

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
PERAWAT RAWAT INAP PADA RUMAH
SAKIT EKA HOSPITAL PEKANBARU**

Oleh :

Agus Rianto

Pembimbing : Alvi Furwanti dan Kurniawaty Fitri

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : agusrianto@gmail.com

*Influence And Commitment Transformational Leadership On Organizational
Citizenship Organizational Behavior Of Hospital Ward Nurses Eka Hospital
Pekanbaru*

ABSTRACT

This study was conducted at Eka Hospital Pekanbaru which is located 6.5 Km Jl. Soekarno Hatta Riau - Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership on OCB nurse-patient at the Eka Hospital Pekanbaru, To determine the effect of organizational commitment on Organizational Citizenship Behavior nurse-patient at the Eka Hospital Pekanbaru and To determine the effect of transformational leadership and commitment OCB on organizational nurse on hospital inpatient Eka Hospital Pekanbaru. the study population was 55 nurses on hospital inpatient Eka Hospital Pekanbaru with accidental sampling models. Variable research is transformational leadership and organizational commitment as an independent variable and Organizational Citizenship Behavior as the dependent variable. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis. The results of this study concluded that transformational leadership and organizational commitment partially and simultaneously have a significant influence on OCB inpatient nurse at the Eka Hospital Pekanbaru. Where is the most dominant factor affecting the OCB is a factor of transformational leadership. Research that has been conducted in accordance with the regression test (t test) and (f test) shows independent variables studied are variable transformational leadership and organizational commitment have a significant effect on the dependent variable Organizational Citizenship Behavior nurse.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Commitment and OCB

PENDAHULUAN

Salah satu kinerja organisasi dalam organisasi ditunjukkan dengan

kinerja sumberdaya manusia. Untuk meningkatkan kinerja sumberdaya manusia, perlu ditempuh melalui berbagai cara diantaranya melalui

kepemimpinan, integritas perilaku dan kepercayaan. Pemimpin merupakan motivator didalam suatu organisasi, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas dan gaya kepemimpinan ataupun usaha-usaha pribadi pimpinan tersebut yang menjadi penentu terhadap peningkatan kinerja sumberdaya manusia.

Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan, karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Munculnya OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi pegawai itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. Organisasi yang sukses memiliki pegawai yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam pekerjaan yang ditugaskan. Perilaku tersebut tidak ditentukan, namun memberikan kontribusi terhadap kelancaran fungsi

organisasi. Organisasi tidak bisa bertahan atau makmur tanpa anggotanya berperilaku sebagai warga negara yang baik dan terlibat dalam segala macam perilaku positif. Karena pentingnya perilaku ini, para ahli organisasi memprioritaskan untuk memahami dan meneliti perilaku OCB.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan diketahui bahwa perilaku OCB perawat Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku perawat yang sering mengeluh tentang kebijakan rumah sakit, tidak mau membantu kesulitan rekan kerjanya, kerjasama tim yang masih rendah, kurang aktif terhadap kontribusi ide dan saran untuk perkembangan rumah sakit.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 20 perawat Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru yang berperilaku OCB rendah, mereka mengemukakan bahwa rendahnya perilaku OCB perawat Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru diindikasikan oleh ketidakpuasan kerja dan rendahnya komitmen organisasi.

Indikasi adanya ketidakpuasan kerja perawat Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru yaitu pada sistem gaji. Menurut perawat Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru, Gaji antara perawat yang berstatus pegawai kontrak dan perawat yang berstatus pegawai tetap hanya selisih Rp. 200.000,00 – Rp. 400.000,00 per/bulan. Selain itu, kerjasama antara rekan kerja tidak terjalin dengan baik dan tidak saling mendukung. Hal ini ditunjukkan dari cara menangani pasien yang kurang bertanggungjawab dan saling

melempar tanggungjawab. Indikasi lainnya disebabkan karena tingkat promosi perawat yang berstatus pegawai kontrak menjadi pegawai tetap memerlukan waktu selama 3-5 tahun untuk dapat di promosikan.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, pihak Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru telah memberikan gaji pokok diatas Upah Minimum Provinsi (UMP). Selain itu, Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru juga memberikan insentif kepada perawat yang lembur sebesar Rp.10.000/jam. Perawat Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru juga disediakan fasilitas kesejahteraan berupa jaminan kesehatan dan jaminan keagamaan. Tetapi upaya tersebut belum mampu mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut menjadi faktor belum terapkannya perilaku OCB perawat Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

