



1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5. Deskripsi Responden Penelitian

Data demografik responden penelitian mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja disajikan dalam tabel berikut ini:

5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun rata-rata kinerja responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di RSIA Eria Bunda Pekanbaru

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	2	2%
2	Perempuan	81	98%
Total		83	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Data Tabel 5.1 terlihat bahwa responden perempuan sebanyak 98%, dan jumlah laki-laki berjumlah 2%. Artinya mayoritas perawat rumah sakit didominasi oleh perempuan yang artinya baik untuk pekerjaan perawat yang bersinggungan dengan Ibu dan Anak.

5.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia di RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
< 25 Tahun	15	18,07%
26-35 Tahun	36	43,37%
36-45 Tahun	20	24,09%
>46 Tahun	12	14,45%
Total	83	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dijelaskan bahwa usia responden < 25 Tahun sebesar 18,07%, usia 36-45 Tahun sebesar 24,09% dan usia >46 Tahun sebesar 14,45%, dalam penelitian ini didominasi pada usia 26-35 tahun atau 43,37%. Hal ini mengindikasikan bahwa pada umumnya usia responden masih tergolong usia produktif, usia tersebut juga merupakan usia paling aktif untuk melakukan sosialisasi sehingga banyak koneksi, relasi dan jaringan kerja yang saling tersambung.

5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden berdasarkan pendidikan terakhir pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
S2	0	0%
S1	51	61,44%
Diploma	32	38,55%
Total	83	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat dijelaskan bahwa pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini didominasi oleh pendidikan S1 Perawat yaitu 61,44%. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan perawat di RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah tinggi, tenaga perawat yang berkualitas dengan lulusan sarjana identik dengan perawat profesional. Namun di RSIA Eria Bunda belum menetapkan standar perawat dengan kelulusan sarjana, karena juga masih tingginya tingkat pendidikan D3 yaitu 38,55%.

5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden berdasarkan masa kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja di RSIA Eria Bunda Pekanbaru

No	Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	> 5 tahun	15	18,07%
2	> 6-10 Tahun	49	59,03%
3	> 11 Tahun	19	22,89%
	Total	83	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden dalam penelitian ini didominasi > 5-10 Tahun yaitu 59,03%. Hal ini mengindikasikan bahwa masa perawat di RSIA Eria Bunda Pekanbaru cukup lama, dengan demikian lamanya masa kerja perawat di RSIA diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih maksimal terhadap pekerjaan yang dilakukan dan dapat meningkatkan efektifitas dalam bekerja, karena semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2 Deskripsi Variabel

5.2.1 Variabel Organizational Citizenship Behaviour OCB (Y)

Organizational Citizenship Behaviour OCB adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Berikut rekapitulasi tanggapan responden pernyataan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah sebagai berikut :

Tabel: 5.5 Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* OCB (Y)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
	5	4	3	2	1	
1. Bapak/Ibu selalu mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.	23 (27,7%)	45 (54,2%)	5 (6,0%)	3 (3,6%)	7 (8,4%)	83 (100%)
2. Bapak/Ibu dengan senang hati mengikuti peraturan perusahaan.	26 (31,3%)	42 (50,6%)	6 (7,2%)	9 (10,8%)	-	83 (100%)
Bapak/Ibu selalu menolong rekan kerja ketika dalam kesulitan.	21 (25,3%)	24 (28,9%)	16 (19,7%)	17 (20,4%)	5 (6,0)	83 (100%)
Apabila sewaktu-waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya.	6 (7,2%)	10 (12,0%)	40 (48,1%)	23 (27,7%)	4 (4,8%)	83 (100%)
Bapak/Ibu selalu terlibat dalam kegiatan perusahaan dengan mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi.	21 (25,3%)	43 (51,8%)	8 (9,6%)	2 (2,4%)	9 (10,8%)	83 (100%)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Bapak/Ibu akan membantu teman kerja Bapak/Ibu meskipun pada waktu jam istirahat	6 (7,2%)	47 (56,6)	23 (27,7%)	4 (4,8%)	3 (3,6%)	83 (100%)
	Bapak/Ibu selalu bersikap sportif dan positif terhadap apa yang Bapak/Ibu lakukan.	19 (22,8%)	5 (6,0%)	16 (19,2%)	20 (24,0%)	23 (27,7%)	83 (100%)
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Bapak/Ibu akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi.	6 (7,2%)	25 (30,1%)	36 (43,3%)	10 (12,4%)	6 (7,2%)	83 (100%)
	Bapak/Ibu selalu berperilaku sesuai dengan etika kerja perusahaan.	27 (32,5%)	40 (48, %)	8 (9,6%)	5 (6,0%)	3 (3,6%)	83 (100%)
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Atasan Bapak/Ibu memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan dengan jelas.	27 (32,5%)	40 (48, %)	8 (9,6%)	5 (6,0%)	3 (3,6%)	83 (100%)
	Total	182 (21,9%)	321 (38,6%)	166 (20%)	88 (10,6%)	63 (7,5%)	830 (100%)

