalah santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah santri OPPM di Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 78 responden, yang diperoleh dari santri OPPM di Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung. Dalam kajian ini jumlah indikator variabel seluruhnya berjumlah 15, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepribadian dan motivasi terhadap *organizational citizenship behaviour (ocb)* melalui peran santri sebagai variabel *intervening* pada pondok modern gontor 9 kalianda lampung, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepribadian dan motivasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap *organizational citizenship behaviour (ocb)* melalui peran santri sebagai variabel *intervening* pada pondok modern gontor 9 kalianda lampung.



## SUMMARY

*(Effect of Personality And Motivation To Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Through The Role Of Santri As Intervening Variable On Islamic Boarding School Gontor 9 Kalianda Lampung); Aulia Bagus Wibowo; 120810201336; 2017; 74 pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.*

An organization is required to compete and compete globally in order to survive. One strategy that must be taken by the organization or company is to strengthen the capacity of organizations and human resources that have been owned. Because HR is one of the most strategic factors in the organization. The role of HR will greatly determine the success and failure of the organization in achieving the vision and mission that has been set (Sudarmanto, 2009: 5). HR can be said to be a very important and valuable asset for the company, because every company needs the role of human resources in order to carry out activities and develop the quality of the company and have a high competitiveness. HR as a very important and valuable asset in life, in life is often found a stumbling block that can hinder or destroy a person's spirit. Because every human being needs a positive impulse originating either from within or from outside himself so that he can realize the existence and potential that is in him and can be utilized with the maximum.

The object of this research is Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung. With population in this research is santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung. While the sample in this study is santri OPPM at Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung. The number of samples in this study are 78 respondents, obtained from santri OPPM at Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung In this study the total number of indicator variables totaled 15, the data analysis method used in this study is path analysis, to determine the influence Directly and indirectly from each variable.

Based on the results of research and discussion about the influence of Personality and Motivation Against Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Through the Role of Santri as Intervening Variable In Modern Pondok Gontor 9 Kalianda Lampung, it can be concluded that the variables Personality and Motivation directly and indirectly influence Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Through the Role of Santri as Intervening Variable at Modern Pondok Gontor 9 Kalianda Lampung

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Melalui Peran Santri Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Muhammad Miqdad, SE., MM., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember,
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih. M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
3. Dewi Prihatini, S.E, M.M, Ph.D. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan,
4. Dr. Nurhayati, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan,
5. Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si, QIA, Drs. Sunardi, M.M, Drs. Adi Prasodjo, M.P Selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi,

6. Seluruh dosen dan staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini,
7. Teristimewa untuk papa saya tersayang Drs. H. Sumadin Abdullah Umar M.si dan mama Hj. Munti'ah S.sos serta keluarga, yang selama ini telah memberikan dukungan do'a, moril maupun materil, nasehat, bimbingan, semangat dan kasih sayang, dalam penyelesaian skripsi selama ini agar menjadi bekal terbaik,
8. Untuk drg. Rachel Marcellia Hamada S.kg yang selalu sabar mendampingi dan memberikan semangat kepada saya agar tidak menyerah untuk mengerjakan skripsi ini
9. Seluruh sahabat tercinta Azalia Thalita Almira SE, Fara Nazila SE, Lia Novinda SE, Alif Puji Rahayu SE yang sudah lulus terlebih dahulu, sahabat Paduan Suara Mahasiswa Bunga Sartika, Nur Huda, Ridho Ramdhan serta teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2012 terutama konsentrasi manajemen sumber daya manusia,
10. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu, Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 27 Juli 2017

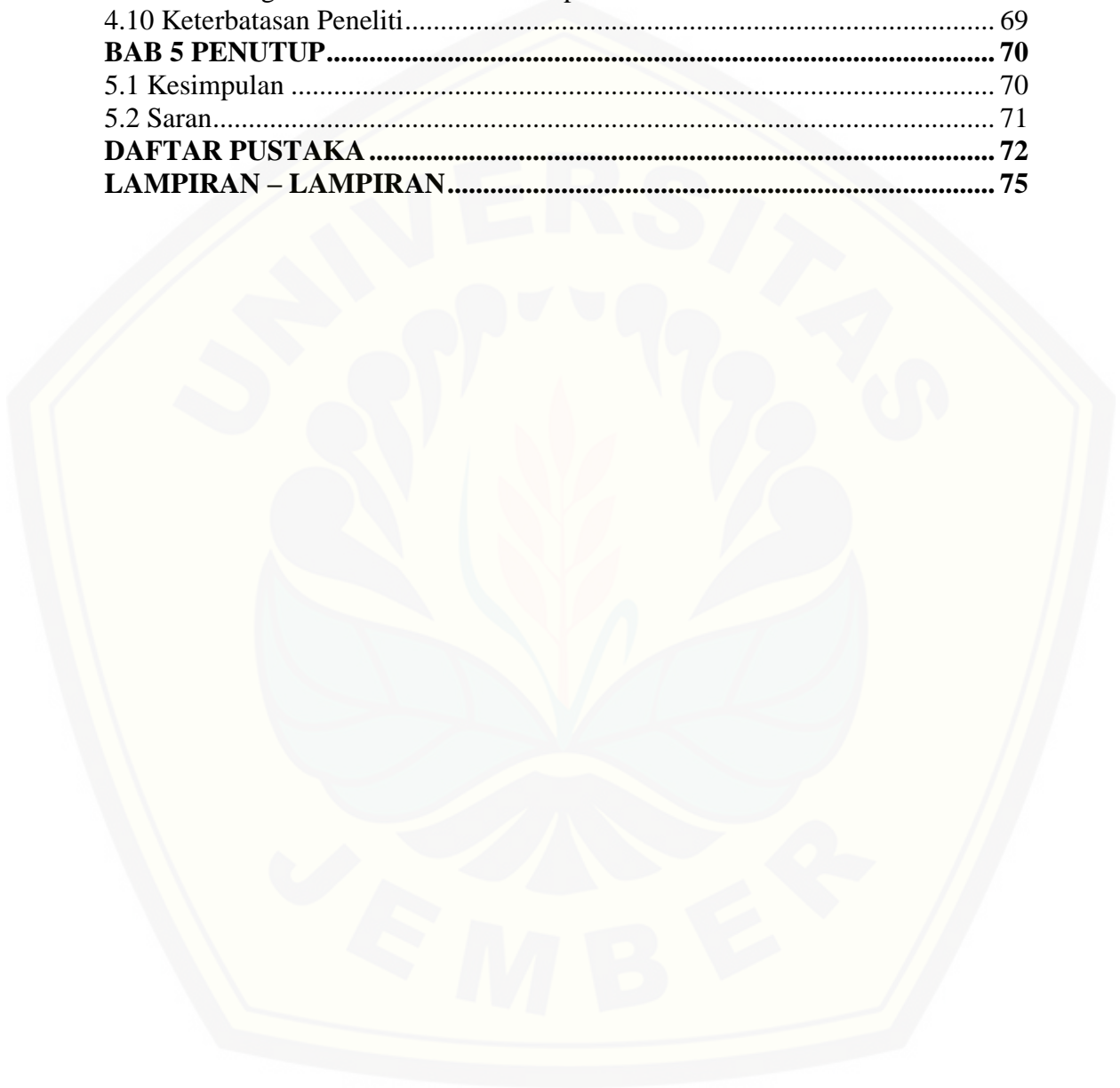
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	ix
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Kepribadian.....	9
2.1.2 Motivasi .....	12
2.1.3 Peran Santri.....	18
2.1.4 OCB .....	21
2.2 Kajian Empiris .....	26
2.3 Kerangka Konseptual .....	29
2.4 Hipotesis.....	30
2.4.1 Pengaruh Kepribadian Terhadap Peran Santri .....	31
2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Peran Santri.....	30
2.4.3 Pengaruh Kepribadian terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) .....	32
2.4.4 Pengaruh Motivasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) .....	32
2.4.5 Pengaruh Peran Santri terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB) .....	33

<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1 jenis dan Rancangan Penelitian.....	34
3.2 Populasi dan Sampel .....	34
3.2.1 Populasi.....	34
3.2.2 Sampel.....	34
3.3 Pengumpulan Data .....	35
3.3.1 Jenis Data .....	35
3.3.2 Sumber Data.....	35
3.3.3 Metode Pngumpulan Data.....	35
3.3.4 Identifikasi Variabel.....	36
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran .....	36
3.5 Pengukuran Variabel.....	39
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	40
3.6.1 Uji Validitas .....	40
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	40
3.7 Uji Normalitas Data .....	41
3.8 Metode Analisis Data.....	41
3.8.1 Uji Asumsi Klasik .....	43
3.8.2 Uji Hipotesis .....	44
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah .....	46
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
4.1 Gambaran Umum.....	48
4.2 Deskripsi Responden.....	50
4.2.1 Suku Asal Responden .....	50
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Daerah .....	51
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
4.3.1 Deskripsi Variabel Kepribadian ( $X_1$ ).....	52
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi ( $X_2$ ) .....	52
4.3.3 Deskripsi Variabel Peran Santri ( $Z$ ).....	53
4.3.4 Deskripsi Variabel OCB ( $Y$ ).....	54
4.4 Uji Instrumen .....	55
4.4.1 Uji Validitas .....	55
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	56
4.5 Uji Normalitas Data .....	57
4.6 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	58
4.7 Uji Asumsi Klasik .....	60
4.7.1 Uji Multikolinieritas.....	60
4.7.2 Uji Heteroskedastisitas.....	61
4.8 Uji Hipotesis.....	61
4.8.1 Uji t.....	61
4.8.2 Menghitung Jalur .....	62
4.9 Pembahasan.....	64
4.9.1 Pengaruh Kepribadian terhadap Peran Santri .....	64

4.9.2 Pengaruh Motivasi terhadap Peran Santri .....	65
4.9.3 Pengaruh Kepribadian terhadap OCB .....	66
4.9.4 Pengaruh Motivasi terhadap OCB .....	67
4.9.5 Pengaruh Peran Santri terhadap OCB .....	68
4.10 Keterbatasan Peneliti .....	69
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>70</b>
5.1 Kesimpulan .....	70
5.2 Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN .....</b>	<b>75</b>

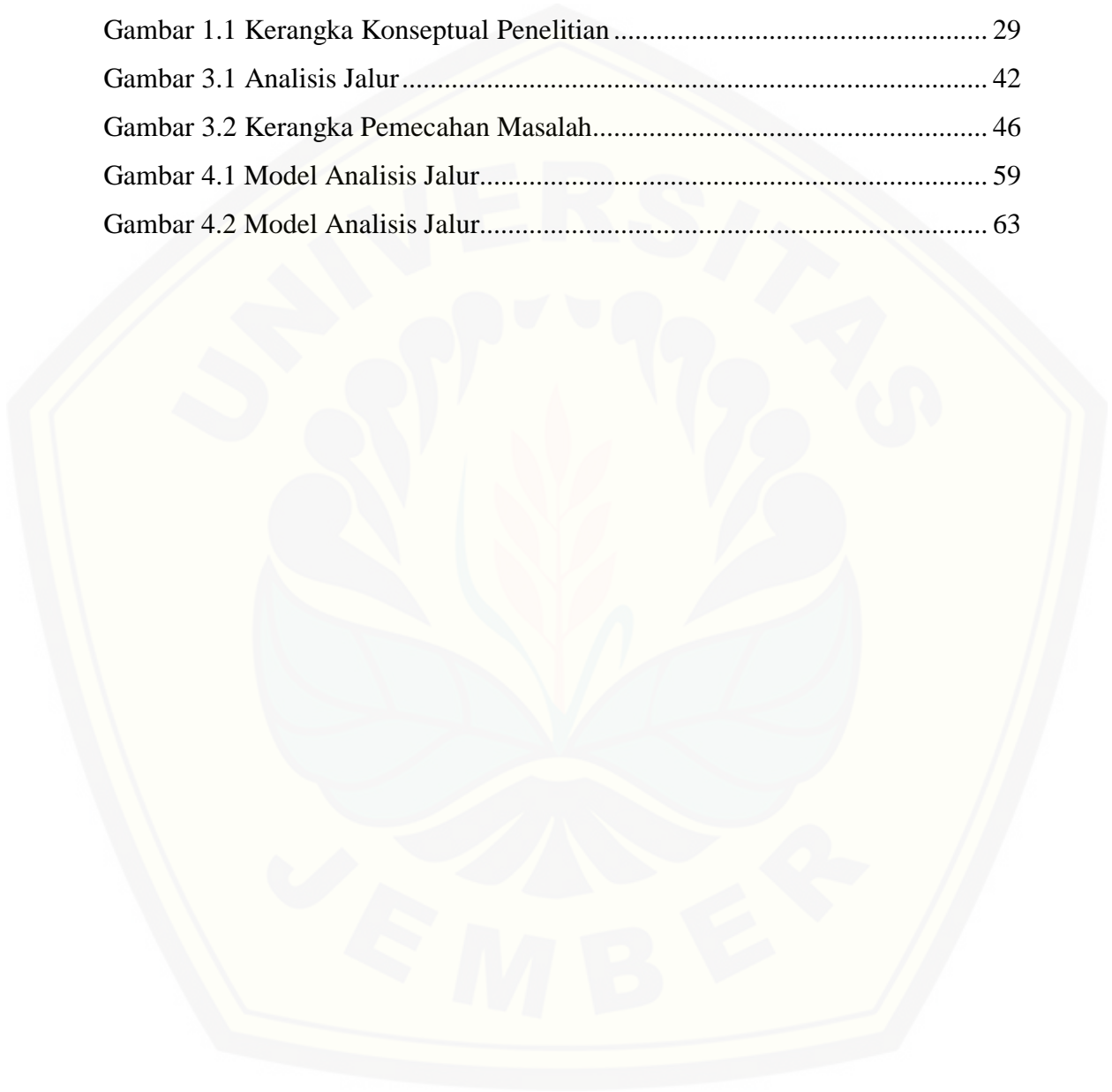


**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 4.1 Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Suku Asal .....	50
Tabel 4.2 Rekapitulasi Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Daerah .....	51
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepribadian .....	52
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	53
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Peran.....	53
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel OCB.....	54
Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas .....	56
Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Data.....	57
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Analisis Jalur .....	58
Tabel 4.11 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas .....	60
Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Uji t .....	61

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	29
Gambar 3.1 Analisis Jalur .....	42
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	46
Gambar 4.1 Model Analisis Jalur.....	59
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur.....	63





**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner .....	75
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner .....	80
Lampiran 3 Jawaban Responden.....	83
Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	90
Lampiran 5 Analisis Jalur .....	95
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik .....	97
Lampiran 7 Uji Hipotesis .....	99
Lampiran 8 Tabel r.....	100



**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) MELALUI  
PERAN SANTRI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA  
PONDOK MODERN GONTOR 9 KALIANDA LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Oleh:

Aulia Bagus Wibowo

NIM 120810201336

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi dituntut untuk mampu bersaing serta berkompetisi secara global agar bisa tetap bertahan. Salah satu strategi yang harus ditempuh oleh organisasi atau perusahaan adalah dengan memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang telah dimiliki. Karena SDM merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dalam organisasi. Peran SDM akan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009:5). SDM bisa dikatakan aset yang sangat penting dan berharga bagi perusahaan, karena setiap perusahaan membutuhkan peran SDM agar dapat melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas perusahaannya dan mempunyai daya saing yang tinggi.