Faktor kedua yang menyebabkan rendahnya perilaku OCB adalah rendahnya komitmen organisasi. Rendahnya komitmen organisasi diindikasikan dari banyaknya perawat yang keluar dari Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru dikarenakan keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik ditempat lain, keinginan untuk menikah, dan alasan perawat untuk fokus terhadap rumah tangga. Menurut HRD Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru, banyaknya perawat yang keluar berdampak pada komitmen berkelanjutan di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru, karena keluarnya perawat tersebut membuat kinerja Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru terganggu. Selain itu, kurangnya tenaga perawat membuat beban kerja perawat lain

menjadi bertambah. Beban kerja yang meningkat mengakibatkan perasaan bosan perawat terhadap pekerjaannya, sehingga timbul rasa malas dan saling melimpahkan pekerjaan kepada rekan kerja lainnya. Indikasi rendahnya komitmen organisasi lainnya ditunjukkan dari tingkat kedisiplinan perawat, salah satunya dapat dilihat pada saat jam masuk kerja banyak perawat yang jam kedatangannya terlambat 5-15 menit.

Perilaku OCB yang rendah menyebabkan kinerja perawat tidak optimal. Perawat menjadi individualis, hubungan dengan rekan kerja menjadi renggang, karyawan menjadi tidak disiplin ditunjukkan oleh perawat yang sering terlambat masuk kerja, timbul perasaan mudah emosi karena adanya tekanan dan beban kerja yang berat. Kurangnya perilaku toleransi menghadapi keadaan yang kurang ideal ditempat kerja. Kurangnya rasa empati terhadap sesama perawat hal ini ditunjukkan oleh sikap perawat yang peduli dengan kesulitan rekan kerjanya.

Tabel 1
Data Turnover Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru Tahun 2011-2015.

Tahun	Jumlah Awal (Orang)	Jumlah Keluar (Orang)	Jumlah Masuk (Orang)	Jumlah Akhir (Orang)	LTO (%)
2011	134	3	7	138	8,6%
2012	138	8	0	130	7,9%
2013	130	12	14	132	8,5%
2014	132	5	12	139	8,8%
2015	139	19	1	121	7,3%

Sumber : *Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru, 2016*

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa data tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2011-2012 terjadi penurunan jumlah karyawan pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru, tetapi pada tahun 2013 dan 2015 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar. Peningkatan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2015 menunjukkan bahwa terdapat dugaan perawat Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru mengalami penurunan komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan naiknya jumlah karyawan keluar pada tahun 2015 dibandingkan tahun sebelumnya.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru?
- 2) Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru?
- 3) Apakah kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru?

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.
- 3)

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Huang (2012:73) mengemukakan tiga kategori perilaku pekerja, yaitu: (1) berpartisipasi, terikat dan berada dalam suatu organisasi; (2) harus menyelesaikan suatu pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur oleh organisasi; serta (3) melakukan aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya dalam organisasi. Kategori terakhirlah yang sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau *the extra-role behavior* (Huang, 2012:78).

