



Hak Cipta Dilindungi 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.



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOR (OCB) PERAWAT PADA RUMAH SAKIT IBU
DAN ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU

SKRIPSI

OLEH:

ANGGA KURNIAWAN

11471105326



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS UIN SUSKA RIAU

2022



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ANGGA KURNIAWAN
 NIM : 11471105326
 Tempat/Tgl. Lahir : TANJUN / 02 JUNI 1996
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial /
 Prodi : Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship behaviors (OCB) Perawat pada rumah sakit Ibu dan Anak (RSIA) era bunda Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 26 Januari 2022
 Yang membuat pernyataan



Angga Kurniawan
 Angga Kurniawan

NIM : 11471105326

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

- Hak Cipta Dilindungi 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANGGA KURNIAWAN
 NIM : 11471105326
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XV (LIMA BELAS)
 JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PERAWAT PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING**

SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.SI
 NIP. 19820806 200604 2 002

MENGETAHUI

DEKAN

H. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM

STUDI SI MANAJEMEN

ASTUTI MEELINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

- Hak Cipta Dilindungi 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.



Hak Cipta Dilindungi 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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANGA KURNIAWAN
 NIM : 11471105326
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XV (LIMA BELAS)
 JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PERAWAT PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : 19 JANUARI 2022

**DISETUJUI OLEH
KETUA PENGUJI**


ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

MENGETAHUI

PENGUJI I


AKHRURROZI, SE, MM
 NIP. 19670725 200003 1 002

PENGUJI II


SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.SI
 NIP. 19690623 200901 2 004

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOR (OCB) PERAWAT PADA RUMAH SAKIT IBU
DAN ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH:

ANGGA KURNIAWAN
11471105326



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS UIN SUSKA RIAU**

2022

Hak Cipta Dilindungi 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.

Hak Cipta Dilindungi 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.

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PERAWAT PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU

ANGGA KURNIAWAN
11471105326

Email: 11471105326@students.uin-suska.ac.id

Penelitian ini dilaksanakan Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan bahwa variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perawat.

Kata kunci: *Oranizational Citienzhip Behavior* (OCB), Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillah rabbil'alamina dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PERAWAT PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU". Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Untuk seluruh keluarga besar khususnya kedua orang tua saya, Ayahanda Warsino dan Ibunda Sutini terima kasih yang tak terhingga untuk segala Do'a yang tidak pernah berhenti mulai dari saya lahir sampai saat ini. Serta abang dan adik penulis yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil untuk penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Ayahanda dan Ibunda serta keluarga besar penulis selalu dalam lindungan Allah SWT.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda SE, M.M selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Sawitri Triandani SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan,

Hak Cipta Dilindungi 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

6. Bapak Ermansyah, SE, M.M selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi. Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal „alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Organizational Citizienship Behaviour (OCB)	17
2.2.1 Pengertian Organizational Citizienship Behaviour (OCB)	17
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizienship Behaviour	19
2.2.3 Manfaat Organizational Citizienship Behaviour.....	20
2.2.4 Indikator Organizational Citizienship Behavior	24
2.3 Kepemimpinan	26
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan	26
2.3.2 Tipe Gaya Kepemimpinan	27
2.3.3 Sifat Kepemimpinan.....	29
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	30
2.3.5 Indikator Kepemimpinan	30
2.4 Komitmen Organisasi.....	31
2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	31
2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	32

Hak Cipta Dilindungi 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi	34
2.5 Pandangan Islam Tentang Penelitian	35
2.5.1 Organizational Citizienship Behaviour (OCB)	35
2.5.2 Kepemimpinan	36
2.5.3 Komitmen Organisasi.....	37
2.6 Penelitain Terdahulu	38
2.7 Kerangka Penelitian	43
2.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap <i>Organizational Citizienship Behaviour</i> (OCB)	44
2.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizienship Behaviour</i> (OCB)	45
2.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizienship Behaviour</i> (OCB).....	46
2.8 Deskripsi Konsep Operasional Variabel Penelitian	47
2.9 Hipotesis.....	48
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	49
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	49
3.2.1 Jenis Data Penelitian	49
3.2.2 Sumber Data Penelitian.....	49
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	50
3.3.1 Populasi.....	50
3.3.2 Sampel.....	50
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.4.1 Kuesioner	51
3.4.2 Wawancara.....	52
3.4.3 Observasi.....	52
3.5 Metode Analisis Data.....	52
3.5.1 Metode Analisis Deskriptif	52
3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif	53
3.6 Uji Kualitas Data.....	53
3.6.1 Uji Validitas	53

Hak Cipta Dilindungi 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.