SDM sebagai aset yang sangat penting dan berharga dalam kehidupan, dalam hidup sering ditemukan batu sandungan yang bisa menghambat atau menghancurkan semangat seseorang. Karena setiap manusia membutuhkan dorongan positif yang berasal baik dari dalam diri atau dari luar dirinya sehingga bisa menyadari keberadaan dan potensi yang ada dalam dirinya dan dapat dimanfaatkan dengan maksimal. Motivasi adalah hal yang perlu diperhatikan dalam setiap SDM, yaitu keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu akibat adanya dorongan dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri manusia. Motivasi merupakan energi yang dapat menggerakkan diri seseorang yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sikap mental seseorang yang positif terhadap situasi akan memperkuat motivasi untuk mencapai kinerja secara maksimal. Mangkunegara (2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di dalam perusahaan (*situation*). Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu untuk bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya, Siagian (1996:138).

Pandangan dan pentingnya Motivasi akan mempengaruhi, mengarahkan dan menentukan efektivitas SDM dalam bekerja. Memiliki SDM yang baik merupakan idaman setiap perusahaan, bila SDM yang baik maka baik pula kinerjanya, faktor kepribadian SDM ini yang juga berpengaruh dalam berbagai hal yang mana terdapat berbagai istilah seperti motif, sifat, dan tempramen yang menunjukkan kekhasan permanen pada perseorangan (Berry, 2007:141). Kepribadian manusia sering diartikan sebagai ciri-ciri watak pada diri individu yang konsisten, misalnya orang yang pemalu disebut dengan berkepribadian pemalu. Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu berinteraksi dan bereaksi dengan individu yang lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur dan ditunjukkan oleh seseorang. Karakteristik yang umumnya melekat pada diri individu adalah malu, agresif, patuh, malas, ambisius, setia, dan takut. Karakteristik tersebut jika ditunjukkan dalam berbagai situasi disebut sifat-sifat kepribadian.

Negara menghendaki agar semua rakyat Indonesia mengamalkan Pancasila sebenarnya yang di dalam dirinya terbentuk moral budi pekerti serta keyakinan agama yang kuat (Djamaluddin, 1999: 107), untuk itu lembaga pendidikan diharapkan mampu menciptakan generasi – generasi yang berpola pikir, berpola sikap, dan berpola mental yang baik sehingga mampu mengamalkan Pancasila sebagai dasar negara dengan baik dan benar. Indonesia merupakan negara kesatuan dengan jutaan ribu penduduk, suku bangsa, dan agama didalamnya, sebagai negara dengan mayoritas muslim, Indonesia memiliki banyak lembaga pendidikan keagamaan yang mendukung lembaga pendidikan formal lainnya. Sebagai contoh yaitu pondok pesantren sebagai pendidikan keagamaan telah diperkuat dengan adanya landasan legal formal dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada bagian kesembilan pasal 30. Sehingga dengan memiliki landasan hukum yang kuat maka pondok pesantren diharapkan dapat berkiprah secara dinamis di masyarakat dan melakukan fungsinya secara baik dalam mempersiapkan para santri menjadi anggota masyarakat yang memahami, mengartikulasikan ajaran Islam dan mengamalkan nilai-nilainya

ditengah-tengah masyarakat yang terus mengalami perubahan sehingga dapat menjadi SDM berkualitas.

Penggunaan istilah santri secara umum ditunjukkan kepada orang yang sedang menuntut pengetahuan agama Islam di pondok pesantren dibawah naungan seorang kiai sebagai pengasuh. Para santri menuntut pengetahuan agama kepada kiai dan mereka bertempat tinggal di pondok pesantren. Sedangkan menurut para ahli santri berasal dari kata *sun* dan *three* yang artinya tiga matahari. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa secara khusus santri memiliki tiga keharusan yang dipunyai sebagai seorang pencari ilmu yaitu islam, iman dan ikhsan.

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan yang sudah mengakar di Indonesia, yang telah lama ada sebelum pendidikan formal ada. Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan yang memiliki kurikulum dan sistem terbaik, tidak hanya mempelajari ilmu-ilmu ukhrawi (akhirat), namun pesantren juga mempelajari ilmu-ilmu duniawi. Berdirinya pesantren sendiri bermula dari awal masuknya ajaran islam ke tanah Indonesia yang dibawa oleh para da'i, mubaligh, dan wali dari luar negeri. Banyak orang salah mengartikan arti pesantren, kebanyakan image dimasyarakat akan pesantren adalah kuno, radikal, dan sebagainya. Namun hal itu dipatahkan oleh fakta bahwa pesantren dapat menciptakan tokoh-tokoh hebat di negeri ini, seperti, Alm. KH. Abdurrahman Wahid (Gusdur), Alm. KH. Hasyim Muzadi dan lain sebagainya.

Pondok pesantren memiliki tipologi yang membedakan, yaitu pesantren salafi dan pesantren modern. Pesantren salafi merupakan pesantren yang menganut sistem tradisional dimana didalamnya hanya mengajarkan ilmu-ilmu agama. Sedangkan pesantren modern merupakan pesantren yang didalamnya menganut sistem pendidikan yang diadopsi dari sistem pendidikan modern dan materi yang diajarkan merupakan kombinasi dari ilmu-ilmu agama dan ilmu-ilmu umum. Ciri khas dari pesantren salafi terdapat pada penguasaan kitab misalnya, sedangkan pesantren modern terdapat pada penguasaan bahasa asing dan pendidikan ekstrakurikulernya.

Lembaga pendidikan seperti pesantren memiliki kegiatan-kegiatan keseharian yang berperan mempengaruhi seseorang, dalam hal ini Teori Peran

(*Rule Theory*) merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu (Cohen, 1992:25). Selain dari psikologi, teori peran berawal dari dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi (Sarwono, 2002). Setiap orang pasti akan memiliki peran dalam kehidupan ini, misalnya di lingkungan sekolah, di lingkungan tersebut tentunya akan terdapat peran yang diambil tiap masing-masing individu, seperti peran sebagai kepala sekolah, peran sebagai guru, peran sebagai siswa dan lain sebagainya. Namun dalam pembahasan ini akan dibatasi pada peran seorang santri di Pondok Pesantren. Peran yang dimaksud dalam penelitian ini adalah peran santri sehari-hari pada lingkungan Pondok Pesantren sehingga dari peran santri tersebut dapat menciptakan kebiasaan yang dapat menimbulkan sikap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan dapat menjadi panutan bagi santri lainnya guna menciptakan SDM berkualitas yang siap menghadapi kehidupan di masa mendatang.

OCB merupakan perilaku individu yang berhubungan dengan inisiatif dari individu tersebut untuk melakukan hal yang lebih atau bermanfaat bagi organisasi. Menurut Purnamie (2014:13), meningkatnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi dua faktor utama yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, motivasi, komitmen, sikap positif, rasa puas, sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti system manajemen, system kepemimpinan, budaya perusahaan. Dalam penelitian ini, lebih ditekankan kepada peran seorang santri untuk menciptakan sikap OCB sehingga mereka dapat melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi atau lembaga pendidikan tempat tinggal mereka tersebut dan dapat menjadi panutan yang baik bagi santri lainnya.

Penelitian ini mengambil objek pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung, salah satu dari Pondok pesantren yang terdapat di Provinsi Lampung dan merupakan cabang dari Pondok modern Darussalam Gontor Ponorogo. Pondok modern Gontor berdiri pada tahun 1926 memiliki sintesis dan orientasi, dimana sintesis pondok modern gontor merujuk pada lembaga-lembaga seperti, Universitas Al-Azhar Kairo di Mesir yang memiliki wakaf yang luas sehingga dapat mengutus para ulama ke penjuru dunia dan memberikan beasiswa bagi ribuan pelajar dari

berbagai belahan dunia untuk belajar di universitasnya, Aligarh di India yang memiliki perhatian besar terhadap pendidikan dan pengajaran, Syanggit di Mauritania yang dihiasi kedermawan serta keikhlasan para pengasuhnya, lalu Santiniketan di India yang memiliki kesederhanaan, ketenangan dan kedamaian. Orientasi pondok modern gontor adalah membentuk pribadi beriman, bertaqwa, dan berakhlak karimah yang dapat mengabdikan pada umat dengan penuh keikhlasan serta berperan aktif dalam memberdayakan masyarakat. Maka dari itu Pondok Modern Gontor mencanangkan bahwa “Pendidikan lebih penting dari pada pengajaran”.

Kegiatan organisasi di Pondok Modern Gontor dijalankan oleh santri dengan pengawasan serta bimbingan dari kyai, disebut Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) yang menjalankan semua kegiatan organisasi, kegiatan ekstrakurikuler, serta disiplin kegiatan dipondok. Kelas 6 di Pondok Modern Gontor sebagai pelaksana semua kewajiban-kewajiban OPPM dimana membentuk pola pikir, pola sikap dan tingkah laku serta memberi ukhwah (keteladanan) para santri dari kelas 1 sampai kelas 5 agar dapat menjalankan disiplin serta aturan yang telah berlaku di pondok modern gontor, mulai dari kegiatan ibadah, penggunaan bahasa resmi dan kegiatan ekstrakurikuler yang ada.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kepribadian, motivasi terhadap OCB melalui peran santri yaitu: penelitian yang dilakukan oleh Oktavita (2014), Miranda (2015), Kufron (2014), dan Nurcahya (2015). Oktavia (2014) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap motivasi akademik, kepribadian berpengaruh terhadap kinerja belajar, dan motivasi akademik berpengaruh terhadap kinerja belajar. Penelitian Miranda (2015) menyatakan bahwa Motivasi dan Kepribadian berpengaruh terhadap OCB, Motivasi dan Kepribadian tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kayawan dan OCB berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kufron (2014) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa peran guru berpengaruh positif terhadap nilai kejujuran siswa. Nurcahya (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja serta motivasi dan komitmen terbukti menjadi variabel intervening peran kepemimpinan terhadap kinerja.

Merujuk kepada penelitian-penelitian terdahulu serta fenomena yang ada di objek penelitian tersebut, maka menarik untuk di bahas dan diteliti lebih mendetail mengenai **“Pengaruh Kepribadian dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) melalui Peran Santri Sebagai Variabel *Intervening* pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang di kemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Peran Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Peran Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung?
3. Apakah Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung?
  - a. Apakah Kepribadian berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung?
  - b. Apakah Kepribadian berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung?
4. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung?
  - a. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung?
  - b. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung?



5. Apakah Peran Santri berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung?

### 1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh Kepribadian terhadap Peran Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh Motivasi terhadap Peran Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.
  - a. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh secara langsung Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.
  - b. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh Kepribadian secara tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh langsung atau tidak langsung Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung
  - a. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh secara langsung Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.
  - b. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh secara tidak langsung Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh Peran Santri terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Objek Penelitian

Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung dalam sistem pendidikan di lingkungan pondok serta untuk mencapai tujuan memberikan pelayanan pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas.

2. Peneliti

Sebagai bahan pertimbangan untuk kaitannya tentang analisis pengaruh Kepribadian dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) melalui Peran Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.

3. Pihak Akademisi

Diharapkan dapat menambah dan memperluas khasanah penelitian mengenai aplikasi ilmu manajemen, terutama yang berkaitan dengan bidang studi manajemen sumber daya manusia.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kajian Teoritis

#### 2.1.1 Kepribadian

Menurut Siagian (2004:94), kepribadian adalah organisasi dinamik dari suatu sistem psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang pada gilirannya menentukan penyesuaian-penyesuaian khas yang dilakukan terhadap lingkungannya. Kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Daft (2014:293), kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespons ide-ide, objek-objek, atau orang-orang di lingkungan. Jadi, dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah karakteristik yang ada dalam diri seseorang yang akan melakukan penyesuaian terhadap lingkungan sekitar.