Sumber : Olahan Data Spss 2022

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Y)*, menunjukkan bahwa sebanyak 182 tanggapan dengan persentase 21,9% menyatakan sangat setuju, tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 321 tanggapan dengan persentase 38,6%, tanggapan responden yang menyatakan netral sebanyak 166 tanggapan dengan persentase 20%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 88 tanggapan dengan persentase 10,6% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 63 tanggapan dengan persentase 7,5%.

Mayoritas responden yang menjawab setuju dengan jumlah 321 dengan 38,6% artinya pada RSIA Eria Bunda tingkat *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sudah ada pada diri masing-masing perawat dengan baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2.2 Variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut rekapitulasi tanggapan responden pernyataan Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

Tabel: 5.6 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
		5	4	3	2	1	
1	Atasan Bapak/Ibu memberikan motivasi demi tercapainya tujuan organisasi.	19	20	7	24	13	83
		(22,8%)	(20,0%)	(8,4%)	(28,9%)	(15,6%)	(100%)
2	Dengan adanya motivasi dari atasan, membuat Bapak/Ibu semangat dalam bekerja.	19	25	8	27	4	83
		(22,8%)	(30,1%)	(9,6%)	(32,5%)	(4,8%)	(100%)
3	Atasan Bapak/Ibu mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi.	26	37	10	8	2	83
		(31,3%)	(44,5%)	(12,0%)	(9,6%)	(2,4%)	(100%)
4	Atasan Bapak/Ibu selalu memberikan perhatian lebih pada perusahaan.	17	44	12	5	5	83
		(20,4%)	(53,0%)	(14,4%)	(6,0%)	(6,0%)	(100%)
5	Atasan Bapak/Ibu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan untuk meningkatkan moral kerja.	11	52	9	6	5	83
		(13,2%)	(62,6%)	(10,8%)	(7,2%)	(6,0%)	(100%)
6	Dengan moral kerja yang baik, membuat atasan	11	53	8	7	4	83

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	dan bawahan mampu membuat perusahaan menjadi lebih baik.	(13,2%)	(63,8%)	(9,6%)	(8,4%)	(4,8%)	(100%)
	Atasan Bapak/Ibu memberikan motivasi dalam bekerja demi tercapainya sebuah prestasi.	6 (7,2%)	33 (39,7%)	26 (31,3%)	13 (15,6%)	5 (6,0%)	83 (100%)
9	Atasan Bapak/Ibu selalu memberikan perilaku yang menyeangkan terhadap karyawan.	6 (7,2%)	57 (68,6%)	11 (13,2%)	6 (7,2%)	3 (3,6%)	83 (100%)
	Atasan Bapak/Ibu memberikan informasi yang jelas dalam memberikan tugas kepada bawahan.	12 (14,4%)	33 (39,7%)	18 (21,6%)	12 (14,4%)	8 (9,6%)	83 (100%)
10	Atasan Bapak/Ibu memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan dengan jelas.	9 (10,8%)	44 (53,0%)	10 (12,0%)	18 (21,6%)	2 (2,4%)	83 (100%)
	Total	136 (16,3%)	398 (47,9%)	119 (14,3%)	126 (15,1%)	51 (6,1%)	830 (100%)