3.6.2 Uji Reliabilitas	54
3.7 Uji Asumsi Klasik	54
3.7.1 Uji Normalitas Data	54
3.7.2 Uji Multikolinearitas	55
3.7.3 Heterokdesitas	55
3.7.4 Uji Autokorelasi	56
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	56
3.9 Uji Hipotesis.....	57
3.9.1 Uji Secara Parsial (Uji t)	57
3.9.2 Uji Secara Simultan (Uji f)	58
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	58
BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN.....	60
4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru	60
4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru	61
4.3 Jenis Pelayanan Rawat Jalan dan Rawat Inap Rumah Sakit Eria	61
4.4 Struktur Organisasi Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru	63
4.5 Aktifitas Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru	67
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
5.1 Deskripsi Responden Penelitian.....	69
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia.....	69
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	70
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
5.2 Deskripsi Variabel.....	72
5.2.1 Variabel Organizational Citizenship Behaviour OCB (Y)	72
5.2.2 Variabel Kepemimpinan (X1).....	74
5.2.3 Variabel Komitmen Organisasi (X2)	76
5.3 Uji kualitas Instrumen Penelitian	78
5.3.1 Uji validitas data	78
5.3.2 Uji reliabilitas.....	80
5.4 Uji asumsi klasik.....	81
5.4.1 Uji Normalitas	81

Hak Cipta Dilindungi 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.



- Hak Cipta Dilindungi 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.

5.4.2 Uji Autokorelasi	83
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	83
5.4.4 Uji Multikolinearitas	85
5.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	86
5.6 Uji Hipotesis.....	87
5.6.1 Hasil Uji (t)	87
5.6.2 Hasil Uji F	88
5.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	90
5.7 Pembahasan Hasil penelitian.....	91
5.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	91
5.7.2 Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	92
5.7.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	93
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	95
6.1 Kesimpulan	95
6.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Perawat di RSIA Eria Bunda pada Tahun 2016-2020	3
Tabel 1.2 Tingkat Turnover Perawat RSIA Eria Bunda Tahun 2016-2020	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 2.2 Defenisi Operasional	47
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di RSIA Eria Bunda Pekanbaru	69
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia di RSIA Eria Bunda Pekanbaru	70
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan di RSIA Eria Bunda Pekanbaru	70
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja di RSIA Eria Bunda Pekanbaru	71
Tabel: 5.5 Analisis Deskriptif Variabel <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> OCB (Y)	72
Tabel: 5.6 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)	74
Tabel: 5.7 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	76
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas.....	79
Tabel 5.9 Hasil Uji Realibilitas	80
Tabel 5.10 Hasil Pengujian Normalitas Data	81
Tabel 5.11 Auto Korelasi	83
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas	85
Tabel 5.13 Analisis Regresi linear berganda	86
Tabel 5.14 Hasil Uji t.....	88
Tabel 5.15 Hasil Uji Simultan dengan F – Test.....	89
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	90

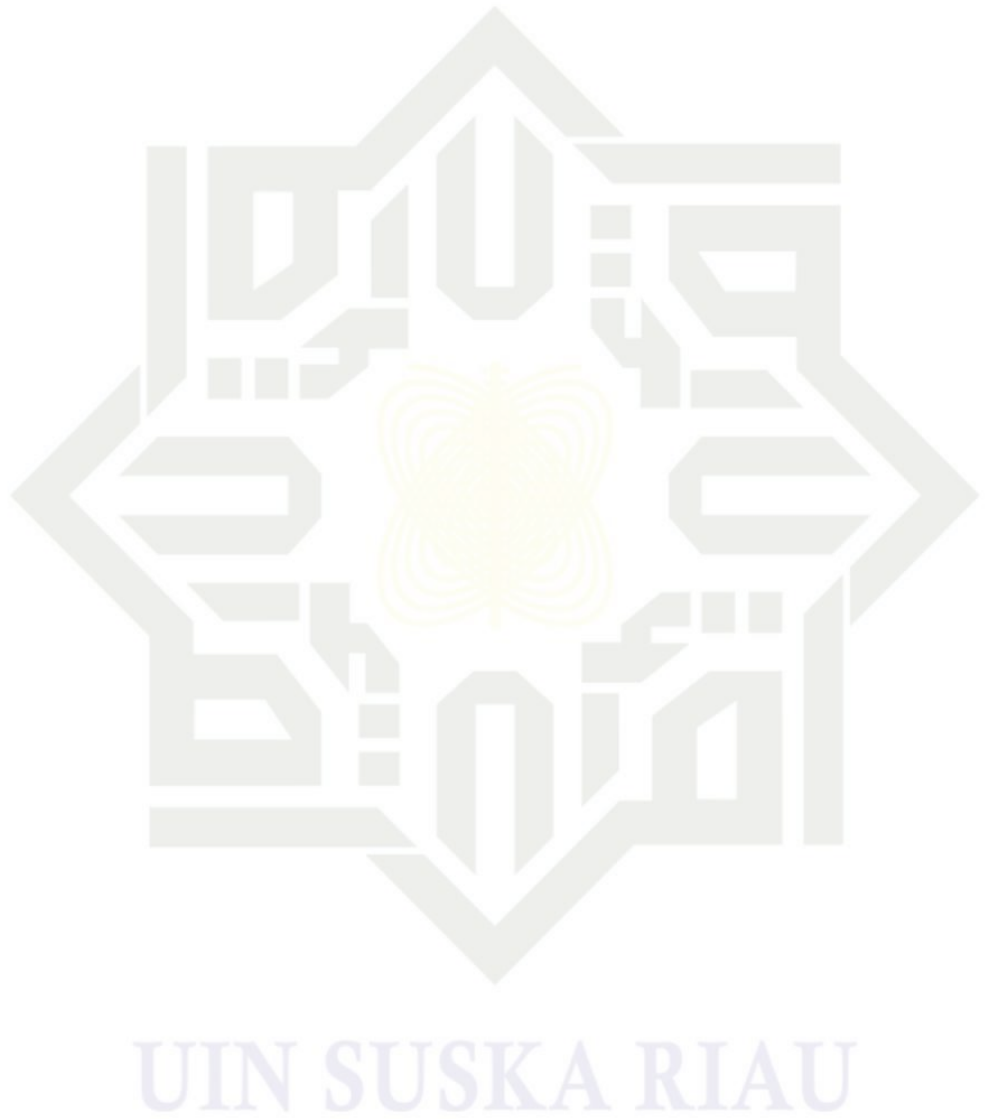
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar 5.1 Normal P-P Plot Of Regression	82
Gambar 5.2 <i>Scatterplot</i>	84