Menurut Siagian (2004:94), faktor-faktor yang dapat membentuk kepribadian seseorang yaitu :

a. Faktor yang dibawa sejak lahir (keturunan)

Faktor yang dibawa sejak lahir adalah hal-hal yang diwarisi oleh seseorang dari orang tuanya yang berkisar pada komposisi biologis, fisiologis, dan psikologis yang secara inheren terdapat dalam diri orang yang bersangkutan.

b. Faktor lingkungan

Faktor kedua yang tampaknya berpengaruh pada pembentukan kepribadian adalah pengalaman seseorang berinteraksi dengan lingkungan seperti ajaran dan disiplin dalam keluarga, dalam lingkungan teman, dan berbagai kelompok sosial dengan siapa seseorang bergaul. Misalnya mungkin saja seseorang dalam kehidupan keluarga selalu dididik untuk berperilaku positif, jujur, mau bekerja sama dengan orang lain, menghargai orang lain, tidak mementingkan diri sendiri, dan lain sebagainya. Akan tetapi begitu seorang meninggalkan rumah dan bergaul dengan orang lain, seperti teman di sekolah, teman sekampung, atau teman sekerja mungkin saja dia dihadapkan kepada berbagai norma kelompok yang sangat berbeda dengan pengaruh yang diterimanya dalam keluarga.

c. Faktor situasi

Reaksi seseorang terhadap situasi tertentu bisa berbeda pada waktu yang berlainan, atau reaksi beberapa orang terhadap satu situasi kemungkinan besar akan berbeda-beda pula. Berbagai faktor keturunan dan pengalaman turut menentukan bentuk dan sifat reaksi tersebut. Karena itulah sukar menemukan reaksi yang konsisten oleh seseorang dalam menghadapi berbagai situasi dalam hidupnya.

Kepribadian merupakan organisasi dinamis dalam individu yang unik, relatif menetap dalam aspek internal dan eksternal pada karakter seseorang yang mempengaruhi tingkah laku dalam situasi yang berbeda. Menurut Costa dan McCrae (Purnamie, 2014:23), ada beberapa indikator kepribadian yang terbagi menjadi 5 dimensi tentang “*The Big Five Personality*” yaitu :

a. *Openness to Experience* (Terbuka kepada hal baru)

*Openness to Experience* (terbuka pada hal baru) merupakan sikap yang proaktif mencari dan menghargai pengalaman karena keinginannya sendiri, toleran, dan melakukan eksplorasi terhadap sesuatu yang belum dikenal. Keterbukaan dalam fantasi merujuk pada suatu imajinasi yang hidup, dan cenderung untuk mengembangkan lamunan-lamunan. Dalam estetika, keterbukaan nampak dalam sensitivitas terhadap seni dan keindahan.

b. *Conscientiousness* (Sifat berhati-hati)

Orang yang *conscientiousness* (sifat berhati-hati) merupakan pribadi yang tertib dan teratur, penuh pengendalian diri, terorganisir, dan ambisius. Bagian dari kesuksesan merupakan hasil dari keteraturan dan keurutan yang membuat mereka efisien dalam bekerja. Mereka sangat berpusat pada tugas/kewajiban (fokus) dan disiplin pada diri sendiri.

c. *Extraversion* (Ekstraversi)

*Extraversion* memiliki sikap kehangatan atau kelekatan, merujuk pada sikap yang bersahabat, dan interaksi personal yang meliputi gaya relasi yang intim. Berlawanan dengan individu yang mungkin lebih formal dan interpersonal dalam berelasi lemah dalam kelekatan. *Extraversion* ini dapat memprediksi banyak tingkah laku.

d. *Agreeableness* (Ramah)

Merujuk pada kualitas orientasi interpersonal seseorang dimulai dari perasaan peduli sampai dengan perasaan permusuhan dalam pikiran, perasaan, dan tindakan. Orang yang *agreeableness* mempercayai orang lain, percaya hal terbaik dari orang lain, ramah, selalu mengalah, menghindari konflik, dan jarang mencurigai adanya tujuan yang tersembunyi. Mereka mempercayai orang lain, sehingga mereka melihat diri mereka pun sebagai orang yang dapat dipercaya dan cenderung untuk mengikuti orang lain.

e. *Neuroticism* (Neurotisme)

Perasaan ini merupakan bentuk dari dua emosi yang negatif, yaitu rasa khawatir dan rasa tidak nyaman. Setiap orang mengalami emosi-emosi ini dari waktu ke waktu, tetapi frekuensi dan intensitasnya yang berbeda.

Secara lebih rinci, Dahler (1983) mengemukakan pandangannya tentang tanda-tanda kepribadian orang yang sehat dan kurang sehat.

Tanda-tanda kepribadian yang sehat adalah :

1. Kepercayaan mendalam pada diri sendiri dan orang lain.
2. Tidak ragu-ragu, tidak malu, tetapi berani, harus dapat berdiri sendiri tanpa meminta bantuan orang lain.
3. Inisiatif berkembang dan tidak selalu merasa dirinya bersalah atau berdosa.
4. Tidak merasa minder, tetapi mempunyai semangat kerja yang tinggi.
5. Bersikap jujur terhadap diri sendiri.
6. Mampu berdedikasi.
7. Senang berhubungan dengan sesama.
8. Integritas, berani memimpin dan berjiwa kepemimpinan, bertanggung jawab, dan berani menanggung risiko.

Sedangkan tanda-tanda kepribadian yang kurang sehat adalah :

1. Tidak mampu melakukan persahabatan, mengisolasi diri.
2. Daya konsentrasi menurun, ketekunan dalam pekerjaan hancur, terlalu banyak melamun.
3. Penyangkalan terhadap nama, asal usul, suku bangsa, masa lampau, dan sebagainya.

4. Tidak mampu memperjuangkan diri.
5. Sifat ingin membalas dendam, beraksi terlalu radikal terhadap orang lain maupun dirinya sendiri.

## 2.12 Motivasi

Motivasi adalah motor penggerak yang berada dalam diri manusia dan sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik. Menurut Hasibuan (2010:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Berendoom dan Stainer (Sedarmayanti, 2009:66) mengatakan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2012:212) menyatakan bahwa motivasi merupakan psikologi yang membangkitkan (*arousal*), mengarahkan (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009:837) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Arep dan Tanjung (2002) mengemukakan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

Dari pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri seseorang yang membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu apa yang dikehendakinya untuk mengarah kepada hasil atau tujuan yang diinginkannya.

### a. Teori motivasi

Menurut Siagian (2004:146) teori motivasi dimaksudkan untuk menentukan apa yang terjadi dan memotivasi orang-orang dalam pekerjaannya. Beberapa teori motivasi tersebut antara lain :

## 1. Teori Kebutuhan Maslow

### a) Kebutuhan fisiologi

Kebutuhan akan rasa lapar, haus, perlindungan dan kebutuhan ragawi lainnya.

### b) Kebutuhan akan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

### c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan akan rasa yang dimiliki, diterima dan persahabatan.

### d) Kebutuhan aktualisasi diri

Dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu, yaitu mencakup pertumbuhan mencapai potensi dan pemenuhan diri.

## 2. Teori Motivasi Higiane

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, menurut Herzberg, ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan, antara lain:

### a) Faktor motivator

Adalah faktor yang mampu memanfaatkan dan mendorong untuk bekerja dengan baik. Faktor tersebut terdiri atas:

- 1) Prestasi (*achievement*)
- 2) Pengakuan (*recognition*)
- 3) Tanggung jawab (*responsibility*)
- 4) Pengembangan (*adventcement*)
- 5) Pekerja itu sendiri (*the work it self*)

### b) Faktor lingkungan

Faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada karyawan. Faktor tersebut terdiri dari:

- 1) Supervisi (*technical supervision*)
- 2) Kondisi kerja (*working condition*)
- 3) Gaji dan insentif (*wages and incentive*)

- 4) Kebijakan dan administrasi organisasi (*organization policy and administration*)
- 5) Hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*)

b. Tipe-tipe motivasi

Menurut Danim (2004:17) tipe-tipe motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis, antara lain:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu arahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji dan takut dijauhi oleh rekan sekerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalialia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas geraknya.

3. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja saat ia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan ia sendiri menyayangi pekerjaan tersebut. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat dan manusia seperti ini jarang menggerutu.

4. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subjek yang dapat didorong oleh faktor dari luar.



### c. Faktor-faktor motivasi

Menurut Danim (2004:30) ada beberapa faktor yang mempengaruhi serta meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja , yaitu:

#### 1. Gaya Kepemimpinan

Tugas pimpinan di sini antara lain adalah membangun kesadaran karyawannya. Bentuk-bentuk kesadaran ini antara lain:

- a) Adanya rasa malu jika melanggar peraturan;
- b) Gaya kerja konsisten menurut situasi;
- c) Tidak menunda pekerjaan yang dapat diselesaikan sekarang;
- d) Membantu rekan yang memerlukan bantuan;
- e) Tepat waktu.

#### 2. Sikap Individu

Situasi dan kondisi di luar individu memberi pengaruh terhadap motivasi, akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri. Karakteristik individu yang mendukung menurunnya motivasi adalah:

- a) Sikap tidak mau meraih prestasi baru
- b) Rasa cepat puas
- c) Usil
- d) Lemah fisik

#### 3. Situasi Kerja

Lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi jika persyaratan terpenuhi, akan tetapi apabila persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi, sebaliknya pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:116) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas 2 faktor, yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

#### 1. Faktor intern terdiri dari :

##### a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup

dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup orang melakukan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor ekstern terdiri dari:

a. Kondisi lingkungan kerja

adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi

merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi

Supervisi yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Yaitu dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

d. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:146) mengemukakan bahwa tujuan motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyaawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Arep dan Tanjung (2004:11) adalah sebagai berikut:

a. Bekerja sesuai standart

Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan.

b. Senang dalam bekerja

Sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seorang senang melakukan pekerjaannya.

c. Merasa berharga

Seseorang akan merasa berharga ketika melakukan suatu pekerjaan yang didorong motivasi dari dalam dirinya ataupun dari luar.

d. Bekerja keras

Seorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.

e. Sedikit pengawasan

Kinerjanya akan dipantau dirinya sendiri dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan

### 2.1.3 Peran Santri

Teori Peran (*Rule Theory*) merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu (Cohen, 1992:25). Selain dari psikologi, teori peran berawal dari dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi (Sarwono, 2002). Aplikasi dalam kehidupan sosial nyata, membawakan peran berarti menduduki suatu posisi sosial dalam masyarakat. Maksud dalam hal ini seorang individu juga harus patuh pada skenario, yang berupa norma sosial, tuntutan sosial dan kaidah-kaidah. Peran sesama pelaku dalam permainan drama digantikan oleh orang lain yang sama-sama menduduki posisi sosial sebagaimana pelaku sosial tersebut. Penonton digantikan oleh masyarakat yang menyaksikan pembawaan peran oleh seorang pelaku peran. Sutradara digantikan oleh seorang penyelia, guru, orang tua atau agen sosial lainnya (Suhardono, 2002).

Nampaklah, dalam persepektif ini, berlaku semacam doktrin tentang determinisme sosial dalam batas tertentu, yang berfungsi sebagai sosok kekuasaan yang mengendalikan perilaku individu. Perspektif teori peran ini hanya mendapat pengaruh dari kalangan filosof sosial dan para pelopor ilmu perilaku di awal abad kedua puluh. Karena pengaruh mereka yang kuat melalui tulisan-tulisan, mereka sering dijuluki sebagai pelopor dari perspektif teori peran ini. Para pelopor ini

banyak berasal dari kawasan Eropa, Amerika; beberapa diantaranya adalah filosof sosial, psikologi, sosiologi dan antropologi. Selain memberi perspektif pada teori peran, karya mereka juga memberikan gagasan-gagasan, yang kemudian banyak membantu para analis peran. Dari sini dapat diketahui bahwa kendati pun perspektif teori peran berkembang sampai sekarang ini, sosoknya sudah jauh berbeda dengan sosok pada masa-masa awal terbentuknya namun pengaruh yang menekankan pada determinan sosial masih hidup dikalangan sosiolog dan antropolog sampai sekarang (Suhardono, 2002).

#### 2.1.3.1 Prioritas Utama

Memahami bahwa pengaruh yang memberikan sumbangan bagi terbangunnya perseptif teori peran ini tidak siap pakai. (Biddle dan Thomas, 1966) merumuskan tiga tugas pokok yang harus diprioritaskan dalam studinya. Pertama, ranah yang luas dan pelik dari fenomena perantersebut harus dianalisis bagian dalam, serta harus didefinisikan secara jelas. Kedua, pengartikulasian pembagian atas perbendaharaan kata dalam teori peran ini diupayakan setepat tepatnya dan tak ambigu, bersifat komperhensif untuk menangkap fenomena yang relevan yang membutuhkan penyebutan dan lebih kuat mnetapkannya sebagai bahasa tunggal yang disepakati sebagai bahasa teknis. Ketiga, pengetahuan teori dan empiris yang diperoleh di lapangan, harus diinjau kembali, dinilai kembali serta diorganisasikan kedalam pernyataan yang bersifat umum.

#### 2.1.3.2 Konsep Dasar Teori Peran

Persoalan yang menonjol dalam penggolongan fenomena peran ini meliputi: pertama, konsep-konsep yang menggambarkan aspek-aspek yang signifikan dari perilaku dalam kehidupan nyata yang kompleks. Kedua, konsep-konsep ini dimaksudkan sebagai konsep yang umum, mandiri, tajam, tuntas dan lengkap. Ketiga, dengan penggolongan, baik pada konsep, ubahan, maupun ciri-ciri fenomenanya pembaca akan dipermudah dalam mengidentifikasikan mana yang termasuk hal yang deskriptif, teoritis ataupun keduanya (Suhardono, 2002).