Sumber : Olahan Data Spss 2022

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Kepemimpinan (X1), menunjukkan bahwa sebanyak 136 tanggapan dengan persentase 16,3% menyatakan sangat setuju, tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 398 tanggapan dengan persentase 47,9%, tanggapan responden yang menyatakan netral sebanyak 119 tanggapan dengan persentase 14,3%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 126 tanggapan dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

persentase 15,1% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 51 tanggapan dengan persentase 6,1%.

Mayoritas responden yang menjawab setuju dengan jumlah 398 dengan 47,9% artinya kepemimpinan pada RSIA Eria Bunda sudah dalam kategori baik, sehingga hal ini akan membuat perawat juga mampu termotivasi untuk melakukan hal-hal baik untuk perusahaan melalui kepemimpinan.

5.2.3 Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen Organisasi yaitu sejauh mana pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya dan berniat memelihara keanggotannya dalam organisasi tersebut. Berikut rekapitulasi tanggapan responden pernyataan Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel: 5.7 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
		5	4	3	2	1	
-State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I	Kesediaan Bapak/Ibu untuk berbuat lebih baik untuk organisasi.	23	44	4	4	8	83
		(27,7%)	(53,0%)	(4,8%)	(4,8%)	(9,6%)	(100%)
-State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I	Kesediaan Bapak/Ibu memperhatikan kualitas pekerjaan yang diinginkan perusahaan.	9	58	11	2	3	83
		(10,8%)	(69,8%)	(13,2%)	(2,4%)	(3,6%)	(100%)
-State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I	Kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima pekerjaan apapun.	34	34	3	4	8	83
		(40,9%)	(40,9%)	(3,6%)	(4,8%)	(9,6%)	(100%)
-State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I	Kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan	23	42	6	8	4	83

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	kemampuan bekerja terhadap kuantitas kerja yang diberikan oleh perusahaan.	(27,7%)	(50,6%)	(7,2%)	(9,6%)	(4,8%)	(100%)
	Kesediaan Bapak/Ibu untuk memperbaiki diri atas kesalahan.	16 (19,2%)	39 (46,9%)	13 (15,6%)	7 (8,4%)	8 (9,6%)	83 (100%)
8	Kesediaan Bapak/Ibu untuk memperkecil dan menghilangkan masalah yang ada.	24 (28,9%)	42 (50,6%)	9 (10,8%)	6 (7,2%)	2 (2,4%)	83 (100%)
	Kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan hasil kerja yang baik pada organisasi.	21 (25,3%)	43 (51,8%)	8 (9,6%)	2 (2,4%)	9 (10,8%)	83 (100%)
9	Kesediaan Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan secara cermat, teliti dan tepat waktu.	29 (34,9%)	42 (50,6%)	5 (6,0%)	4 (4,8%)	3 (3,6%)	83 (100%)
	Kesediaan Bapak/Ibu untuk bekerja lebih dari waktu normal.	22 (20,5%)	44 (53,0%)	5 (6,0%)	4 (4,8%)	8 (9,6%)	83 (100%)
10	Kesediaan Bapak/Ibu untuk mendahulukan pekerjaan dari pada urusan pribadi.	24 (28,9%)	45 (54,2%)	7 (8,4%)	4 (4,8%)	3 (3,6%)	83 (100%)
	Total	271 (31,6%)	433 (52,1%)	71 (8,55%)	53 (6,3%)	56 (6,7%)	830 (100%)

Sumber : Olahan Data Spss 2022

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Komitmen Organisasi (X2), menunjukkan bahwa sebanyak 271 tanggapan dengan persentase 31,6% menyatakan sangat setuju, tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 433 tanggapan dengan persentase 52,1%, tanggapan responden yang menyatakan netral sebanyak 71 tanggapan dengan persentase

8,55%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 53 tanggapan dengan persentase 6,3% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 56 tanggapan dengan persentase 6,7%.