Hak Cipta Dilindungi 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.



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

BAB I

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Era globalisasi yang terjadi belakangan ini membawa dampak perubahan lingkungan bisnis secara dinamis dan kompleks yang mendorong organisasi untuk melakukan perubahan peran terhadap fungsi sumber daya manusia dalam organisasi. Dari kompleknya permasalahan kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru yang terkait dengan efektivitas dan efisiensi pelayanan. Kontribusi perawat terhadap organisasi akan semakin tinggi apabila organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan perawat. Perilaku dari perawat yang diharapkan oleh organisasi dan menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extrarole* yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) **Jati Nurcahyo (2012)**.

George (2000) menyatakan pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam keberhasilan sebuah organisasi karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja. Menurut **Robbins dan Judge (2015)**, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja.

Organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka yang akan memberikan kinerja di atas harapan. Dalam tempat kerja dinamis saat ini, yang tugas-tugas semakin meningkat dilaksanakan oleh tim dan fleksibilitas adalah genting, pekerja yang terlibat dalam OCB yang baik membantu orang lain dalam timnya, sukarela mengerjakan pekerjaan tambahan, menghindari konflik-konflik yang tidak perlu, menghormati semangat sebagaimana aturan dan peraturan, serta bertoleransi atas bebanan dan gangguan pekerja sewaktu-waktu.

Permasalahan tentang rendahnya OCB dapat terjadi di perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan, termasuk juga dalam salah satu rumah sakit swasta yang beroperasi di kota pekanbaru yaitu Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda. Sebagai organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kepada masyarakat tentunya organisasi mengharapkan karyawan yang dapat bekerja melebihi ekspektasi demi kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan informasi dari HRD dan pengamatan yang dilakukan penulis dari kunjungan ke RSIA Eria Bunda Pekanbaru bahwa masih rendahnya OCB, fenomena yang ditemukan adalah:

1. Perawat yang masih terlambat dalam masuk kerja,
2. Perawat jarang mengerjakan tugas diluar tugas pokok,
3. Masih adanya perawat yang terlihat santai dalam bekerja seperti bermain HP atau berbicara dengan perawat lainnya pada jam kerja.
4. Dan dilihat dari indikator lainnya *altruism* (sikap menolong),

Hak Cipta Dilindungi 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Rendahnya kepedulian perawat terhadap sesama perawat rumah sakit dikarenakan masih adanya perawat yang tidak bersedia membantu pekerjaan orang lain dan kurangnya kerjasama antar perawat,
6. Kurangnya partisipasi perawat dalam kegiatan perawat di luar dan tidak bersedia menggantikan rekan kerja saat jam istirahat.
7. Fenomena lainnya terlihat dari keluhan beberapa perawat yang mengatakan bahwa mereka kurang diperhatikan oleh atasannya (wawancara Jum'at 13 Agustus 2021).

Hal ini didukung oleh data absensi perawat 2016-2020 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Data Absensi Perawat di RSIA Eria Bunda pada Tahun 2016-2020

No	Uraian	Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Alpha	53	45	64	61	62
2	Terlambat Masuk	103	95	120	113	110
3	Cepat Pulang	80	82	78	88	67

Sumber: RSIA Eria Bunda Pekanbaru (2021)

Dari tabel 1 dapat dilihat adanya permasalahan ketidakhadiran, terlihat dari total absensi yang masih tidak stabil terutama pada tahun 2018 sebanyak 64 orang, total keterlambatan masuk kerja tidak stabil terutama pada tahun 2018 sebanyak 120 orang, dan total cepat pulang terutama pada tahun 2019 sebanyak 88 orang. Masih kurangnya perilaku saling membantu sesama rekan kerja, dimana ketika diminta untuk membantu karyawan masih terkesan menunda dengan melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan, hal ini terjadi ketika ada suatu tugas yang harus diselesaikan ternyata perawat tersebut tidak hadir (alpha).

Hak Cipta Dilindungi 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.

Selain itu, beberapa perawat yang mengikuti rapat atau pelatihan merasa jenuh sehingga perawat keluar masuk ruangan ketika rapat sedang berlangsung. Sikap kesungguhan perawat dalam bekerja juga masih rendah, dimana pada saat jam kantor, masih ada perawat yang cepat pulang, hal ini diketahui peneliti dari hasil wawancara dengan HRD RSIA Eria Bunda.