Menurut Sarwono (2002) peran dipilhkan sebagai berikut:

1. Aksi

Aksi adalah suatu perilaku yang dibedakan atas pernah tidaknya hal tersebut dipelajari sebelumnya, keterarahannya pada tujuan serta penampakan dari aspek kehendaknya. Istilah ini lebih umum dipakai untuk menunjuk perilaku kasat mata yang dalam kaitannya dengan teori peran ini lebih tepat dikatakan sebagai penampilan/unjuk peran atau pola perilaku. Istilah unjuk peran ini pada umumnya menunjuk pada penampilan dari kategori orang tertentu atau konteks institusi tertentu, misalnya unjuk peran pemimpin atau unjuk kerja pelajar.

2. Patokan

Sebenarnya, istilah peran sudah dengan sendirinya diperlakukan secara persepektif (sebagai patokan), artinya menunjuk pada perilaku yang mengandung keharusan untuk dibawakan. Sejalan dengan istilah patokan ini terdapat pula istilah pengharapan peran (*role expectation*). Patokan yang dianut secara kasat mata disebut sebagai norma sedang yang dianut secara kasat mata adalah tuntutan. Tuntutan lebih lazim diterapkan pada lingkungan politis, pekerjaan, pendidikan dan situasi kelompok kecil. Pada hakikatnya, setiap kehidupan sosial tak dapat bebas dari patokan ini.

3. Penilaian

Suatu perilaku dipilah sebagai evaluatif, kalau hal itu pertama dihubungkan dengan persoalan setuju dan tidak setuju yang terungkap dalam imbalan, hukuman atau sanksi dikaitkan dengan penilaian adalah pilihan. Perilaku tak kasat mata yang menyertakan penilaian dinamakan nilai sedangkan perilaku kasat mata dinamakan taksiran.

4. Paparan

Suatu perilaku dikatakan bersifat deskriptif kalau orang menghadirkan kejadian perilaku tersebut baik berwujud proses atau fenomenanya, tidak mengundang aspek evaluatif atau afektif. Paparan tak kasat mata dinamakan konsepsi sedangkan paparan kasat mata dinamakan dengan pernyataan.

## 5. Sanksi

Suatu perilaku dipertimbangkan sebagai sanksi kalau melalui perilaku tersebut tersirat niat untuk menimbulkan perubahan pada perilaku lainnya. Arah dari perubahan yang di inginkan, pada umumnya tertuju pada naiknya konformitas terhadap suatu patokan yang dicanangkan.

Kelima konsep yang telah disebutkan, dalam kehidupan sosial nyata akan saling mengaitkan dan agak sulit dibedakan antara satu dan lainnya, terkecuali patokan, penilaian dan paparan. Tidak jarang, perilaku dikategorikan dalam satu konsep tersebut, juga digolongkan sebagai aksi. Sedangkan perilaku yang dikategorikan sebagai aksi acap kali disebut pula sebagai patokan, paparan atau penilaian. Dalam kehidupan sosial masyarakat, terjadi semacam “rekaman simbolis perilaku” (*symbolic records of behaviors*), semacam sistem pencatatan yang terjadi secara simbolis, sehingga masing-masing konsep yang telah disebutkan tadi menjadi operasional.

### 2.1.4 *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

#### a. Pengertian *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Purnamie (2014:5), berpendapat bahwa OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja yang melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Menurut Siders *et. al.*, dalam Purnamie (2014:13) meningkatnya perilaku *Organizational citizenship behavior (OCB)* dipengaruhi dua faktor utama yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, motivasi, komitmen, sikap positif, rasa puas, sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti system manajemen, system kepemimpinan, budaya perusahaan.

#### b. Dimensi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Penelitian mengenai OCB telah banyak dilakukan, beberapa dimensi OCB dikemukakan secara berbeda-beda didalam setiap penelitian yang dilakukan. Melalui dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh peneliti terdahulu perilaku OCB

di antara karyawan dapat terdeteksi dengan jelas agar selanjutnya dapat terus dilakukan upaya-upaya oleh perusahaan untuk menjaga perilaku positif ini. Terdapat lima dimensi dari OCB dikemukakan oleh Organ dalam Purnamie (2014:7-8), yaitu :

#### 1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Contoh : bersedia membantu mengerjakan laporan milik rekan kerja yang pada hari ini tidak dapat masuk kerja karena sakit atau bersedia menggantikan tugas rekan kerja untuk sementara pada jamistirahat.

#### 2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. Contoh: seorang karyawan bagian *cleaning service* bersedia untuk membantu karyawan lain yang membutuhkan *foto copy* dokumen- dokumen yang dibutuhkannya.

#### 3. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam dimensi ini akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Contoh : Apabila terjadi pergantian kepemimpinan perusahaan yang baru dan berdampak pada diubahnya sebagian dari kebijakan dari kepemimpinan lama yang dirasa kurang sesuai dengan keinginan karyawan saat ini, karyawan berusaha untuk beradaptasi dengan cepat dan tetap memberikan kinerja terbaik tanpa



membicarakan sisi negatif pemimpin baru dengan karyawan lainnya yang justru akan menurunkan kinerja karyawan lain.

#### 4. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah- masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi itu adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Contoh : selalu menyapa rekan dan memberikan senyuman kepada rekan kerja merupakan salah satu cara kecil dalam membina hubungan baik dengan sesama rekan kerja. Selain itu, mengadakan pertemuan diluar jam kerja dengan rekan-rekan kerja yang lain untuk *refreshing* merupakan salah satu perwujudan dimensi ini.

#### 5. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi. Dimensi ini mengaruh pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni. Contoh : mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi.

#### c. Motif yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB memiliki kesamaan dengan perilaku-perilaku lain yang akan muncul dalam kehidupan berorganisasi, yaitu OCB akan muncul dengan dilator belakang oleh beberapa hal, baik itu berasal dari dalam diri karyawan maupun pengaruh dari perusahaan. Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi disampaikan oleh Davi McClelland dalam Purnamie (2014:9), bahwa manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu :

1. Motif berprestasi, keinginan untuk memenuhi sesuatu yang sulit, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standard keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
2. Motif afiliasi, keinginan untuk meluangkan waktu dalam aktivitas dan hubungan sosial, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara,

dan memperbaiki hubungan dengan orang lain.

3. Motif kekuasaan, keinginan seorang individu untuk mempengaruhi, membimbing, mengajar, atau mendorong orang lain untuk berprestasi.

d. Manfaat OCB Terhadap Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian dalam Purnamie (2014:10), terdapat 8 manfaat OCB terhadap perusahaan yaitu:

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja
  - a. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut
  - b. Seiring berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.
2. OCB meningkatkan produktivitas manajer
  - a. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
  - b. Karyawan yang sopan dan menghindari konflik dengan rekan kerja akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
  - a. Jika karyawan saling tolong-menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan bagi organisasi.
  - b. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.
4. OCB membantu menghemat energy sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok

- a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral, dan kerekatan kelompok, sehingga anggota kelompok atau manajer tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
  - b. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk menkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
- a. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue*, seperti menghindari dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan unit kerjanya, akan membantu koordinasi di antara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kelompok.
  - b. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy*, seperti saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship*, misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil, akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
7. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
- a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir ditempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas, dengan cara mengurangi variabilitas dari kinerja unit kerja.
  - b. Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja

yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
  - a. Karyawan yang aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.
  - b. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness*, misalnya kesediaan memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru, akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya

## 2.2 Kajian Empiris

Penelitian yang dilakukan oleh Oktavita (2014), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Belajar pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya dengan Motivasi Akademik sebagai Variabel Intervening” menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Variabel-variabel yang digunakan antara lain meliputi Kepribadian (X), Kinerja Belajar (Y), dan Motivasi Akademik (Z). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap motivasi akademik, kepribadian yang baik dan sehat menentukan tinggi rendahnya motivasi akademik Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja belajar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian mahasiswa maka semakin meningkat pula kinerja belajarnya. Motivasi akademik berpengaruh terhadap kinerja belajar mahasiswa, motivasi akademik yang tepat akan mendorong mahasiswa berbuat semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Kufron (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Peranan Guru Dalam Menanamkan Nilai Kejujuran Pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 1 Jati Agung Tahun Pelajaran 2012/2013” menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Variabel-variabel yang digunakan antara lain

meliputi Peran Guru (X), Nilai Kejujuran (Y). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa peran Guru berpengaruh positif terhadap nilai kejujuran siswa.

Penelitian yang dilakukan Nurcahya (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening” menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Variabel-variabel yang digunakan antara lain variabel Kepemimpinan (X), Kinerja (Y), Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional (Z). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja serta motivasi dan komitmen terbukti menjadi variabel intervening peran kepemimpinan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Miranda (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan STIE Mandala Jember menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Variabel-variabel yang digunakan antara lain variabel Motivasi (X<sub>1</sub>), Kepribadian (X<sub>2</sub>), Kinerja Karyawan (Y) dan OCB (Z). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan STIE Mandala Jember, kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan STIE Mandala Jember, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE Mandala Jember, kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE Mandala Jember, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIE Mandala Jember.

Penelitian terdahulu inilah yang memiliki peran sangat penting karena memiliki variabel-variabel yang sama dengan penelitian ini. Dimana hasil penelitian terdahulu dapat membantu dan menjadikan acuan dalam pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan.

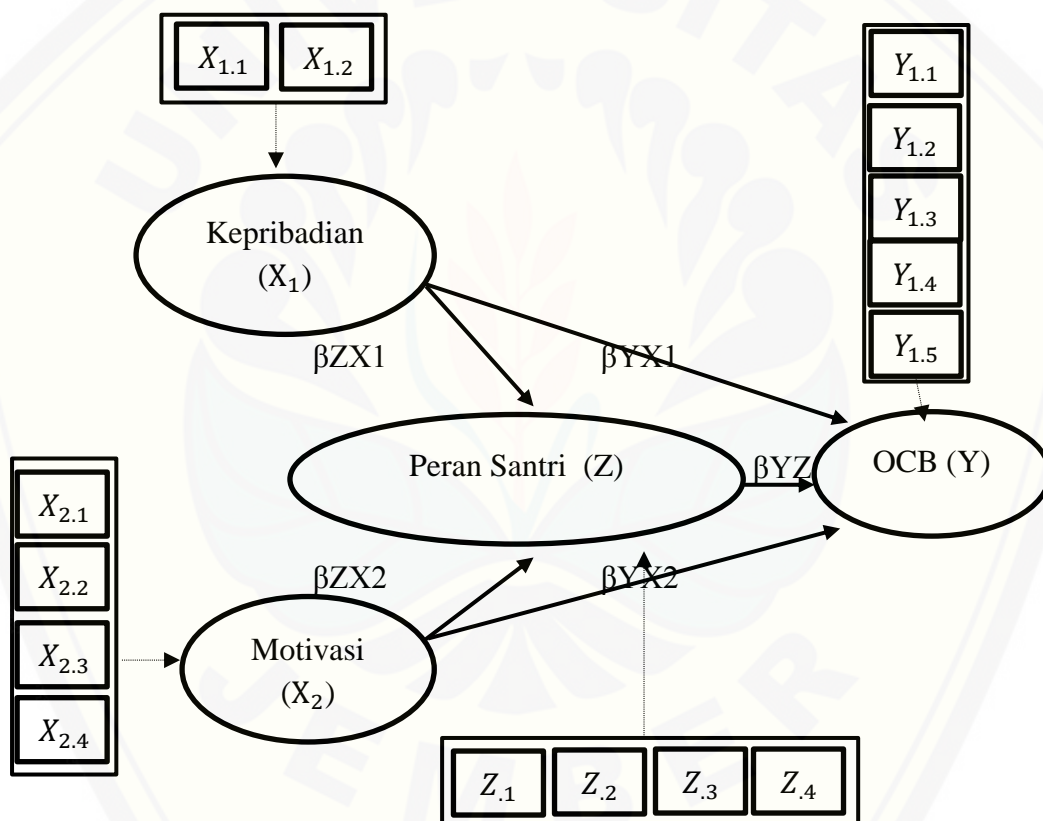
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Oktavita (2014)	Kepribadian (X) Kinerja Belajar (Y) Motivasi Akademik (Z)	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap motivasi akademik, kepribadian berpengaruh terhadap kinerja belajar, dan motivasi akademik berpengaruh terhadap kinerja belajar.
2	H Kufron (2014)	Peran Guru (X) Nilai Kejujuran (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Menyatakan bahwa Peran Guru berpengaruh positif terhadap nilai kejujuran siswa.
3	Vanindya Miranda (2015)	Motivasi (X <sub>1</sub> ), Kepribadian (X <sub>2</sub> ), Kinerja Karyawan (Y) dan OCB (Z)	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	Motivasi dan Kepribadian berpengaruh terhadap OCB, Motivasi dan Kepribadian tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan OCB berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4	Jati Nurcahya (2015)	Kepemimpinan (X), Kinerja (Y), serta Motivasi dan Komitmen (Z)	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja serta motivasi dan komitmen terbukti menjadi variabel intervening peran kepemimpinan terhadap kinerja.

Sumber : diolah dari berbagai sumber (2016).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran umum mengenai hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar 1. Kerangka konseptual bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menguraikan pokok-pokok permasalahan yang akan diteliti. Kerangka konseptual pada penelitian ini menggambarkan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dari Kepribadian ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), terhadap OCB ( $Y$ ) melalui variable Peran Santri ( $Z$ ).