Mayoritas responden yang menjawab setuju dengan jumlah 433 dengan 52,1% artinya komitmen organisasi perawat pada RSIA Eria Bunda dalam kategori tinggi, sehingga hal ini akan membuat perawat akan tetap tinggal pada perusahaan.

5. Uji kualitas Instrumen Penelitian

5.3.1 Uji validitas data

Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pernyataan dalam suatu variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item – item pernyataan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut

Pengujian validitas instrument penelitian dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* dimana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pada instrument tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pada instrument tersebut adalah tidak valid. Hasil pengujian menunjukkan informasi sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas

Organizational Citenziep Behaviour (OCB) (Y)			
Item	r-hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0.780	0,2133	Valid
Y2	0.805	0,2133	Valid
Y3	0.704	0,2133	Valid
Y4	0.238	0,2133	Valid
Y5	0.811	0,2133	Valid
Y6	0.592	0,2133	Valid
Y7	0.732	0,2133	Valid
Y8	0.723	0,2133	Valid
Y9	0.830	0,2133	Valid
Y10	0.830	0,2133	Valid
Kepemimpinan (X1)			
Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0.675	0,2133	Valid
X1.2	0.619	0,2133	Valid
X1.3	0.597	0,2133	Valid
X1.4	0.163	0,2133	Valid
X1.5	0.669	0,2133	Valid
X1.6	0.479	0,2133	Valid
X1.7	0.712	0,2133	Valid
X1.8	0.545	0,2133	Valid
X1.9	0.579	0,2133	Valid
X1.10	0.579	0,2133	Valid
Komitmen Organisasi (X2)			
Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0.545	0,2133	Valid
X2.2	0.284	0,2133	Valid
X2.3	0.872	0,2133	Valid
X2.4	0.426	0,2133	Valid
X2.5	0.651	0,2133	Valid
X2.6	0.616	0,2133	Valid
X2.7	0.640	0,2133	Valid
X2.8	0.640	0,2133	Valid
X2.9	0.873	0,2133	Valid
X2.10	0.440	0,2133	Valid

Sumber: olahan SPSS, 2022

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk setiap variabel dalam kuesioner adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2133). Sesuai dengan tujuan dilakukannya uji validitas adalah untuk melihat seberapa besar kemampuan pernyataan dapat mengetahui jawaban responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diajukan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh peneliti dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden, dapat dijadikan alat ukur yang tepat rhitung> r tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid, sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

5.3.2 Uji reliabilitas

Pengujian reabilitas menunjukkan seberapa besar suatu instrumen tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data. Metode yang digunakan adalah metode *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,60$.

Tabel 5.9 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	<i>Organizational Citenzieep Behaviour (OCB)</i>	0.886	Reliabel
2.	Kepemimpinan	0.869	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0.935	Reliabel

Sumber: olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan sebagai instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien $\alpha > 0,60$. Reliabilitas instrumen yang semakin tinggi, menunjukkan hasil ukur yang didapatkan semakin terpercaya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.4 Uji asumsi klasik

5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian *one sample kolmogorov-smirnov*. Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos normalitas. Suatu persamaan regresi dilakukan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0.05.

Tabel 5.10 Hasil Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44962856
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.073
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c

Sumber: olahan SPSS, 2022

Sesuai dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* yang ditunjukkan oleh tabel 5.10 tersebut, maka diperoleh nilai signifikansi unstandarlized residual atau Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,087 lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka hasil penelitian ini dinyatakan dapat diterima karena data yang dianalisis telah memenuhi kriteria uji

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

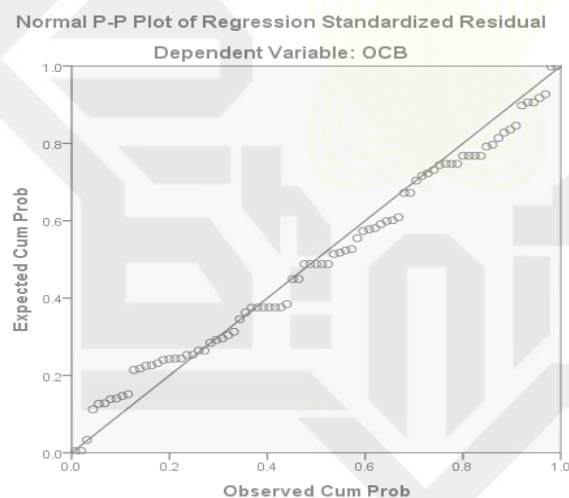
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

normalitas.