Jika permasalahan absensi ini masih meningkat maka waktu perawat lain untuk membantu tidak terpenuhi karena salah satu manfaat dari OCB perawat yang menolong rekan kerja akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.

MacKenzie, et. al (2002) dalam pengertian bidang organisasi menemukan bahwa salah satu faktor terpenting dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepemimpinan dalam organisasi.

Fenomena yang peneliti temukan dari studi pendahuluan terkait kepemimpinan yakni kepala ruangan keperawatan RSIA Eria Bunda melibatkan 10 orang perawat pelaksana dengan mewawancarai mereka terkait bagaimana kepemimpinan kepala ruangan dalam menjalankan fungsinya:

1. Perawat pelaksana juga mempersepsikan bahwa pimpinan kurang mendengarkan pendapat mereka.
2. Arahan kepala ruangan yang kurang jelas, sehingga adanya kesalahan dalam bekerja.
3. Penghargaan prestasi tidak ada, ketika perawat melakukan kinerja yang baik tidak adanya penghargaan melalui lisan maupun *reward* untuk memotivasi perawat dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi 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.

4. Belum adanya bimbingan kepala ruangan terhadap perawat pelaksanaan sehingga pengorganisasian pasien terganggu dan komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin kepada bawahan masih bersifat satu arah.
5. Kepala ruangan yang tidak mampu beradaptasi dengan perawat, hal ini membuat kepala ruangan dan perawat mempunyai senggang jabatan.
6. Pemimpin tidak mampu memengaruhi perawat untuk mengurangi perilaku kerja kontraproduktif (tidak produktif),
7. Pemimpin tidak mampu memberikan keadilan terhadap perawat dan kurang memotivasi perawat agar perawat lebih baik dan bersemangat dalam bekerja. Hal ini akan menggiring perawat untuk tidak loyalitas dalam bekerja.

Hal ini menunjukkan masih kurangnya partisipasi secara langsung yang dilakukan pemimpin kepada perawat untuk menggerakkan usaha yang lebih besar (wawancara Jum'at 13 Agustus 2021).

Jahangir, Akbar, dan Haq (2004) menyatakan bahwa OCB dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, persepsi peran dan perilaku kepemimpinan. Sebagai tanda komitmen positif: pekerja menunjukkan antusiasme, menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan, dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan sebagai tanda buruknya komitmen adalah: mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif **Wibowo (2014)**.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi 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 informasi dari HRD dan pengamatan yang dilakukan penulis dan kunjungan ke RSIA Eria Bunda Pekanbaru, fenomena yang terjadi adalah:

1. Ditemukan perawat yang sedang berada diluar disaat jam kerja yang tidak ada urusan dengan pekerjaan,
2. adanya tingkat keluar masuk perawat yang sangat tinggi, sehingga jika hal ini terjadi maka pekerjaan yang ada akan mengalami penundaan dengan melakukan *recruitment* diperusahaan.
3. Kurangnya perawat menerima pekerjaan apapun ketika perawat diminta melakukan pekerjaan diluar pekerjaan yang seharusnya.

Penelitian **Bima Saputra (2016)** menyatakan bahwa tinggi rendahnya komitmen bisa dilihat dari *turnover*:

Tabel 1.2 Tingkat Turnover Perawat RSIA Eria Bunda Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Perawat Masuk	Jumlah Perawat Keluar	Persentase Turnover
2016	122	10	12	9,83%
2017	120	15	25	20,83%
2018	110	32	23	20,90%
2019	119	-	19	9,54%
2020	100	-	17	17%

Sumber: RSIA Eria Bunda Pekanbaru (2021)

Dari tabel tersebut menunjukkan tahun 2016-2020 memiliki presentase *turnover* selalu melebihi 10% kecuali pada tahun 2016 & 2014 yaitu 9,83% & 9,54%. Data tersebut mengindikasikan adanya permasalahan di dalam manajemen Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Menurut **Gillis (2005)** kegunaannya karyawan dari perusahaan dikatakan normal berkisar antara 5-10 % per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Berdasar data jumlah perawat

Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru lima tahun terakhir, nampak bahwa tingkat *turnover* dari tahun 2016-2020 mengalami perubahan persentase setiap tahunnya.

Hasil wawancara dengan HRD, ditemukan bahwa alasan-alasan keluarnya perawat dari perusahaan yaitu, lingkungan kerja atau perusahaan yang bersuasana negatif, sehingga tidak adanya kenyamanan dalam bekerja, tidak adanya kesempatan untuk bertumbuh diperusahaan, sistem promosi jabatan yang kurang jelas, tekanan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan benefit yang didapatkan seperti banyaknya tugas atau lembur yang berkepanjangan membuat perawat tidak betah disebuah perusahaan.

Pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah organisasi, karena OCB menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja kelompok, dan menurunkan tingkat *turnover*. Pentingnya OCB secara praktis adalah pada kemampuannya untuk memperbaiki efisiensi, efektivitas, dan kreativitas organisasi melalui kontribusinya dalam transformasi sumber daya, inovasi dan adaptabilitas.