Gambar 1.1 Kerangka Konsep Penelitian

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2014:351). Menurut Kuncoro (2012:47), hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau

keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi, dengan kata lain hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **2.4.1 Pengaruh Kepribadian Terhadap Peran Santri**

Kepribadian adalah organisasi dinamik dari suatu sistem psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang pada gilirannya menentukan penyesuaian-penyesuaian khas yang dilakukan terhadap lingkungannya (Siagian, 2004:94). Menurut Costa dan McCrae (Purnamie,2014:23), beberapa indikator kepribadian terbagi dalam 5 dimensi yang disebut sebagai “*The Big Five Personality*” diantaranya adalah *Agreeableness* (Ramah) dan *Extraversion* (Ekstraversi) yaitu sikap keramahan, mempercayai hal terbaik dari orang lain dan kehangatan, kelekatan dalam bersahabat dengan interaksi personal bergaya relasi yang intim. Secara teori hubungan antara kepribadian dengan peran santri adalah searah atau positif, yaitu semakin baik kepribadian santri akan menyebabkan semakin baiknya peran santri dalam kehidupan di pondok pesantren. Hal ini didukung oleh pendapat Sarwono (2002) yang menyatakan seorang individu juga harus patuh pada norma sosial, tuntutan sosial dan kaedah-kaedah. Sehingga kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bersikap akrab dengan lingkungannya dalam menjalankan aktivitas sehari-hari dengan baik sehingga dapat menjadi patokan bagi santri lainnya. Berdasarkan teori tersebut maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut :

**H1:** Kepribadian Berpengaruh signifikan Terhadap Peran Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.

#### **2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Peran Santri**

Menurut Hasibuan (2010:95), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Arep dan Tanjung (2004:11), salah satu indikator motivasi adalah kesenangan



dalam bekerja. Artinya sesuatu yang dikerjakan karena adanya dorongan motivasi yang mendorongnya akan membuat seorang senang melakukan pekerjaannya. Secara teori hubungan antara motivasi dengan peran santri adalah searah atau positif, yaitu semakin tinggi motivasi santri akan menyebabkan semakin tingginya peran santri dalam seluruh kegiatan di pondok pesantren. Hal ini didukung oleh pendapat Sarwono (2002) yang menyatakan bahwa motivasi yang dimiliki oleh seseorang membuat mereka akan berusaha dengan seoptimal mungkin untuk melaksanakan kewajibannya, dan tidak semata-mata untuk bidang akademik saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pendidikan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus di pertimbangkan oleh suatu lembaga pendidikan untuk bisa membuat siswanya termotivasi. Motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan belajar, sehingga akan mampu mendorong Peran Santri yang baik.

Berdasarkan teori dan penelitian tersebut maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut :

**H2:** Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Peran Santri Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.

#### **2.4.3 Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)**

Kepribadian adalah serangkaian karakteristik yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespons ide-ide, objek-objek, atau orang-orang di lingkungan (Daft, 2014:293). Kepribadian seseorang bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, misal bawaan (genetik) dan lingkungan di sekitar. Lingkungan yang mendukung menyebabkan seseorang yakin akan kemampuan pada diri sendiri dan berusaha untuk mengembangkannya. Menurut Costa dan McCrae (Purnamie,2014:23), beberapa indikator kepribadian terbagi dalam 5 dimensi yang disebut sebagai "*The Big Five Personality*" diantaranya adalah *Agreeableness* (Ramah) dan *Extraversion* (Ekstraversi) yaitu sikap keramahan, mempercayai hal terbaik dari orang lain dan kehangatan, kelekatan dalam bersahabat dengan interaksi personal bergaya relasi yang intim. Secara teori hubungan antara

kepribadian dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah searah atau positif, yaitu semakin baik kepribadian santri akan menyebabkan semakin tingginya OCB. Hal ini didukung oleh penelitian Miranda (2015) yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap OCB. Berdasarkan teori dan bukti empiris tersebut maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut :

**H3A:** Kepribadian berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.s

**H3B:** Kepribadian berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.

#### **2.4.4 Pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)**

Motivasi merupakan suatu penggerak atau dorongan yang terdapat dalam diri manusia, yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya (Purnamie, 2014:30). Hal ini mendorong seseorang untuk berupaya memenuhi kebutuhannya baik secara fisik maupun rohani sehingga menumbuhkan stimulus dalam bentuk motivasi untuk bekerja lebih bagi organisasi. Secara teori hubungan antara motivasi dengan OCB adalah searah atau positif, yaitu semakin tinggi motivasi santri akan menyebabkan semakin tingginya OCB. Hal ini didukung oleh penelitian Miranda (2015) yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap OCB. Berdasarkan teori dan bukti empiris tersebut maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut :

**H4A:** Motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.

**H4B:** Motivasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.

#### 2.4.5 Pengaruh Peran Santri Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Menurut Cohen (1992:25), Teori Peran (*Role Theory*) merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi maupun disiplin ilmu. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi (Sarwono, 2002). Menurut Sarwono (2002), Peran dipilahkan diantaranya sebagai Aksi, Patokan, Penilaian, dan Sanksi sebagai indikator peran yang dianut secara kasat mata untuk pola perilaku tertentu. Pada hakikatnya, setiap kehidupan sosial tak dapat bebas dari aksi, patokan, penilaian dan sanksi ini. Aplikasi dalam kehidupan sosial, membawakan peran berarti menduduki suatu posisi sosial dalam masyarakat. Secara teori hubungan antara peran santri dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah searah atau positif, yaitu semakin baiknya peran santri akan menyebabkan semakin tingginya OCB. Hal ini didukung oleh pendapat Purnamie (2014: 5) yang menyatakan bahwa seorang individu dapat berkontribusi yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja yang melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Berdasarkan teori dan penelitian tersebut maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut :

**H5:** Peran Santri berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan) yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengklarifikasi dan mendefinisikan suatu masalah secara lebih tepat (Sarwono, 2008:57).

Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan SPSS sebagai alat penelitian untuk mengukur pengaruh Kepribadian, motivasi terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* melalui Peran Santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006:223). Dengan pengertian tersebut maka populasi penelitian ini adalah seluruh santri kelas 1 hingga kelas 6 Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung yang berjumlah 580 santri.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006:223). Metode yang digunakan dalam pengambilan Sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria yakni santri kelas 6 sebagai pelaksana Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM). Peneliti menggunakan syarat tersebut dalam penentuan sampel karena diharapkan dapat membantu dalam melakukan penelitian yang sesuai dengan variabel-variabel penelitian terutama terkait dengan OCB.

*Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, umumnya disesuaikan dengan tujuan dan masalah penelitian. Elemen populasi yang dipilih sebagai sampel dibatasi pada elemen-elemen yang dapat

memberikan informasi berdasarkan pertimbangan tersebut (Rochaety, 2007:66). Berdasarkan pendapat ahli tersebut maka sampel yang diambil oleh peneliti pada penelitian ini yaitu sejumlah 78 orang santri kelas 6 Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.

### **3.3 Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif berupa isian kuisisioner yang akan dinyatakan dalam bentuk numerikal serta diolah secara statistik. Sedangkan data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu profil beserta pendapat dari pihak Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut

##### **a. Data Primer**

Sumber data primer dari penelitian ini yaitu observasi lokasi serta hasil kuisisioner yang telah diisi oleh responden yaitu dari santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung

##### **b. Data Sekunder**

Sumber data sekunder dari penelitian ini yaitu informasi yang berasal dari jurnal, sumber artikel, literature, serta hasil observasi lokasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### **3.3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Kuisisioner**

Pengumpulan data dengan cara memberikan kuisisioner (daftar pertanyaan) yang memuat variabel-variabel dalam penelitian ini kepada responden yang sesuai kriteria.

Data yang diperoleh yaitu berupa angka-angka yang memuat nilai skor variabel terikat dan variabel bebas.

b. Wawancara

Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan kepada pihak-pihak yang mengetahui dengan jelas fenomena yang terjadi di objek penelitian tersebut.

b. Survei Lokasi

Pengumpulan data dengan mengunjungi secara langsung objek penelitian untuk mengumpulkan data-data yang digunakan untuk penelitian.

### 3.3.4 Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini variabel yang akan dianalisis terbagi menjadi dua, antara lain:

a. Variabel Bebas (variabel eksogen)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepribadian ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ).

b. Variabel Terikat (variabel endogen)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) ( $Y$ ) santri pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.

c. Variabel Pemediasi (Variabel Intervening)

Variabel pemediasi dalam penelitian ini adalah Peran santri ( $Z$ ).

## 3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran dan memberikan penyederhanaan serta pemahaman terhadap pembahasan pada penelitian ini. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

### A. Variabel Kepribadian ( $X_1$ )

Kepribadian adalah karakteristik yang ada dalam diri santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung yang akan melakukan penyesuaian terhadap lingkungan sekitarnya. Menurut Costa dan McCrae (Purnamie, 2014:23), tentang beberapa indikator kepribadian yang terbagi dalam 5 dimensi, dalam penelitian ini hanya digunakan 2 dimensi yang dianggap cocok adalah sebagai berikut :

1) *Extraversion* (Ekstraversi)

Ekstraversi Merupakan sikap Kepribadian Santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung yang minat lebih banyak mengarah terhadap fenomena sosial dari pada terhadap dirinya dan pengalaman pribadinya sendiri.

2) *Agreeableness* (Ramah)

Ramah Merupakan sikap Pribadi yang mudah bergaul dengan individu lainnya dengan bertujuan untuk menghindari konflik.

**B. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan Santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung untuk mencapai tujuannya. Santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung yang sedang belajar atau melaksanakan kegiatan lainnya selalu mempunyai tujuan-tujuan yang ingin dicapainya, sehingga mendapatkan motivasi atau dorongan untuk dapat mengarahkan kegiatan yang dilakukannya agar tercapai nilai dan tujuan yang diharapkan.

1. Minat dan perhatian terhadap mata pelajaran.

Minat dan perhatian merupakan dorongan akan sesuatu yang dimiliki oleh Santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung terhadap kegiatan pembelajaran sehingga dorongan tersebut menimbulkan suatu aktivitas yang positif tanpa ada perintah.

2. Semangat melaksanakan tugas.

Semangat Santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung merupakan keadaan pikiran ketika melakukan suatu hal atau tindakan memiliki fungsi sebagai penggerak keinginan untuk bertindak dengan tujuan tertentu.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab Merupakan kesadaran Santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung akan tingkah laku dan perbuatan yang disengaja maupun tidak disengaja.

4. Rasa Senang dalam mengerjakan tugas.

Rasa Senang merupakan perasaan puas dan lega Santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung dalam melakukan aktivitas sehari-hari.

### C. Variabel Peran Santri (Z)

Peran Santri merupakan konsep yang menggambarkan aspek signifikan dari perilaku santri dalam kehidupan nyata di Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.

#### 1. Aksi

Aksi merupakan gerakan atau tindakan Santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung dalam perilaku sehari-hari atas pernah tidaknya hal tersebut dipelajari sebelumnya.

#### 2. Patokan

Patokan Merupakan sikap keteladanan Santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung yang dapat dijadikan contoh kepada santri lainnya.

#### 3. Penilaian

Penilaian adalah sebuah tindakan atau kegiatan untuk mengetahui sejauh mana tujuan-tujuan, nilai-nilai dan aturan-aturan Pondok dijalankan dengan baik oleh Santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung.

#### 4. Hubungan

Hubungan adalah interaksi antara dua orang atau lebih yang memudahkan proses pengenalan satu sama lainnya.

#### 5. Sanksi

Sanksi Adalah suatu tindakan atau hukuman terhadap Santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung sebagai evaluasi pelanggaran akan aturan-aturan pondok.

### D. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y)

OCB merupakan kontribusi santri yang melebihi tuntutan peran di Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung yang melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku tolong menolong, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di dalam Pondok.

#### 1. *Altruism*

Merupakan perilaku memperhatikan kesejahteraan orang lain tanpa memperhatikan diri sendiri. Perilaku santri dalam menolong temannya yang



mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dalam hal ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

### 2. *Conscientiousness*

Adalah Perilaku Santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung secara teratur, memiliki ambisi untuk berprestasi dan berkembang yang ditunjukkan dengan usaha melebihi yang diharapkan.

### 3. *Sportmanship*

Merupakan Kemauan atau Keinginan Santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung bertoleransi terhadap ketidaknyamanan di dalam Pondok.

### 4. *Courtesy*

Sikap Santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung Suka meringankan beban tugas orang lain dan menjaga hubungan baik dengan sesama santri agar terhindar dari masalah- masalah interpersonal.

### 5. *Civic Virtue*

Merupakan Perilaku Santri yang mengindikasikan tanggung jawab pada aturan-aturan dalam Pondok. Dalam hal ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan kepada santri untuk meningkatkan kualitas bidang yang ditekuni.

## 3.5 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2014:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* yaitu 1 sampai 5. Adapun skala 1 – 5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagi ke dalam lima kategori, yaitu :

- a) Skor 5 : Sangat Sering (SS)
- b) Skor 4 : Sering (S)
- c) Skor 3 : Cukup Sering (CS)
- d) Skor 2 : Tidak Sering / Jarang (TS)
- e) Skor 1 : Sangat Tidak Sering / Tidak Pernah (STS)

### 3.6 Uji Instrumen

Uji Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsisten yang tinggi. Oleh karena itu instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliable.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005:45). Adapun rumus yang digunakan :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

X = nilai indikator variabel

Y = nilai total variabel

n = jumlah data

Ghozali mengungkapkan jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai signifikasinya < 0,05 dan sebaliknya jika nilai signifikasinya > 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid.