Untuk menguji normalitas data, penelitian ini juga menggunakan analisis grafik, dimana dasar dari pengambilan keputusannya :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar lebih jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018).

Gambar 5.1 Normal P-P Plot Of Regression



Dengan melihat tampilan grafik histogram, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, karena terbentuk simetri tidak mencekung kekiri maupun kekanan. Dari gambar Normal PP Plot (Gambar 5.1) terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan mengikut garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data distribusi normal.

5.4.2 Uji Autokorelasi

Dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ini ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode waktu t dengan kesalahan pada periode waktu $t-1$ (Ghozali, 2018) dengan menggunakan uji Durbin Watson.

Kriteria pengambilan keputusan menurut Santoso, (2010) sebagai berikut :

Jika $DW < -2$: maka terjadi gejala autokorelasi positif

Jika $DW > 2$: maka terjadi gejala autokorelasi negatif

Jika $-2 < DW < 2$: maka tidak terjadi gejala autokorelasi

Hasil pengujian metode perhitungan *Durbin Watson* disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.11 Auto Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.797	.792	3.49248	1.953

Sumber: olahan SPSS, 2022

Dari tabel 5.11 diperoleh nilai *Durbin-Watson* (d) sebesar 1.953 Artinya tidak terjadi masalah autokorelasi pada model analisis dikarenakan nilai D-W terletak antara -2 dan 2 ($-2 < 1.593 < 2$).

5.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu persamaan regresi terjadi ketidaksamaan varians antara residual dari pengamatan satuke pengamatan lain. Dalam uji ini diharapkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

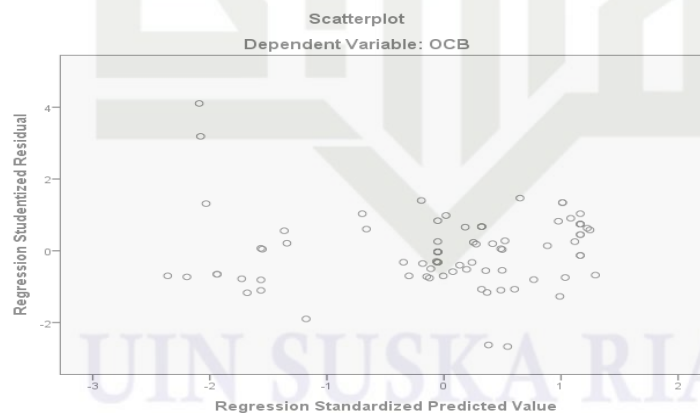
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram scatterplot) jika:

1. Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar ke atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil olah data dengan program SPSS maka diperoleh *scatterplot* yang tidak membentuk pola tertentu pada model regresi yang artinya model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik *scatterplot* berikut ini:

Gambar 5.2 Scatterplot



Sumber : Data Output SPSS, 2022

Dari gambar 5.2 dapat dilihat bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas pada

tampilan *scatterplot* dari variable dependen yaitu *Organizational Citenziep Behaviour* (OCB) menunjukkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini telah terbebas dariheterokedastisitas.

