

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA
PEGAWAI SOEGIJAPRANATA CATHOLIC UNIVERSITY**

SKRIPSI

Fedayyin Veba Putra
21.E1.0222



PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2025

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA
PEGAWAI SOEGIJAPRANATA CATHOLIC UNIVERSITY**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi Universitas
Katolik Soegijapranata Semarang Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Oleh :

Fedayyin Veba Putra

21.E1.0222



PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2025

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
PEGAWAI SOEGIJAPRANATA CATHOLIC UNIVERSITY**
*(The Relationship Between Transformational Leadership and
Organizational Citizenship Behavior Among Employees at Soegijapranata
Catholic University)*

Fedayyin Veba Putra, Ferdinandus Hindiarto
Soegijapranata Catholic University, Kota Semarang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan (OCB) pada pegawai di Soegijapranata Catholic University (SCU). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel terdiri dari 119 responden yang merupakan dosen dan tenaga kependidikan SCU, diperoleh melalui teknik purposive sampling berbasis partisipasi sukarela yang disebarakan secara daring melalui email institusi. Instrumen yang digunakan meliputi skala Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) untuk mengukur kepemimpinan transformasional dan skala OCB berdasarkan lima dimensi dari Organ (1988). Analisis data menggunakan uji korelasi Spearman menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan OCB ($r = 0,465$; $p < 0,05$). Aspek individualized consideration menunjukkan korelasi tertinggi terhadap OCB, diikuti oleh intellectual stimulation, inspirational motivation, dan idealized influence. Temuan ini memperkuat bukti bahwa gaya kepemimpinan transformasional, khususnya yang memperhatikan kebutuhan individu, berperan dalam meningkatkan perilaku kerja *extra-role* di lingkungan perguruan tinggi. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengembangan strategi kepemimpinan dan peningkatan budaya kerja berbasis nilai-nilai kemanusiaan di institusi pendidikan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

This study aims to examine the relationship between transformational leadership and Organizational Citizenship Behavior (OCB) among employees at Soegijapranata Catholic University (SCU). The research employed a quantitative approach with a correlational design. A total of 119 participants, consisting of lecturers and administrative staff, were selected using purposive sampling based on voluntary participation, and the questionnaires were distributed online via institutional email. The instruments used were the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) to measure transformational leadership and an OCB scale based on Organ's (1988) five dimensions. The Spearman correlation analysis revealed a positive and significant relationship between transformational leadership and OCB ($r = 0.465$; $p < 0.05$). The individualized consideration aspect showed the strongest correlation with OCB, followed by intellectual stimulation, inspirational motivation, and idealized influence. These findings reinforce the evidence that transformational leadership—particularly when oriented toward individual attention—contributes to enhancing extra-role behavior in higher education work environments. The results are expected to inform leadership

development strategies and foster a work culture rooted in human values within academic institutions.

Keywords : *Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur utama dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi akan berperan sebagai penentu, pelaku dan perencana tujuan organisasi tersebut. Manusia sebagai sumber daya memiliki keunikan dibanding dengan sumber daya lainnya. Manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan serta latar belakang yang heterogen. Selain itu, manusia memiliki kebutuhan atau dapat diartikan sebagai sesuatu yang dimiliki, dinikmati dan dicapai yang tidak terbatas. Kebutuhan tersebut yang dapat mendorong manusia melakukan aktivitas bekerja. Hal tersebut juga yang akan mendorong manusia sebagai motor penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya.

Manusia dalam menjalankan aktivitas bekerja tentu akan memunculkan suatu hasil yang dicapai ketika menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada seseorang berdasarkan pengalaman dan kecakapan seseorang. Menurut Wilson (dalam Maryani dkk, 2022) kinerja atau *performance* berarti hasil pekerjaan yang telah dicapai pegawai berdasarkan persyaratan sebagai tujuan untuk dicapai. Kinerja pegawai dinilai baik secara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi pula yang akan menjadi penentu tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Menurut Leuwol dkk (2020) manusia sebagai sumber daya merupakan aset dalam organisasi, hal ini didasarkan pada SDM sebagai pengendali dan sumber yang mempertahankan serta mengembangkan organisasi dalam menghadapi tuntutan yang terus bertambah. Armstrong (dalam Leuwol dkk, 2020) menjelaskan bahwa sumber daya manusia dibagi menjadi dua, yaitu makro dan mikro. Sumber daya manusia makro merupakan masyarakat dalam usia produktif di suatu negara, sementara SDM mikro merupakan individu yang bekerja dalam suatu institusi tertentu. Sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan organisasi serta menghadapi tantangan organisasi perlu dikembangkan. Hal ini bertujuan supaya SDM dapat meningkatkan produktivitas kerja, mencapai efisiensi organisasi, meminimalisir kerusakan sumber daya lainnya, mengurangi