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan/pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:41). Jadi, dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas

adalah alat pengukuran yang dapat dilakukan berkala dengan tingkat perbedaan yang sedikit atau relatif sama dan konsisten.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* melalui uji *statistic cronbachalpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *cronbach alpha*  $> 0,60$  (Nunnali, dalam Ghozali, 2005:42). Adapun rumus yang digunakan :

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata

k = jumlah variabel bebas

### 3.7 Uji Normalitas Data

Pengujian kenormalan data dilakukan untuk mengetahui data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2008:28). Uji kenormalan data dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Dalam penelitian ini, uji kenormalan data dilakukan dengan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada saat variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut jika bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika signifikansi  $> 0,005$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,005$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### 3.8 Metode Analisis Data

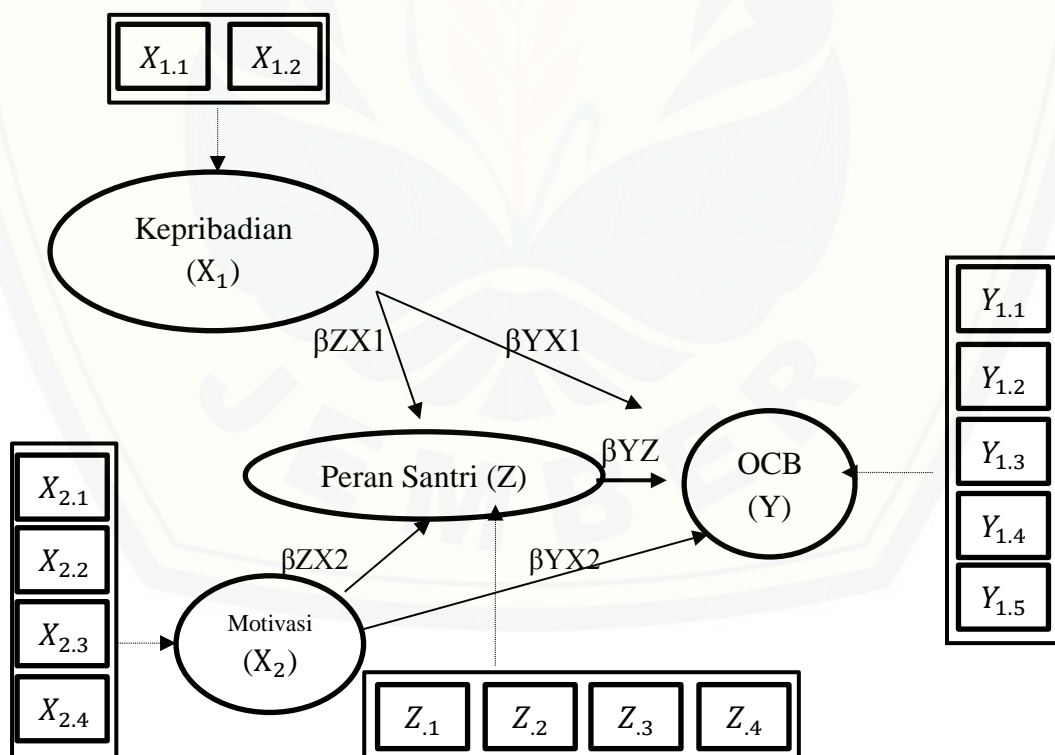
Analisis Jalur (*path analysis*) adalah bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variable dimana variable-variabel bebas mempengaruhi variable tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sarwono (2006:147) bahwa analisis jalur adalah bagian

analisis regresi yang digunakan dalam menganalisis hubungan antar variable terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara. Analisis jalur bertujuan untuk memperluas analisis regresi berganda. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta ( $\beta$ ) yang signifikan terhadap jalur. Selanjutnya untuk analisis faktor untuk tiap variable dengan menggunakan SPSS 22 for Windows. Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi syarat sebagai berikut :

- Semua variabel berskala interval.
- Pola hubungan antar variable bersifat linear.
- Variable residualnya tidak berkorelasi dengan variable sebelumnya dan tidak berkorelasi dengan variable satu sama lain.
- Model hanya bersifat seadanya.

Signifikan model tampak pada koefisien beta ( $\beta$ ) yang signifikan terhadap jalur.

Analisis jalur disajikan pada Gambar 2 berikut:



Gambar 3.1 Analisis Jalur

Keterangan:

$\beta_{YX1}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung Kepribadian terhadap OCB

- $\beta_{YX2}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung Motivasi terhadap OCB  
 $\beta_{ZX1}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung Kepribadian terhadap Peran Santri  
 $\beta_{ZX2}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung Motivasi terhadap Peran Santri  
 $\beta_{YZ}$  = Koefisien jalur pengaruh langsung Peran Santri terhadap OCB

Model analisis jalur disajikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Z = \beta_{ZX1} + \beta_{ZX2} + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{YX1} + \beta_{YX2} + \beta_{YZ} + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana:

$X_1$	=	Kepribadian
$X_2$	=	Motivasi
$Z$	=	Peran Santri
$Y$	=	<i>Organizational Citizenship behavior (OCB)</i>
$\varepsilon$	=	<i>measurement error</i>

### 3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Terpenuhinya asumsi-asumsi klasik tersebut maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Adapun asumsi-asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

#### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji asumsi yang dilakukan guna untuk mengetahui bahwa antara variabel-variabel independen dalam suatu model tidak ada hubungannya atau tidak berkorelasi antara satu dan lainnya. Menurut Gujarati (2003:70) untuk mendeteksi dan mengetahui adanya gejala multikolinieritas yaitu dengan menganalisa nilai *Tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Faktor*), dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.

2) Jika nilai  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model terdapat varian yang tidak sama dalam semua pengamatan. Penelitian ini menggunakan uji Glejser (*Glejser Test*) dalam menguji ada tidaknya heteroskedasitas. Pengujian heteroskedasitas dengan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan nilai absolut terhadap seluruh variabel bebas, jika nilai signifikan  $> 5\%$  maka tidak terjadi heteroskedasitas (Gujarati, 2003:93).

### 3.8.2 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif merupakan dugaan tentang nilai suatu variable mandiri, tidak membuat perbandingan atau hubungan (Sugiyono, 2015:289). Pengujian hipotesis deskriptif pada dasarnya merupakan proses pengujian generalisasi hasil penelitian yang didasarkan pada satu sampel. Kesimpulan yang dihasilkan nanti adalah apakah hipotesis yang diuji itu dapat digeneralisasikan atau tidak. Bila  $H_0$  diterima berarti dapat digeneralisasikan. Dalam pengujian ini variable penelitiannya bersifat mandiri oleh karena itu hipotesis penelitian tidak berbentuk perbandingan ataupun hubungan antar dua variable atau lebih (Sugiyono, 2015:302).

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen (X) terhadap variable dependen (Y) secara parsial. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05. Langkah-langkah yang dilakukan yaitu:

1) Hipotesis yang dirumuskan yaitu:

$H_0 : b_i = 0$  ; artinya variable independen (kepribadian, motivasi dan Peran Santri) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variable dependen (OCB)

$H_a : b_i \neq 0$  ; artinya variable independen (kepribadian, motivasi dan Peran Santri) secara parsial berpengaruh terhadap variable dependen (OCB)

2) Menetapkan keputusan hipotesis

- a)  $H_0$  diterima apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  , maka variable independen (kepribadian, motivasi dan Peran Santri) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variable dependen (OCB).
- b)  $H_0$  ditolak apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  , maka variable independen (kepribadian, motivasi dan Peran Santri) secara parsial berpengaruh terhadap variable dependen (OCB).

b. Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh Kepribadian (X1), motivasi (X2) terhadap OCB (Y) melalui Peran Santri (Z). Sebelum menghitung jalur, masing-masing jalur akan diuji signifikannya terlebih dahulu. Apabila jalur tidak signifikan, maka akan diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Langkah-langkah dalam melakukan *trimming theory* adalah sebagai berikut:

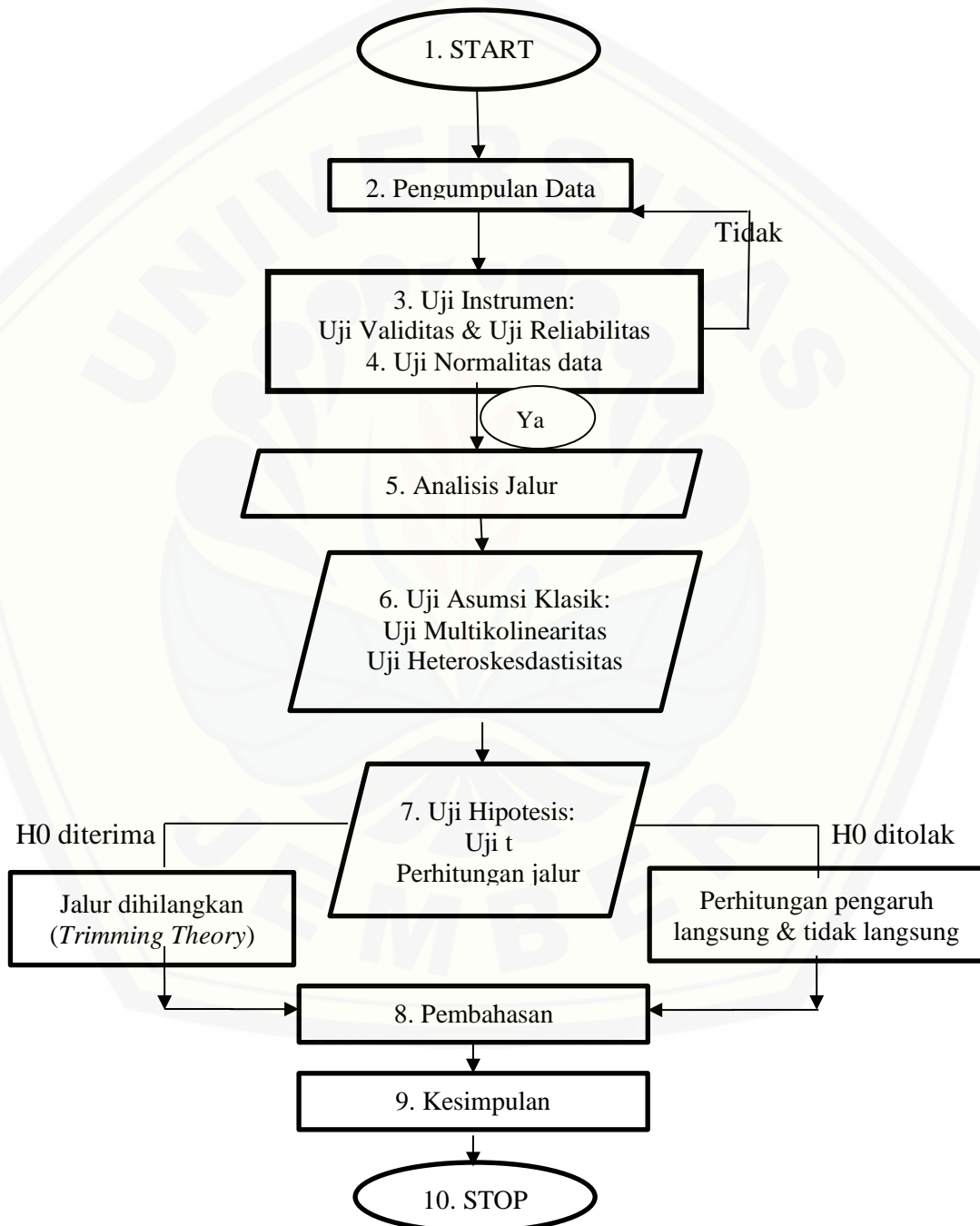
- 1) Merumuskan struktural
- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
- 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
- 4) Menghitung secara individual
- 5) Menguji antara model analisis jalur
- 6) Merangkum keadaan tabel
- 7) Memakai dan menyimpulkan

Kemudian hasil struktur baru tersebut dihitung kembali masing-masing jalurnya (*Path Coefficient*). Berdasarkan hasil tersebut, maka bisa diketahui pengaruh langsung atau tidak langsung maupun pengaruh totalnya. Perhitungan dilakukan dengan proses sebagai berikut:

- 1) Menghitung langsung (Direct Effect atau DE)
  - a. Pengaruh variabel Kepribadian terhadap Peran Santri
  - b. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Peran Santri
  - c. Pengaruh variabel Kepribadian terhadap OCB
  - d. Pengaruh variabel Motivasi terhadap OCB
  - e. Pengaruh variabel Peran Santri terhadap OCB

- 2) Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirrect Effect* atau IE)
  - a. Pengaruh variabel Kepribadian terhadap OCB melalui Peran Santri
  - b. Pengaruh variabel Motivasi terhadap OCB melalui Peran Santri

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan:

1. START, merupakan proses awal dalam melakukan penelitian
2. Pengumpulan data, dalam proses ini semua data yang diperlukan untuk penelitian dikumpulkan, baik data primer maupun data sekunder
3. Uji normalitas data, uji validitas dan uji reliabilitas. Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui sejauh mana kehandalan alat ukur dan apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai.
  - a. Tidak, artinya jika data yang terkumpul tidak valid dan tidak reliabel, maka kembali lagi pada proses pengumpulan data.
  - b. Ya, artinya jika data yang terkumpul valid dan reliabel, maka lanjut pada pengujian selanjutnya.
4. Analisis Jalur (*path analysis*). Pengaruh langsung dan tidak langsung variable bebas terhadap variable terikat dapat diketahui dengan analisis jalur.
5. Uji asumsi klasik, pengolahan data dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
6. Uji hipotesis, menggunakan uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variable. Uji t dibagi menjadi dua tahapan yaitu:
  - a. Berdasarkan perhitungan uji t, jika terdapat jalur yang tidak signifikan, maka dilakukan perhitungan ulang dengan menggunakan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming Theory*)
  - b. Jika jalur terbukti signifikan pada uji t, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.
7. Pembahasan, proses ini menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan.
8. Kesimpulan, yaitu menyimpulkan berdasarkan hasil yang diperoleh dan memberikan saran dari hasil penelitian tersebut.
9. STOP, menunjukkan seluruh proses penelitian telah dijalankan.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Kepribadian terhadap Peran Santri menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin baik Kepribadian akan meningkatkan Peran Santri.
2. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Motivasi terhadap Peran Santri menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin baik Motivasi akan meningkatkan Peran Santri.
3. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Kepribadian terhadap OCB secara langsung menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin baik Kepribadian akan meningkatkan OCB.
4. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Kepribadian terhadap OCB secara tidak langsung melalui peran santri menunjukkan pengaruh positif signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin baik Kepribadian akan meningkatkan OCB melalui peran santri.
5. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Motivasi terhadap OCB secara langsung menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin baik Motivasi akan meningkatkan OCB.
6. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Motivasi terhadap OCB secara tidak langsung melalui peran santri menunjukkan pengaruh positif signifikan. Ini membuktikan bahwa semakin baik Motivasi akan meningkatkan OCB melalui peran santri.
7. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Peran Santri terhadap OCB menunjukkan hubungan yang positif dan. Ini membuktikan bahwa semakin baik Peran Santri akan meningkatkan OCB.