5.4.4 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi hubungan linear antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya dalam model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variable bebas memiliki masalah multikolinearitas atau tidak. Pada penelitian ini, uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi gejala multikolonieritas pada persamaan regresi penelitian. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.367	2.725
	Komitmen Organisasi	.367	2.725

Sumber: olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah atau bebas multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF seluruh variabel independen < 10 , sedangkan nilai *Tolerance* seluruh variabel independen $> 0,1$.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



5.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Alat analisis data yang digunakan dengan menggunakan alat bantu yaitu *Software SPSS (Statistical Package For Social Science)* Versi 25. Data yang telah disimpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linear berganda. Uji analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.13 Analisis Regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.399	1.935		1.240	.219
Kepemimpinan	.321	.086	.311	3.740	.000
Komitmen Organisasi	.561	.074	.626	7.535	.000

Sumber: Data Output SPSS, 2022

Dari tabel 5.13 hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, maka didapatkan model persamaan regresi akhir sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X + \beta_2X + e$$

$$Y = 2.399 + 0.321 X_1 + 0.561 X_2 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi berganda diatas sebagai berikut:

1. Nilai konstanta= 2.399 menunjukkan bahwa jika variabel X1, X2 bernilai 0 (nol) maka *Organizational Citenziep Behaviour* (OCB) bernilai sebesar 2.399;
2. Nilai koefisien Kepemimpinan adalah 0.321 dan bertanda positif, yang artinya bahwasetiap penambahan variabel Kepemimpinan satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan variabel

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

Organizational Citenziep Behaviour (OCB) perawat sebesar 0.321 satuan;

3. Nilai koefisien Komitmen Organisasi adalah 0.561 dan bertanda positif, yang artinya bahwa setiap penambahan Komitmen Organisasi satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan variabel *Organizational Citenziep Behaviour* (OCB) perawat sebesar 0.561 satuan;
4. Standar error (e) merupakan variabel acak yang memiliki distribusi probabilitas dan mewakili semua faktor yang berpengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

5. Uji Hipotesis

5.6.1 Hasil Uji (t)

Uji-t bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat kesalahan dan membandingkan antara thitung serta melihat nilai signifikannya, dimana :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ sig $< \alpha$ maka: H_0 ditolak, H_a diterima artinya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau sig $\alpha >$ maka: H_0 diterima, H_a ditolak artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Nilai t tabel dengan jumlah sampel (n) = 83, jumlah variabel bebas (k) = 2,

taraf signifikansi 5% atau 0,05, dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n-k : \alpha/2 \\
 &= 83-2 : 0,05/2 \\
 &= 81 : 0,025 \\
 &= 1.200 \text{ (pada } t_{\text{tabel}})
 \end{aligned}$$

Keterangan: n: jumlah data

k: jumlah variabel bebas

Tabel 5.14 Hasil Uji t

Variabel Independen	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	3.740	1.200	0,000	H _a 1 Diterima
Komitmen Organisasi	7.535	1.200	0,000	H _a 2 Diterima

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} (3.740) > t_{\text{tabel}} (1,200)$ dan $\text{sig.} (0,000) < 0,05$. Artinya faktor Kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citenziep Behaviour* (OCB) perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- Berdasarkan tabel diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} (7.535) > t_{\text{tabel}} (1,200)$ dan $\text{sig.} (0,000) < 0,05$. Artinya faktor Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citenziep Behaviour* (OCB) perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

5.6.2 Hasil Uji F

Untuk menguji hipotesis ketiga yaitu pengaruh simultan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Disiplin kerja terhadap *Organizational Citenziep*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

- Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Behaviour (OCB) perawat maka dilakukan uji F. Uji signifikansi (Uji F) atau uji simultan, digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas (yang terdiri dari dua variabel atau lebih) secara Bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini tingkat signifikansi 5% (0,05) dan *degree of freedom* (df) = $n-k-1= 80$ menghasilkan nilai f tabel sebesar 3.11 dengan keterangan n yaitu jumlah sampel, k yaitu jumlah variabel dan 1 adalah konstanta. Uji statistik F yaitu membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $F\text{-hit} > F\text{-tab}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka kepemimpinan secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citzienship Behaviour* (OCB).
2. Jika $F\text{-hit} < F\text{-tab}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya komitmen organisasi secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citzienship Behaviour* (OCB).