Menurut **Luthans (2006)** 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. Pada penelitian **Lucia Maduningtias (2017)** pengaruh komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Namun hal ini belum tentu sama dengan RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu, sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap *Organizational Citizienship Behaviour* (OCB) Perawat?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap *Organizational Citizienship Behaviour* (OCB) Perawat?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizienship Behaviour* (OCB) Perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap *Organizational Citizienship Behaviour* (OCB) Perawat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap *Organizational Citizienship Behaviour* (OCB) Perawat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizienship Behaviour* (OCB) Perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana mencapai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan memperhatikan aspek kepemimpinan dan komitmen organisasi serta menjadi wadah bagi peneliti untuk menuangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- b. Bagi peneliti lebih lanjut, hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan dan komitmen organisasi serta sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan variabel yang lain.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi RSIA Eria Bunda Pekanbaru, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi, pertimbangan, saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda untuk lebih mempertimbangkan Kepemimpinan dan Komitmen organisasi di masa yang akan datang.
- b. Bagi Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda, perawat adalah pegawai yang paling banyak berinteraksi dengan pasien dengan adanya penelitian ini diharapkan perawat akan lebih mengetahui

Hak Cipta Dilindungi 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.

mengenai OCB dan meningkatkan partisipasinya terhadap Rumah Sakit.

1. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui pemahaman terhadap isi tulisan, maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi ke dalam 3 (Tiga) bab yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang bersifat uraian tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan kriteria perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hak Cipta Dilindungi 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.

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari Penelitian ini.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari peneliti.



Hak Cipta Dilindungi 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.

Hak Cipta Dilindungi 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Arif Yusuf Hamali (2016:2)** berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan strategis terhadap keterampilan, kemampuan, pengetahuan, motivasi, daya dan karya serta pengembangan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut **Mangkunegara (2013:2)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut **Nawawi (2011:25)** mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia difungsikan untuk menggerakkan sumber daya manusia agar produktivitasnya tinggi, baik berupa barang atau jasa maupun pelayanan yang memuaskan konsumen.

Menurut **Hasibuan (2013:10)** manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia menurut **Wilson Bangun (2012:6)** adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan,

memberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut **Dessler (2009:5)** menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Sehingga dapat disimpulkan dari pendapat-pendapat diatas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cara atau teknik untuk menggerakkan tenaga kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan mulai dari pengadaan seleksi hingga pelepasan pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sedarmayanti (2017:9)** bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.

Hak Cipta Dilindungi 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.

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

- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2013:21)** fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

Hak Cipta Dilindungi 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.

Hak Cipta Dilindungi 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapat karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

Hak Cipta Dilindungi 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada balas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang

terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

7. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.2 Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

2.2.1 Pengertian Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Menurut **Robbins (2011:11)**, organisasi yang sukses adalah organisasi yang membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau memberikan kinerja melampaui perkiraan dan fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai OCB baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Menurut **Robbins dan Judge (2015:19)**, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. **Organ et al. (2006:8)** menggambarkan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat

Hak Cipta Dilindungi 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.

penghargaan dari sistem imbalan formal, namun secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Organizational Citizenship Behavior atau kewarganegaraan organisasional merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Sedangkan dasar sikap mengidentifikasi bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi **Luthans (2006)**.

Organ dalam **Murphy (2002:289)** menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat memaksimalkan efisiensi dan meningkatkan fungsi efektif dari organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatankegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.

beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Podsakoff dan Mackenzie dalam **Kelana (2009:60)**).

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa OCB mengandung pengertian semua perilaku positif dan konstruktif yang dilakukan karyawan atau kemauannya sendiri, merupakan kontribusi individu melebihi tuntutan peran di tempat kerja, serta tidak ada sanksi khusus bila tidak menampilkan perilaku tersebut.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB menurut **Organ (2006:199)** adalah sebagai berikut:

1. Budaya dan iklim organisasi
2. Kepribadian dan suasana hati
3. Persepsi terhadap dukungan organisasional
4. Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan
5. Masa kerja
6. Jenis kelamin

Hak Cipta Dilindungi 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.

2.2.3 Manfaat Organizational Citizenship Behaviour

Melalui sejumlah riset, OCB diyakini dan terbukti dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi, diantaranya adalah berikut ini, menurut **Organ (2006:199)**.

1. OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja
 - a. Karyawan yang menolong rekan kerja akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
 - b. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.
2. OCB juga mampu meningkatkan produktivitas manajer
 - a. Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut meningkatkan efektivitas unit kerja.
 - b. Karyawan yang sopan, menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen..
3. OCB dapat 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

Hak Cipta Dilindungi 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.

melibatkan manajer konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lainnya. Seperti membuat perencanaan.

- b. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengaawasan minimal dari manajer sehingga maanajer dapat mendelegasikan tanggungjawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.
 - c. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi untuk mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.
 - d. Karywan yang menampilkan perilaku *sportsmanship* akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu yang terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.
4. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*), dan kerekatan (*cohenveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energy dan waktu untuk memelihara fungsional kelompok.

Hak Cipta Dilindungi 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.

Hak Cipta Dilindungi 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.