## 5.2 Saran

1. Bagi Objek penelitian ini yaitu Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung agar senantiasa selalu memperhatikan faktor kepribadian santri dan meningkatkan motivasi santri agar dapat menambah peran santri dalam meningkatkan OCB dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari.
2. Bagi Peneliti selanjutnya, agar lebih memperkuat kepada Variabel *Intervening* seperti pimpinan, guru atau kyai untuk hasil pengaruh langsung dan tidak langsung agar menunjukkan hasil positif yang besar sehingga menghasilkan nilai *total effect* yang lebih besar. Peneliti juga sebaiknya lebih mengatur jadwal waktu penyebaran kuisioner dengan objek penelitian agar dapat tepat waktu sehingga efisien waktu penelitian.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan juga sebaiknya memilih hal-hal yang dapat menjadi perkembangan penelitian ini. Misalnya implementasi pengaruh variabel ini dalam penunjang sistem kurikulum belajar di objek ini. Pembagian kuisioner juga disebar melalui pendekatan-pendekatan yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisioner penelitian. Seperti secara langsung terjun dalam kegiatan-kegiatan dalam objek tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amirullah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Disertai Contoh Judul Penelitian dan Proposal*. Malang: Bayumedia Publishing
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi: Jakarta: Rineka Cipta
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: CV. Indoprint
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS Cetakan Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 2005. *Organisasi, Prilaku, Struktur Proses*. Terjemahan Agus Darma. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan. Malayu. 2003. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ivancevich, John M., 2005, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid I, Jakarta : Erlangga
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Luthans, Fred. 2001. *Organizational Behavior Ninth Edition*. Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Roda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Nawawi, H. Hadari. 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalialia*. Adisi Indonesia

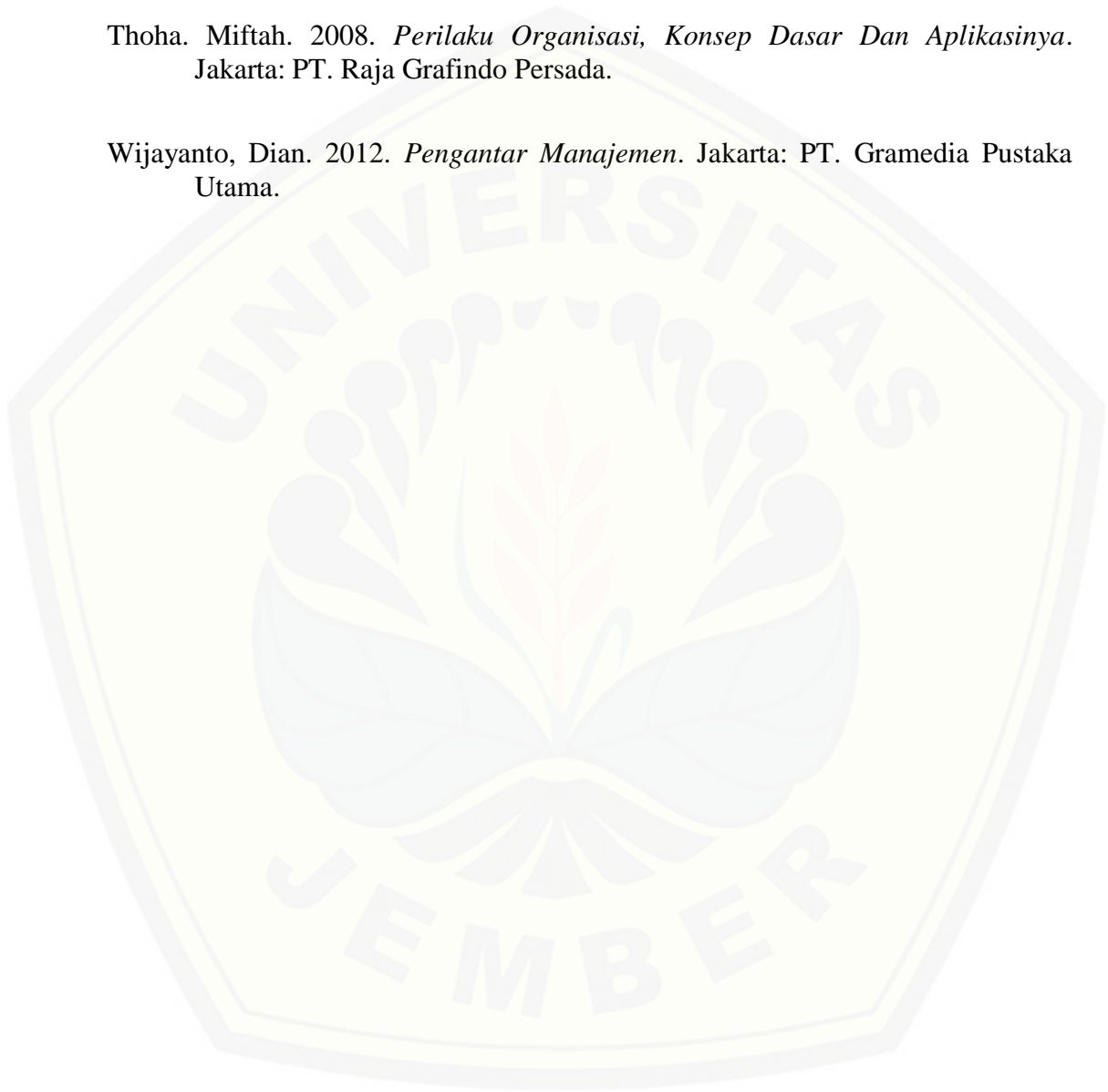
- Nurchaya, J. 2015. *Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Operasional Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Robbins, Stephen P. dan Judge. 2009. *Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc. USA
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coutler, 2010. *Manajemen Jilid 2*, Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Rochaety, Ety dan Ratih Tresnati, Latief, A.M. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Santoso, Singgih. 2012. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Sardiman, A.M. 2012. *Interaksi Dan Motivasi Belajar*. Yogyakarta: PT. Grafindo Persada.
- Sarwono, J. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sarwono, J dan Tutty Martadiredija. 2008. *Riset Bisnis Untuk Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Asdi MahaSatya.
- Solihin, Ismail, 2009. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta
- Suhardono, 2002. *Teori Peran konsep, Deriviasi dan Implikasinya*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno Hadi. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai dengan Basica*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Thoha. Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.



**Lampiran 1****Kuisisioner Penelitian**

Kepada,

Santri Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai syarat menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember, maka saya memohon bantuan Saudara untuk menjawab daftar pernyataan dalam kuisisioner dengan sejujurnya yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan. Judul penelitian ini adalah “**Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Melalui Peran Santri Pada Pondok Modern Gontor 9 Kalianda Lampung**”.

Informasi yang Saudara semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Semua jawaban dan identitas Saudara akan saya jamin kerahasiaannya. Akhirnya atas bantuan dan kesediaan Saudara/Saudari dalam menjawab kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Aulia Bagus Wibowo

120810201336

1. Identitas Responden

- a. Nomor Responden : ..... (diisi oleh peneliti)
- b. Jenis kelamin : Laki-laki
- c. Umur : ..... (tahun)

2. Petunjuk Pengisian

- a. Pertanyaan berikut mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.
- b. Berilah jawaban dengan tanda centang (√) pada pertanyaan yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat lima pilihan jawaban yang terdiri dari :
  - SS = Sangat Sering
  - S = Sering
  - CS = Cukup Sering
  - TS = Tidak Sering / Jarang
  - STS = Sangat Tidak Sering / Tidak Pernah
- c. Pastikan saudara tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.



**DAFTAR KUISIONER****A. Variabel Kepribadian (X)**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Apakah saudara sering mengajukan pertanyaan selama proses pembelajaran berlangsung untuk mendapatkan pengetahuan baru ?					
2.	Apakah saudara sering menyelesaikan permasalahan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan ?					
3.	Apakah saudara sering aktif mengikuti kegiatan Ekstrakurikuler dan Organisasi di pondok untuk menambah teman ?					
4.	Apakah saudara sering berusaha berpikir positif dan tidak membicarakan keburukan orang lain ?					
5.	Apakah saudara sering mentaati tata tertib pondok yang berlaku ?					

**B. Variabel Motivasi Akademik (Y<sub>1</sub>)**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Apakah saudara sering mencari referensi belajar baik dari buku, maupun media belajar yang lain ?					

2.	Apakah saudara sering mengembangkan keterampilan serta kemampuan yang saudara miliki dengan semangat yang tinggi ?					
3.	Apakah saudara sering memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan guru dengan baik ?					
4.	Apakah saudara sering berusaha mengerjakan tugas dari guru dengan tidak menggantungkan diri pada orang lain ?					

## C. Variabel Peran Santri (Z)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Apakah saudara sering Bekerjasama dengan santri-santri lainnya untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif ?					
2.	Apakah saudara sering mematuhi aturan sehingga menjadi contoh para santri lainnya ?					
3.	Apakah saudara sering memberikan teguran kepada santri lainnya agar menaati aturan?					
4.	Apakah saudara sering berusaha menciptakan hubungan baik dengan sesama santri ?					

5.	Apakah saudara sering memberikan sanksi kepada santri yang tidak menaati peraturan di pondok ?					
----	--	--	--	--	--	--

D. Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Apakah saudara sering membantu teman yang mengalami kesulitan ?					
2.	Apakah saudara sering menyelesaikan tugas dari guru walaupun itu bukan merupakan bagian dari tugas anda ?					
3.	Apakah saudara sering mengajukan keberatan-keberatan terkait kondisi yang tidak ideal pada saat belajar mengajar di kelas ?					
4.	Apakah saudara sering berusaha menjaga hubungan baik dengan teman ?					
5.	Apakah saudara sering mengajukan pendapat terkait perubahan yang perlu dilakukan sesama teman dalam peningkatan kedisiplinan ?					

## Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

NO	Kepribadian (X1)					X1	Motivasi Akademik (X2)					X2	Peran Santri (Z)					Z	OCB (Y)					Y
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	4	2	3	3	4	16	4	2	5	4	15	4	4	4	3	3	18	4	2	3	3	4	16	
2	4	4	4	3	4	19	4	2	4	1	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	
3	3	4	4	4	4	19	4	3	4	2	13	4	5	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19	
4	5	4	5	4	5	23	5	3	4	3	15	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	5	23	
5	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	15	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	3	19	
6	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	18	
7	4	3	4	4	5	20	3	2	4	3	12	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	20	
8	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	13	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	
9	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	10	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	
10	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	13	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	
11	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	13	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	
12	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	13	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	
13	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	13	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	
14	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	13	4	5	4	4	4	21	4	3	4	2	4	17	
15	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	13	4	5	4	4	4	21	4	3	4	2	4	17	
16	4	5	4	5	5	23	4	5	3	5	17	5	4	4	4	4	21	4	5	3	5	4	21	
17	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18	
18	5	3	5	4	5	22	4	3	5	2	14	5	5	5	5	5	25	4	3	5	2	5	19	
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
20	5	4	4	4	4	21	4	3	3	4	14	4	5	4	4	5	22	4	3	3	4	5	19	
21	4	4	4	4	4	20	4	3	5	2	14	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21	
22	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	5	21	
24	4	4	4	4	4	20	4	2	4	2	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
25	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
26	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
27	4	4	4	2	4	18	4	3	4	4	15	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	
28	4	4	4	4	4	20	3	4	3	2	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	
29	5	5	4	4	4	22	3	4	3	2	12	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	4	19	
30	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
31	5	5	5	3	4	22	5	5	5	3	18	4	4	3	3	3	17	5	5	5	3	4	22	
32	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	
33	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	18	4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	4	22	
34	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	17	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	4	21	