Robbins dan Judge (2008:40) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Shweta dan Srirang (2009) menyatakan bahwa OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Kepemimpinan Transformasional

Penggunaan pendekatan atau perspektif yang beragam atas kepemimpinan, selain melahirkan definisi kepemimpinan yang

beragam juga melahirkan teori kepemimpinan yang beragam pula. Setiap pendekatan yang digunakan melahirkan berbagai macam teori kepemimpinan. Luthans (2006:638) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal-hal tersebut. Khuntia dan Suar (2007:33) menyatakan bahwa semua teori mengenai kepemimpinan menekankan pada tiga gagasan yang dibangun baik secara bersama-sama maupun terpisah yaitu: (1) rasionalitas, perilaku, dan kepribadian pemimpin; (2) rasionalitas, perilaku, dan kepribadian pengikut; dan (3) faktor-faktor yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, iklim organisasi, dan budaya. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:133), kepemimpinan pada dasarnya: melibatkan orang lain, melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan, dan menyangkut nilai. Empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu: (1) kecerdasan, (2) kedewasaan, (3) motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan (4) sikap hubungan kemanusiaan.

James Mac Gregor Burns dalam Luthans (2006:653) mengidentifikasi dua jenis kepemimpinan politis, yaitu transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transaksional

tradisional mencakup hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut, tetapi kepemimpinan transformasional lebih mendasarkan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta kebutuhan pengikutnya.

Pengertian Komitmen organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Durkin dan Bennet (2009:80) sebagai perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Luthans (2006:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Lebih lanjut sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu: (1) keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya; (2) kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya; (3) keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Pekerja yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama.

Curtis dan Wright (2010:64) mengemukakan bahwa komitmen didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada

dalam sebuah organisasi. Jika seseorang memiliki komitmen untuk organisasi, ia akan memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi, memiliki nilai-nilai keanggotaan, setuju dengan tujuan dan sistem nilai, kemungkinan akan tetap di dalamnya, dan akhirnya, siap untuk bekerja keras demi organisasinya.

Hipotesis

Berdasarkan telaah teoritis dan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengemukakan hipotesa yaitu sebagai berikut :

1. Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.
2. Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.
3. Diduga Kepemimpinan transformasional dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap yang bekerja di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru pada tahun 2015 dengan jumlah populasi 121 orang. Sampel yang digunakan adalah menggunakan *Non Probability Sampling*.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka, skala-skala, tabel-tabel, formula dan sebagainya yang sedikit banyak menggunakan matematika, sedangkan data kualitatif berupa data yang tidak dapat diukur dengan angka ataupun ukuran lain yang sifatnya eksak. Sumber data yang digunakan dalam penelitian, merupakan subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. (Sugiyono, 2010:72).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode kuesioner, wawancara dan observasi (Umar, 2005:46).

- a. Kuesioner yaitu teknik penumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya tentang sejauh mana pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.
- b. Wawancara yaitu dengan mengadakan tanya jawab kepada pihak perusahaan untuk dapat memperoleh informasi mengenai hal, kondisi, serta situasi yang bersangkutan dengan masalah yang sedang dilakukan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan

menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari pelatihan dan kompensasi, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu OCB. Pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat ditunjukkan dengan fungsi persamaan regresi berganda (Sugiyono, 2010:43).

Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun sistematis dan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial, Skor jawaban respondent dalam penelitian.

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi serta koefisien determinasi dan standar errornya dan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) di dalam penulisan ini.

Defenisi Operasional Variabel

Organizational Behavior (OCB). Citizenship

Merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Robbins dan Judge (2008:40).

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama kepada para pengikut, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi. Antonakis *et al* (2013:67)

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional, merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas anggota organisasi dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Luthans (2006:249)

Pengujian Data Validitas

Menurut Arikunto (2008:58), validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila apabila taraf probabilitas kesalahan ($\text{sig} \leq 0,05$ dan $r\text{-hitung} > r\text{ tabel}$, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila taraf probabilitas kesalahan ($\text{sig} \geq 0,05$ dan $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuisioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson* dalam SPSS:

Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur tersebut dan

sebaliknya jika reliabilitas pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Hasil reliabilitas dihitung menggunakan bantuan SPSS ver 21.