- b. Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik berkurang.
5. OCB dapat menjadi sarana untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kerja. Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghindari dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan diunit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok. Yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.
6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik.
 - a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok. Sehingga meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.
 - b. Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.
7. OCB dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi.
 - a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja akan meningkatkan

Hak Cipta Dilindungi 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.

stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.

- b. Karyawan yang *conscientious* cenderung memperhatikan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.
8. OCB dapat membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.
- a. Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pascasarjana dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.
 - b. Karyawan yang secara aktif hadir dan beradaptasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.
 - c. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan lingkungannya.

Ada beberapa aspek yang menyerupai OCB, yaitu:

1. *Contextual Performance* (kinerja kontekstual)

2. *Prosocial organizational behaviour* (perilaku pro-sosial organisasi)
3. *Extra-role behaviour* (perilaku peran ekstra)

Pembahasan dalam berbagi tulisan istilah OCB, perilaku prososial organisasi, atau *extra-role behaviour*, sebenarnya merupakan istilah-istilah yang dapat saling menggantikan. Kebanyakan orang menyebut OCB dengan *extra-role behavior* yaitu sikap atau perilaku karyawan yang memiliki apa yang ditugaskan di luar pekerjaannya dan memperoleh penghargaan secara tidak langsung dari organisasi. Penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasarkan pada deskripsi pekerjaan yang telah disusun oleh organisasi tersebut, sehingga baik-buruknya kinerja seorang karyawan dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagaimana tercantum dalam deskripsi sebelumnya.

2.2.4 Indikator Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ *et al* Titisari (2014:7) indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut:

1. *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan). 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 dan panggilan tugas, berarti karyawan mempunyai perilaku tepat pada waktunya, tinggi

Hak Cipta Dilindungi 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.

dalam hal kehadirannya, dan melakukan sesuatu melebihi kebutuhan dan harapan normal.

2. *Alturism* (sikap menolong). Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi dengan baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya, melainkan kemauan untuk memberi bantuan kepada pihak lain.
3. *Civic Virtue* (Sikap keterlibatan dalam organisasi). Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi aatau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni, atau karyawan memberikan kontribusi pada isu-isu politik yang ada dalam organisasi dengan cara bertanggungjawab.
4. *Sportmanship* (sikap sportif dan positif). Perilaku yang memberi toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tapa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportmanship*

Hak Cipta Dilindungi 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.

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 atau lebih menekankan pada aspek-aspek positif organisasi daripada aspek-aspek negatifnya, mengindikasikan perilaku tidak senang protes, tidak mengeluh, dan tidak membesar-besarkan masalah kecil/sepele.

5. *Courtesy* (Perilaku baik dan sopan). Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang dimiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain, yaitu membantu teman kerja, mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi, dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka atau berbuat baik dan hormat kepada orang lain, termasuk perilaku seperti membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan, atau membuat langkah-langkah untuk meredakan/ mengurangi berkembangnya suatu masalah.

2. Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Seorang yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bawahannya tapi juga menjamin bawahannya mampu bekerja dengan seluruh kemampuannya. Terdapat beberapa definisi tentang kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa pakar. Menurut **Robbins dan Judge**

Hak Cipta Dilindungi 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.

(2015:249) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut **Tjutju dan Suwatno (2009)**, kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pemikiran orang lain agar mau mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna.

Menurut **Hasibuan (2017:170)**, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut **Yuel (Usman, 2011:279)** mengemukakan kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu serta diarahkan melalui komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara mengajak orang lain agar bertindak secara benar, mencapai komitmen dan memotivasinya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.3.2 Tipe Gaya Kepemimpinan

Tipe gaya kepemimpinan menurut **Hasibuan (2017:170)** adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter, adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh

Hak Cipta Dilindungi 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.

pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Falsafah pemimpin ialah “bawahan adalah untuk pimpinan/atasan”. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pemimpin menganggap dirinya sebagai orang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan intruksi/perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.

2. Kepemimpinan Partisipatif, adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Filsafah pemimpin ialah “pimpinan (dia) adalah untuk bawahan”. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya. Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang.
3. Kepemimpinan Delegatif, adalah kepemimpinan apabila seorang pemimpin delegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan

Hak Cipta Dilindungi 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.

mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan, dan mengatakan kepada bawahan, “inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa terselesaikan dengan baik.” Disini pemimpin menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pemimpin menginginkan agar bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

4. Kepemimpinan Situasional, fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota/pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif. Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satu cara pun yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang dipengaruhi.

2.3.3 Sifat Kepemimpinan

Sifat kepemimpinan yang melekat pada diri seorang karyawan akan berpengaruh pada kemampuan dirinya dalam menjalankan kepemimpinan.

Menurut **Usman (2011)**, terdapat enam (6) sifat kepemimpinan yaitu:

1. Kebutuhan pencapaian tujuan (*need for achievement*)

Hak Cipta Dilindungi 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.

Hak Cipta Dilindungi 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.