35	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16
36	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	14	3	4	3	3	3	16	4	3	3	4	3	17
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	17	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	5	22
39	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	19	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	5	24
40	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	17	5	4	3	4	5	21	5	4	4	4	5	22
41	3	4	3	5	3	18	3	4	5	4	16	3	4	5	4	3	19	3	4	5	4	3	19
42	5	4	4	4	5	22	4	4	3	3	14	4	4	3	3	5	19	4	4	3	3	5	19
43	5	4	5	5	4	23	3	3	4	4	14	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	4	18
44	5	4	5	5	4	23	5	4	3	3	15	5	4	3	3	5	20	5	4	3	3	5	20
45	4	5	4	4	5	22	3	4	3	3	13	3	4	3	3	5	18	3	4	3	3	5	18
46	5	4	4	4	5	22	3	3	4	3	13	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	4	17
47	3	4	5	5	4	21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	16
48	3	3	4	3	3	16	3	3	4	5	15	3	3	4	5	4	19	3	3	4	5	4	19
49	3	5	5	4	4	21	3	3	4	3	13	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	4	17
50	5	3	5	4	4	21	3	3	4	5	15	3	3	4	5	5	20	3	3	4	5	5	20
51	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	14	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	4	18
52	4	5	3	3	4	19	4	5	3	3	15	4	5	3	3	4	19	4	5	3	3	4	19
53	3	4	3	4	5	19	3	4	3	4	14	3	4	3	4	5	19	3	4	3	4	5	19
54	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	13	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	4	17
55	3	4	3	3	5	18	3	4	3	3	13	3	4	3	3	5	18	3	4	3	3	5	18
56	3	5	3	3	3	17	3	5	3	3	14	3	5	3	3	3	17	3	5	3	3	3	17
57	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	13	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	4	17
58	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19
59	3	3	5	4	4	19	3	3	5	4	15	3	3	5	4	4	19	3	3	5	4	4	19
60	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	13	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	4	17
61	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	13	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	4	17
62	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	19
63	3	3	5	4	4	19	3	3	5	4	15	3	3	5	4	4	19	3	3	5	4	4	19
64	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	13	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	3	16
65	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	13	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	3	16
66	4	2	3	3	4	16	4	2	5	4	15	4	4	4	3	3	18	4	2	3	3	4	16
67	4	4	4	3	4	19	4	2	4	1	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	1	16
68	3	4	4	4	4	19	4	3	4	2	13	4	5	4	4	4	21	3	4	4	4	2	17
69	5	4	5	4	5	23	5	3	4	3	15	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	3	21
70	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	15	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	20
71	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	18
72	4	3	4	4	5	20	3	2	4	3	12	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18

73	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	13	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	2	20
74	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	10	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15
75	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	13	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	2	20
76	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	13	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	2	20
77	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	13	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	2	20
78	5	5	4	4	4	22	4	3	4	2	13	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	2	20



## Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	25.6	25.6	25.6
	4.00	29	37.2	37.2	62.8
	5.00	29	37.2	37.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.6	2.6	2.6
	3.00	16	20.5	20.5	23.1
	4.00	39	50.0	50.0	73.1
	5.00	21	26.9	26.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	24.4	24.4	24.4
	4.00	44	56.4	56.4	80.8
	5.00	15	19.2	19.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	20	25.6	25.6	26.9
	4.00	46	59.0	59.0	85.9
	5.00	11	14.1	14.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	10.3	10.3	10.3
	4.00	55	70.5	70.5	80.8
	5.00	15	19.2	19.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.6	2.6	2.6
	3.00	23	29.5	29.5	32.1
	4.00	46	59.0	59.0	91.0
	5.00	7	9.0	9.0	100.0
	Total	78	100.0	100.0	



**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	11.5	11.5	11.5
	3.00	41	52.6	52.6	64.1
	4.00	21	26.9	26.9	91.0
	5.00	7	9.0	9.0	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	30.8	30.8	30.8
	4.00	42	53.8	53.8	84.6
	5.00	12	15.4	15.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.00	19	24.4	24.4	26.9
	3.00	24	30.8	30.8	57.7
	4.00	24	30.8	30.8	88.5
	5.00	9	11.5	11.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**Z.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	26.9	26.9	26.9
	4.00	44	56.4	56.4	83.3
	5.00	13	16.7	16.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**Z.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	16.7	16.7	16.7
	4.00	40	51.3	51.3	67.9
	5.00	25	32.1	32.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

**Z.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	22	28.2	28.2	28.2
	4.00	47	60.3	60.3	88.5
	5.00	9	11.5	11.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	25.6	25.6	25.6
	4.00	49	62.8	62.8	88.5
	5.00	9	11.5	11.5	100.0
Total		78	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	12.8	12.8	12.8
	4.00	54	69.2	69.2	82.1
	5.00	14	17.9	17.9	100.0
Total		78	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	30.8	30.8	30.8
	4.00	37	47.4	47.4	78.2
	5.00	17	21.8	21.8	100.0
Total		78	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.6	2.6	2.6
	3.00	23	29.5	29.5	32.1
	4.00	37	47.4	47.4	79.5
	5.00	16	20.5	20.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y.3

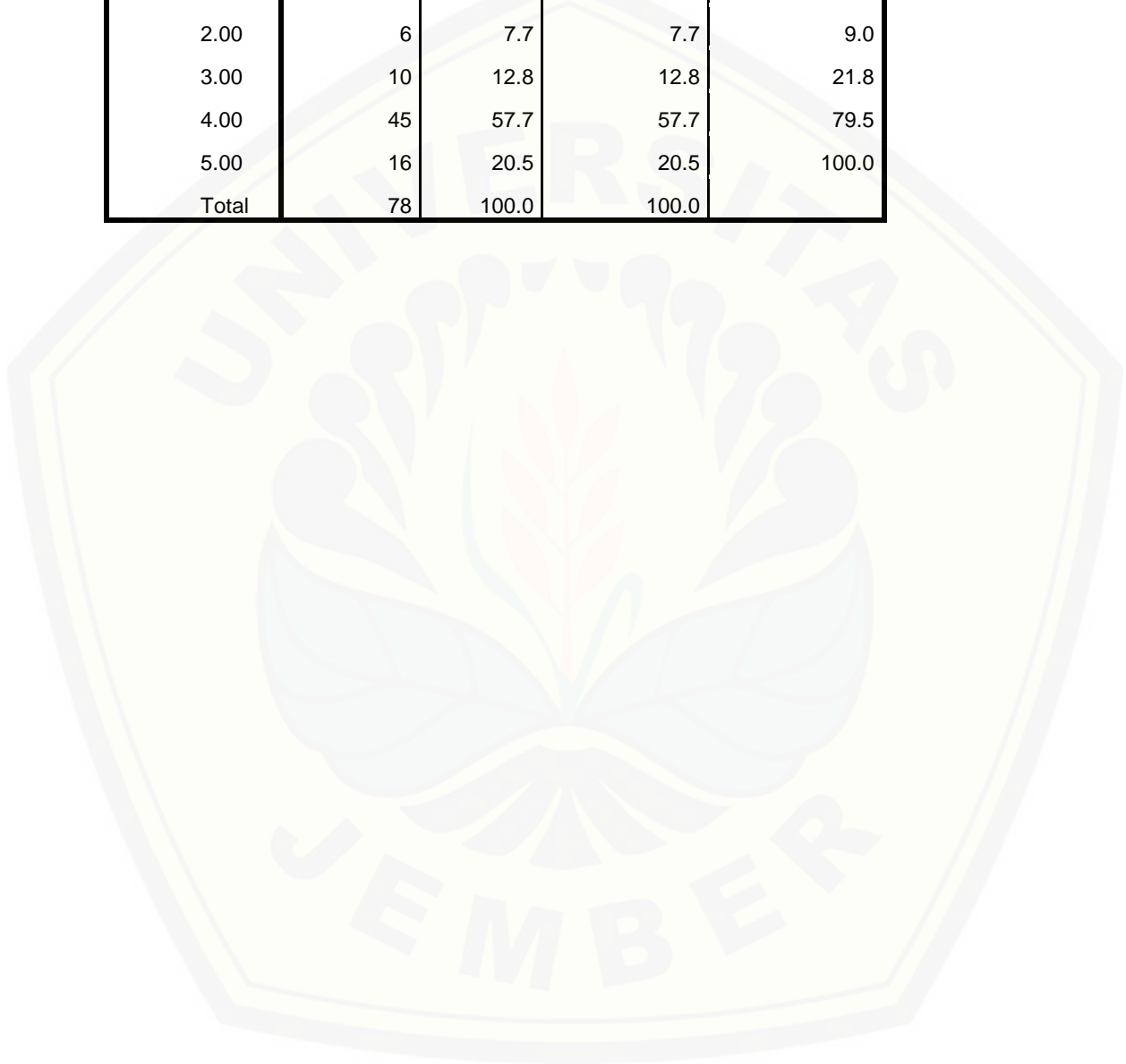
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	33.3	33.3	33.3
	4.00	42	53.8	53.8	87.2
	5.00	10	12.8	12.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.8	3.8	3.8
	3.00	26	33.3	33.3	37.2
	4.00	42	53.8	53.8	91.0
	5.00	7	9.0	9.0	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	6	7.7	7.7	9.0
	3.00	10	12.8	12.8	21.8
	4.00	45	57.7	57.7	79.5
	5.00	16	20.5	20.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	



## Lampiran 4 Uji Instrumen

## a. Uji Validitas

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.385**	.409**	.356**	.281*	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.013	.000
	N	78	78	78	78	78	78
X1.2	Pearson Correlation	.385**	1	.232*	.287*	.123	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000		.041	.011	.282	.000
	N	78	78	78	78	78	78
X1.3	Pearson Correlation	.409**	.232*	1	.489**	.340**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.041		.000	.002	.000
	N	78	78	78	78	78	78
X1.4	Pearson Correlation	.356**	.287*	.489**	1	.292**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.000		.009	.000
	N	78	78	78	78	78	78
X1.5	Pearson Correlation	.281*	.123	.340**	.292**	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.013	.282	.002	.009		.000
	N	78	78	78	78	78	78
X1	Pearson Correlation	.751**	.637**	.720**	.708**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.215	.356**	.036	.556**
	Sig. (2-tailed)		.058	.001	.755	.000
	N	78	78	78	78	78
X2.2	Pearson Correlation	.215	1	-.097	.403**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.058		.396	.000	.000
	N	78	78	78	78	78
X2.3	Pearson Correlation	.356**	-.097	1	.131	.483**
	Sig. (2-tailed)	.001	.396		.255	.000
	N	78	78	78	78	78
X2.4	Pearson Correlation	.036	.403**	.131	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.755	.000	.255		.000
	N	78	78	78	78	78
X2	Pearson Correlation	.556**	.654**	.483**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78

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

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.469**	.313**	.460**	.335**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.003	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Z.2	Pearson Correlation	.469**	1	.248*	.308**	.115	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000		.029	.006	.314	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Z.3	Pearson Correlation	.313**	.248*	1	.610**	.140	.675**
	Sig. (2-tailed)	.005	.029		.000	.222	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Z.4	Pearson Correlation	.460**	.308**	.610**	1	.257*	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.023	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Z.5	Pearson Correlation	.335**	.115	.140	.257*	1	.517**
	Sig. (2-tailed)	.003	.314	.222	.023		.000
	N	78	78	78	78	78	78
Z	Pearson Correlation	.770**	.658**	.675**	.768**	.517**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.514**	.291**	.252*	-.079	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.026	.493	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Y.2	Pearson Correlation	.514**	1	.201	.353**	-.200	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000		.078	.002	.079	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Y.3	Pearson Correlation	.291**	.201	1	.284*	.004	.578**
	Sig. (2-tailed)	.010	.078		.012	.976	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Y.4	Pearson Correlation	.252*	.353**	.284*	1	.067	.661**
	Sig. (2-tailed)	.026	.002	.012		.558	.000
	N	78	78	78	78	78	78
Y.5	Pearson Correlation	-.079	-.200	.004	.067	1	.336**
	Sig. (2-tailed)	.493	.079	.976	.558		.003
	N	78	78	78	78	78	78
Y	Pearson Correlation	.673**	.638**	.578**	.661**	.336**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	78	78	78	78	78	78

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	6

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	5

Z

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	6

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	6

**c. Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X1	X2	Z	Y
N		78	78	78	78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	20.0256	14.1667	19.7949	19.1282
	Std. Deviation	2.31861	1.97659	2.11586	2.10355
Most Extreme Differences	Absolute	.162	.171	.143	.121
	Positive	.095	.171	.143	.121
	Negative	-.162	-.136	-.141	-.117
Test Statistic		.162	.171	.143	.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.129 <sup>c</sup>	.116 <sup>c</sup>	.142 <sup>c</sup>	.200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Lampiran 5 Analisis Path

### a. X – Z

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 <sup>a</sup>	.438	.423	1.60741

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.934	2	75.467	29.208	.000 <sup>b</sup>
	Residual	193.784	75	2.584		
	Total	344.718	77			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.406	1.764		3.631	.001
	X1	.463	.086	.508	5.405	.000
	X2	.290	.101	.271	2.889	.005

a. Dependent Variable: Z

**b. X, Z – Y****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 <sup>a</sup>	.697	.685	1.18041

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.608	3	79.203	56.842	.000 <sup>b</sup>
	Residual	103.110	74	1.393		
	Total	340.718	77			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.992	1.405		.706	.482
	X1	.378	.074	.416	5.091	.000
	X2	.317	.078	.298	4.078	.000
	Z	.307	.085	.309	3.621	.001

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.406	1.764		3.631	.001		
X1	.463	.086	.508	5.405	.000	.850	1.176
X2	.290	.101	.271	2.889	.005	.850	1.176

a. Dependent Variable: Z

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.992	1.405		.706	.482		
X1	.378	.074	.416	5.091	.000	.612	1.635
X2	.317	.078	.298	4.078	.000	.765	1.307
Z	.307	.085	.309	3.621	.001	.562	1.779

a. Dependent Variable: Y

**b. Uji Heteroskedastisitas****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.949	1.142		.831	.409
	X1	.047	.055	.105	.841	.403
	X2	-.048	.065	-.093	-.745	.459

a. Dependent Variable: RES1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.079	.871		-1.239	.219
	X1	.108	.046	.323	1.347	.216
	X2	-.089	.048	-.226	-1.841	.070
	Z	.052	.053	.142	.989	.326

a. Dependent Variable: RES2

## Lampiran 7 Uji Hipotesis

## a. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.406	1.764		3.631	.001
	X1	.463	.086	.508	5.405	.000
	X2	.290	.101	.271	2.889	.005

a. Dependent Variable: Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.992	1.405		.706	.482		
	X1	.378	.074	.416	5.091	.000	.612	1.635
	X2	.317	.078	.298	4.078	.000	.765	1.307
	Z	.307	.085	.309	3.621	.001	.562	1.779

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 8 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081