Dengan ketentuan Ghazali (2005:59)

1. Jika koefisien Alpha (α) < 0,6 maka butir pernyataan dinyatakan tidak reliabel.
2. Jika koefisien Alpha (α) > 0,6, maka butir pernyataan dinyatakan reliabel.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_1 , X_2 , terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2) nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji t

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang

parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_1 diterima).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_1 ditolak).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan yang valid dalam menentukan sebuah variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r) hitung dengan r tabel. Dimana kriteria pengujiannya jika nilai r hitung > r tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut valid dan jika nilai r hitung < r tabel maka dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid dan dinyatakan pertanyaan tersebut gugur.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 19 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan

dalam penelitian ini adalah apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikansi 5% $df = n - 2$ ($55 - 2$) = 53 $r_{tabel} = 0.266$. Dan diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,266). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data.

Uji Realibilitas

Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Tabel 2
Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
OCB	0,808	0.60	Reliabel
Kepemimpinan transformasional	0,835	0.60	Reliabel
Komitmen organisasional	0,915	0.60	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2016.

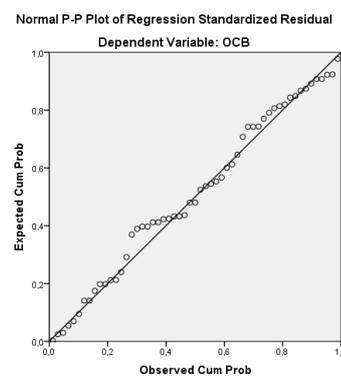
Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah rata-rata data yang diperoleh berdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat

penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik *P-P of Regression Standardized Residuals*. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika data (titik) tersebar acak maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari gambar diatas didapat dilihat bahwa data tersebar disekitar garis diagonal (tidak terpenjar jauh dari garis diagonal). Ddapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data ddapat terpenuhi. Dengan demikian pengujian statistik berupa uji determinasi dan uji t dapat dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

Uji F

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional, serta variabel terikatnya yaitu *Organizational*

Citizenship Behavior perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru. Dalam pengujian ini penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut.

Tabel 3
Hasil Pengujian F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	233,517	2	116,759	97,567	,000 ^b
Residual	62,228	52	1,197		
Total	295,745	54			

Sumber : Data Olahan, 2016.

Hasil uji berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 97.567 (lihat lampiran) dan F_{tabel} dengan level signifikan sebesar 5 % = 3.175 (lihat lampiran). Maka diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($97.567 > 3.175$).

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut maka kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil dari

pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Pengujian Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889 ^b	,790	,781	1,094

Sumber : Data Olahan, 2016.

Diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0.790 (79%) ini menerangkan bahwa *OCB* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru dapat diterangkan oleh faktor kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional yakni sebesar 79%. Sedangkan sisanya sebesar 21% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji t

Kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara partial dengan ketentuan :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ bahwa variabel dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

Tabel 5
Hasil Pengujian t

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	6,103	,902		6,767	,000	
1 Kepemimpinan transformasional	,409	,075	,550	5,445	,000	
Komitmen organisasional	,155	,040	,391	3,864	,000	

Sumber : Data Olahan, 2016.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{Tabel} pada signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$)

$$\begin{aligned} t_{Tabel} &= \alpha/2 : n-k-1 \\ &= 0,05/2 : 55 - 2 - 1 \\ &= 0,025 : 52 \\ &= 2,007 \end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel faktor kepemimpinan transformasional (X_1) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 5,445 dengan sig. 0,000. Maka bila dibandingkan pada t_{Tabel} pada signifikansi $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,007 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} atau sig. $< \alpha$ (0,05) ($5,445 > 2,007$ atau $0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 atau kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

Bedasarkan hasil pengujian pada variabel faktor komitmen organisasional (X_2) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 3,864 dengan sig. 0,000. Maka bila dibandingkan pada t_{Tabel} pada signifikansi $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,007 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{Tabel} atau sig. $< \alpha$ (0,05) ($3,864 > 2,007$ atau $0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 atau komitmen manajemen mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

Persamaan Regresi Berganda.