2. Cerdas (*intelligent*)
3. Tegas (*decisiveness*)
4. Percaya diri (*self confidence*)
5. Inisiatif (*initiative*)
6. Mampu mensupervisi (*supervisory ability*)
7. Kemahiran komunikasi
8. Kecakapan Sosial

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut **Suwatno (2006)**, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan: (a) faktor genetis, (b) faktor sosial (c) faktor bakat.

Sedangkan, menurut **Hasibuan (2017:175)** kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor: (a) tujuan, (b) pengikut/bawahan, (c) organisasi, (d) karakter pemimpin, dan (e) situasi yang ada.

2.3.5 Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dapat diketahui dari hasil kerja dan tingkat penerimaan anggota terhadap kebijakan yang diambil oleh perusahaannya. Semakin tinggi tingkat kesadaran dan penerimaan bawahan terhadap kebijakan yang diambil atasan, sebagai pertanda semakin efektif tingkat kepemimpinan yang bersangkutan.

Menurut **Riduwan (2012)** indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian tujuan organisasi, kegiatan yang dimiliki oleh pemimpin dengan menggunakan perencanaan, pengarahan,

pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

2. Kepentingan organisasi, tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin harus mampu membawa kesuksesan perusahaan.
3. Hakekat pemberian teladan, memberikan contoh demi memotivasi karyawan menjadi lebih baik.
4. Pencapaian prestasi, mampu membawa perusahaan kearah yang lebih baik.
5. Kejelasan informasi, mampu berkomunikasi dengan baik terhadap karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008:184) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan indentifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat: (a) perasaan indentifikasi dengan tujuan organisai, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi.

Komitmen menurut **Kreitner dan Kinicki (2010:166)** adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengindentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Karyawan yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima

tujuan an prinsip perusahaan, serta bangga terhadap perusahaannya adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi **Luthans (2006)**.

Sedangkan **Robbins dan judge (2015)** mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi.

Komitmen organisasional didefenisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi **Colquitt, LePine dan Wesson (2011:69)**. Komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru.

Komitmen organisasional atau loyalitas pekerjaan adalah tingkatan di mana pekerjaan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Newstrom 2011:223). Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dan melibatkan dirinya serta tetap tinggal pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut **McShane dan Von Glinow (2010:113)** kator-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.

Hak Cipta Dilindungi 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.

1. *Justice and support* (keadilan dan dukungan)

Affective commitment lebih tinggi dari pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral.

2. *Shared values* (nilai bersama)

Affective commitment menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi

3. *Trust* (kepercayaan)

Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib orang lain atau kelompok.

4. *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasi)

Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.

5. *Employee involvement* (pelibatan kerja)

Pelibatan kerja meningkatkan *Affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka

berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi.

2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Selanjutnya **Luthans (2007:249)** mengemukakan bahwa sebagai sikap komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu. (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut **Robbins (2003:148)** indikator komitmen organisasi adalah:

1. Kesiediaan untuk berbuat lebih baik untuk perusahaan, pegawai dengan komitmen yang tinggi rela melakukan hal terbaik untuk perusahaan.
2. Kebanggaan atas perusahaan, bangga atas perusahaan membuat pegawai semakain ingin tetap tinggal diperusahaan.
3. Kesiediaan untuk menerima pekerjaan apapun, pegawai dengan komitmen yang tinggi akan menerima pekerjaan apapun yang diberikan kepadanya.
4. Kepedulian atas perusahaan, komitmen yang tinggi akan membuat pegawai peduli dengan perusahaan untuk menjaga nama baik perusahaan.
5. Kesiediaan untuk memperbaiki diri atas kesalahan, pegawai yang melakukan kesalahan dengan memiliki komitmen yang tinggi akan mau memperbaiki diri untuk menjadi lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi 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.

6. Kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan, pegawai dengan komitmen yang tinggi akan menyesuaikan keterampilan dengan pekerjaan.
7. Loyalitas, loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.
8. Kesiediaan untuk memberikan hasil kerja yang baik pada perusahaan, pegawai dengan komitmen yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang baik pada perusahaan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.

2.5 Pandangan Islam Tentang Penelitian

2.5.1 Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Organizational Citizenship Behavior atau kewarganegaraan organisasional merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Sedangkan dasar sikap mengidentifikasi bahwa karyawan terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi (Luthans 2006).

Adapun OCB dalam perspektif islam, menurut Nurdiana (2011) diidentikkan dengan perilaku ikhlas yakni beribadah dan bekerja semata-mata karena Allah SWT. Diperkuat didalam Al-Quran surah An-Nisa Ayat 125:

إِبْرَاهِيمَ اللَّهُ ۖ وَاتَّخَذَ حَنِيفًا إِبْرَاهِيمَ مِلَّةً وَاتَّبَعَ مُحْسِنٌ وَهُوَ لِلَّهِ وَجْهَةٌ أَسْلَمَ مِمَّنْ دِينًا أَحْسَنُ وَمَنْ

خَلِيلًا

Artinya: *Dan siapakah yang lebih baik agamanya daripada orang yang dengan ikhlas berserah diri kepada Allah, sedang dia mengerjakan kebaikan, dan mengikuti agama Ibrahim yang lurus? Dan Allah telah memilih Ibrahim menjadi kesayangan(-Nya).*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.5.2 Kepemimpinan

Pandji Anoraga (2004) Kepemimpinan juga sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan seolah-olah dipaksa untuk menghadapi berbagai macam faktor seperti struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya kepemimpinan dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang sangat luar biasa terhadap persoalan yang sedang menimpa suatu organisasi tersebut saat organisasi itu berada dalam pimpinanya.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Didalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW wafat menyuruh juga maksud yang terkandung didalam perkataan “amir” (yang jamaknya umara) atau pengusaha. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa

Hak Cipta Dilindungi 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.