Berikut merupakan hasil olah data pada penelitian ini:

Tabel 5.15 Hasil Uji Simultan dengan F – Test

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3842.880	2	1921.440	157.528	.000 ^b
	Residual	975.795	80	12.197		
	Total	4818.675	82			

Sumber: data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel diatas maka dapat diketahui F-hitung (157.528

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

> F tabel (3,11). Disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini mampu mempengaruhi variabel dependen secara simultan karena memiliki F-hitung (157.528) > Ftabel (3,11). Hal ini berarti adanya penerapan program Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama akan meningkatkan terhadap *Organizational Citenziep Behaviour* (OCB) perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan persentase seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui pengolahan data pada sampel yang diteliti diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.797	.792	3.49248	1.953

Sumber : Data dari output SPSS 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.797 atau sebesar 79%, yang dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu *Organizational Citenziep Behaviour* (OCB) perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru dapat dijelaskan oleh variabel independen Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi sebesar 79% sedangkan sisanya 21% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

5.7 Pembahasan Hasil penelitian

5.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel Independen	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	3.740	1.200	0,000	H _a 1 Diterima

Sumber : Data dari output SPSS 2022

Berdasarkan hasil penelitian secara umum variabel kepemimpinan memiliki nilai cukup baik dan hasil penelitian juga menyimpulkan untuk variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB perawat yaitu sebesar 3.740. Menurut MacKenzie, et al (1998) dalam pengertian bidang organisasi menemukan bahwa salah satu faktor terpenting dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepemimpinan dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi perilaku bawahan. Dengan demikian secara sederhana dapat disimpulkan bahwa atasan yang memberikan motivasi untuk tercapainya tujuan organisasi, atasan yang mengutamakan kepentingan organisasi dari kepentingan pribadi, atasan yang memberikan contoh teladan, atasan yang memberikan motivasi untuk tercapainya prestasi dan atasan yang memberikan informasi yang jelas dapat meningkatkan perilaku ekstra peran (OCB). OCB yang tinggi pada perawat dalam melayani pasien dan dapat mendukung efektivitas tujuan organisasi. Penemuan tersebut mendukung hasil

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Selain dari penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh R. Jati Nurcahyo (2012) pengaruh kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat RSD Panembahan Senopati Bantul, yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB perawat. Dan terdapat juga pada penelitian yang dilakukan oleh Syahfarnas Adi Putratoro (2014) pengaruh kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) anggota Rotaract Club Semarang yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB.

5.7.2 Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel Independen	Thitung	Ttabel	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	7.535	1.200	0,000	H _a 2 Diterima

Sumber : Data dari output SPSS 2022

Berdasarkan hasil penelitian secara umum variabel Komitmen organisasi memiliki nilai cukup baik dan penelitian juga menyimpulkan untuk variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB perawat yaitu sebesar 7.535. Penelitian ini didukung oleh Robbins dan Judge (2015) menurut mereka komitmen organisasi adalah tingkat di mana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

OCB merupakan perilaku yang merefleksikan komitmen organisasi karyawan terhadap organisasinya (Dargahi, Alireenzaie, Shaham 2012). Karyawan yang memiliki OCB akan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari sekedar apa yang harusnya mereka kerjakan, karyawan yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan, serta bangga terhadap perusahaannya adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi (Luthans, 2006).

Hal ini diperkuat penelitian Nursyamsi (2013) yang menyatakan bahwa jika organisasi memiliki komitmen baik untuk anggota organisasi, maka dampaknya karyawan akan memiliki loyalitas kepada organisasi di mana karyawan bekerja. Demikian pula karyawan akan menunjukkan perilaku yang baik untuk organisasi, dan karena Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan tinggi, maka organisasi akan memberikan perlakuan yang baik pada anggota organisasi.

5.7.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Pengujian Hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel OCB. Yang dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu *Organizational Citenziep Behaviour (OCB)* perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru dapat dijelaskan oleh variabel independen Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi sebesar 79% sedangkan sisanya 21% dijelaskan oleh

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Dan Tidak dapat dipungkiri bahwa untuk menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memerlukan pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya dengan baik dan komitmen organisasi yang tinggi dari perawat.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim I

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