- a. Konstanta sebesar 6,103, artinya jika faktor kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional (X) nilainya adalah 0, maka *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 6,103.
- b. Nilai Koefisien faktor kepemimpinan transformasional (0,409) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* akan berubah naik sebesar 0,409 satuan dari perubahan faktor kepemimpinan transformasional.
- c. Nilai Koefisien faktor komitmen organisasional (0,155) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor komitmen organisasional sebesar 1 satuan, maka *Organizational Citizenship Behavior* akan berubah naik sebesar 0,155 satuan dari perubahan faktor komitmen organisasional.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan transformasional Terhadap OCB

Hasil penelitian secara deskriptif pada variabel kepemimpinan transformasional, indikator yang memiliki skor rata-rata terbesar adalah "Mereka memiliki kemampuan menghadapi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian" yaitu sebesar 3,87 yang berada pada kategori Baik. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional memiliki

kemampuan untuk menghadapi kompleksitas, ambiguitas dan ketidakpastian yang terjadi di Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru. Sedangkan nilai yang terendah terdapat pada indikator “Mereka pembelajar sepanjang masa” sebesar 2.89 dengan kriteria cukup baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa salah satu kelemahan dari kepemimpinan transformasional adalah pimpinan sudah merasa mampu dengan ilmu pengetahuan yang mereka dimiliki, sedangkan ilmu terus berkembang jadi kepemimpinan transformasional seharusnya menjadi pembelajar sepanjang masa.

Namun secara keseluruhan variabel kepemimpinan transformasional perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3.55. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang dilakukan sudah terlaksana dengan baik sehingga dapat meningkatkan hasil yang baik pula pada masa yang akan datang.

Hasil penelitian secara kuantitatif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru. Artinya makin baik penerapan kepemimpinan transformasional maka *Organizational Citizenship Behavior* perawat akan dapat ditingkatkan, khususnya pada perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah buruk kepemimpinan transformasional maka tingkat *Organizational*

Citizenship Behavior perawat akan semakin rendah.

Dari hasil penelitian, pelatihan para karyawan mendapatkan penilaian yang tinggi sehingga memberikan dampak pada munculnya *Organizational Citizenship Behavior* perawat yang tinggi pula. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Tri astuti Rahmatun, 2013, Ratya Shafira Arifiani, 2016, Isa Yohannes Israel Supit, 2016 dan Adhityo Prabowo, 2014 yang menyimpulkan kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat.

Dengan demikian konsep dari para pemimpin dalam memberikan dukungan dan dorongan saat diperlukan untuk mempertahankan antusiasme dan upaya menghadapi halangan, kesulitan dan kelelahan. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Pengaruh Komitmen Manajemen terhadap OCB

Hasil penelitian secara deskriptif pada variabel komitmen organisasional, indikator yang memiliki skor rata-rata terbesar adalah “kesetiaan” yaitu sebesar 3.93 yang berada pada kategori baik. Ini berarti bahwa perawat memiliki komitmen jika selagi masih dibutuhkan oleh Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru maka perawat akan tetap setia untuk bekerja di Rumah Sakit Eka Hospital

Pekanbaru sebagai perawat. Sedangkan nilai yang terendah terdapat pada indikator “ikatan kuat terhadap organisasional” sebesar 3.31 dengan kriteria cukup baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden merasa bahwa keterikatan hubungan antara perawat dan Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru hanya sebatas kontrak kerja.

Namun secara keseluruhan variabel komitmen organisasional pada perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3.69. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional pada perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru sudah baik sehingga dapat meningkatkan hasil yang baik pula pada masa yang akan datang.

Hasil penelitian secara kuantitatif menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian, semakin baik komitmen organisasional pada dasarnya mampu meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* perawat, maka *Organizational Citizenship Behavior* perawat akan dapat ditingkatkan, khususnya pada perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

Dari hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tri astuti Rahmatun, 2013 dan Puput Wulandari, 2015 yang menyimpulkan komitmen organisasional memberikan sumbangan yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat.

Jika seseorang memiliki komitmen untuk organisasional, ia akan memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasional, memiliki nilai-nilai keanggotaan, setuju dengan tujuan dan sistem nilai, kemungkinan akan tetap di dalamnya, dan akhirnya, siap untuk bekerjakeras demi organisasionalnya.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap OCB

Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R. Square (R^2) sebesar 0.790 (79%) ini menerangkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru dapat diterangkan oleh faktor kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional yakni sebesar 79%. Sedangkan sisanya sebesar 21% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil uji berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 97.567 (lihat lampiran) dan F_{tabel} dengan level signifikan sebesar 5 % = 3.175 (lihat lampiran). Maka diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($97.567 > 3.175$). Apabila kedua aspek tersebut dapat ditingkatkan secara bersamaan maka *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru akan mampu ditingkatkan secara signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Adapun simpulan yang dapat diambil adalah:

1. Secara keseluruhan variabel kepemimpinan transformasional pada perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru berada pada kategori baik. Dimana dari hasil penelitian diperoleh secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.
2. Secara keseluruhan variabel komitmen organisasional perawat pada perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru berada pada kategori baik. Dimana dari hasil penelitian diperoleh secara parsial komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.
3. Hasil pengujian pada variabel faktor kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan uraian-uraian dan beberapa kesimpulan di atas maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang berguna bagi perusahaan.

Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru untuk dapat lebih meningkatkan lagi pada variabel kepemimpinan transformasional seperti pada indikator mereka memiliki kemampuan menghadapi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian, karena kepemimpinan transformasional sangat mempengaruhi OCB dengan memperoleh rata-rata tanggapan setuju. Dimana apabila kepemimpinan transformasional dapat dijalankan sesuai kebutuhan perusahaan dan mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan, mereka mempercayai orang, mereka motor penggerak nilai, mereka pembelajar sepanjang masa dijalankan pada perawat rawat inap pada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru maka akan mampu meningkatkan OCB..
2. Selanjutnya pada variabel komitmen organisasi, merupakan faktor yang lemah dalam mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, ini menandakan bahwa komitmen organisasi yang diukur melalui keterikatan hubungan antara perawat dan Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru hanya sebatas kontrak kerja belum sesuai dengan apa yang diharapkan perawat dimana komitmen organisasi mampu meningkatkan OCB. Diharapkan kepada pihak manajemen untuk meningkatkan variabel komitmen organisasi

- guna meningkatkan OCB perawat.
- 1) Dari hasil penelitian variabel kepemimpinan transformasional menjadi yang paling dominan berpengaruh terhadap OCB maka diharapkan kepada Rumah Sakit Eka Hospital Pekanbaru untuk dapat lebih meningkatkan lagi pada variabel kepemimpinan transformasional, dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonakis, J., Avolio, B.J., and Sivasubramaniam, N. 2013. Context and Leadership: An Examination of the Nine Factor Full-Range Leadership Theory Using the Multifactor Leadership Questionnaire, *The Leadership Quarterly*, Vol 14, No2, pp. 261-295.
- of Applied and Basic Sciences*, 3(10): pp: 2127-2134.
- Ghozali, Imam. 2005. *Ekonometrika: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*.
- Durkin, 2009. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Bahasa Indonesia, Tangerang: Binarupa Aksara.
- Huang, B., dan Jannah, L.M. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi: Rajawali Pers*. 130. Jakarta.
- Khuntia, R., and Suar, D. 2007. A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers, *Journal of Business Ethics*, Vol 49, No1, pp. 13-26
- Kumar, K., Bakhshi, A., and Rani, E. 2009. Linking the „Big Five“ Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Psychological Studies*, Vol 1 No 2, pp. 73-81.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi. Yogyakarta
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta
- Umar, Husein. 2010. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisni*. Edisi Baru, 8. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.