Indonesia disebut pemimpin formal. Namun, jika merujuk kepada firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah (2) ayat 30:

الدَّمَاءَ وَيَسْفِكُ فِيهَا يَفسِدُ مَنْ فِيهَا أَنَجَعَلُ قَالُوا ۖ خَلِيفَةَ الْأَرْضِ فِي جَاعِلٌ ۖ أَنِّي لَأَمْلِكُ رَبُّكَ قَالَ وَإِذْ تَعْلَمُونَ لَا مَا أَعْلَمُ إِنِّي قَالَ ۖ لَكَ وَنُقَدِّسُ بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ وَنَحْنُ

Artinya: *Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”*

2.5.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Karyawan yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi perusahaan, menerima tujuan dan prinsip perusahaan, serta bangga terhadap perusahaannya adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi **Luthans (2006)**.

Menurut mulyadi laki-kaji tidak boleh bekerja secara sembrono (seenaknya) dalam Al-Qur'an surah Al-Kahfi ayat ke 110 :

عَمَلًا فَلْيَعْمَلْ رَبَّهُ لِقَاءَ يَرْجُوا كَانَ فَمَنْ وَاحِدًا إِلَهَ إِلَهُكُمْ أَنَّمَا إِلَيَّ يُوحَىٰ مَثَلُكُمْ بَشَرًا أَنَا إِنَّمَا قُلْ
 □ أَحَدًا رَبَّهُ بِعِبَادَةِ يُشْرِكُ وَلَا صَالِحًا

Artinya: *Katakanlah (Muhammad), “Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang telah menerima wahyu, bahwa sesungguhnya*

Hak Cipta Dilindungi 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.

Tuhan kamu adalah Tuhan Yang Maha Esa.” Maka barangsiapa mengharap pertemuan dengan Tuhannya maka hendaklah dia mengerjakan kebajikan dan janganlah dia mempersekutukan dengan sesuatu pun dalam beribadah kepada Tuhannya.”

2.6 Penelitain Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	R. Jati Nurcahyo (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat RSD Panembahan Senopati Bantul	Analisis Jalur	Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB, Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap signifikan komitmen organisasi, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Hak Cipta Dilindungi 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Adhityo Prabowo dan Indi Djastuti (2014)</p>	<p>Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat RSUP Dr. Kariadi, Semarang)</p>	<p>Analisis Jalur</p> <p>Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Kepemimpinan Transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Uji intervening membuktikan bahwa komitmen organisasi menjadi variabel yang memediasi kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap OCB.</p>
<p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Ngadiman, Anis Eliyana, and Dwi Ratmawati (2013)</p>	<p><i>Influence of Transformational Leadership and Organization Climate to the Work Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on the Educational Personnel of Sebelas Maret University, Surakarta</i></p>	<p>Structural Equation Modeling (SEM)</p> <p>Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional tidak</p>

Hak Cipta Dilindungi 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau			berpengaruh signifikan terhadap OCB tetapi memiliki pengaruh positif. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Lucia Maduningtias (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap OCB pada PT GMF AeroAsia	Analisis Regresi Berganda Secara langsung kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap OCB. sedangkan secara langsung kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap OCB.
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Moh. In'am Latif (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Iklim Organisasi dan OCB (Studi Pada RSUD Genteng Kabupaten Banyuwangi)	Structural Equation Modeling (SEM) Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap iklim organisasi. Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional memiliki

Hak Cipta Dilindungi 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau			pengaruh yang signifikan terhadap OCB, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui iklim organisasi.
	Olivia Laura Sahertian (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB Pada Perawat RSUD Haulussy Ambon	Analisis Regresi Berganda Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Imam Gunawan (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan kepuasan kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Gurus SD Negeri Kecamatan Kras Kabupaten Kediri	Analisis Jalur Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Dan, Kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi.
	Yoga Putrana, Azis Fathoni, Moh Mukeri Warso (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang	Analisis regresi berganda Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen

Hak Cipta Dilindungi 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau			<p>organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. OCB mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan</p>
9	<p>Herman Sjahrudin, Armanu, Achmad Sudiro, Normijati (2013)</p>	<p><i>Personality Effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB): Trust in Manager and Organizational Commitment Mediator of Organizational Justice in Makassar City Hospitals (Indonesia)</i></p>	<p>Structural Equation Modeling (SEM)</p> <p>Kepribadian, kepercayaan manajer dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB</p>
Staf Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	<p>Roymond Tan dan Zeplin Jiwa Husada Tarigan (2017)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap OCB Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada 3H Motosport</p>	<p>Analisis jalur</p> <p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja. Motivasi kerja</p>

Hak Cipta Dilindungi 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.

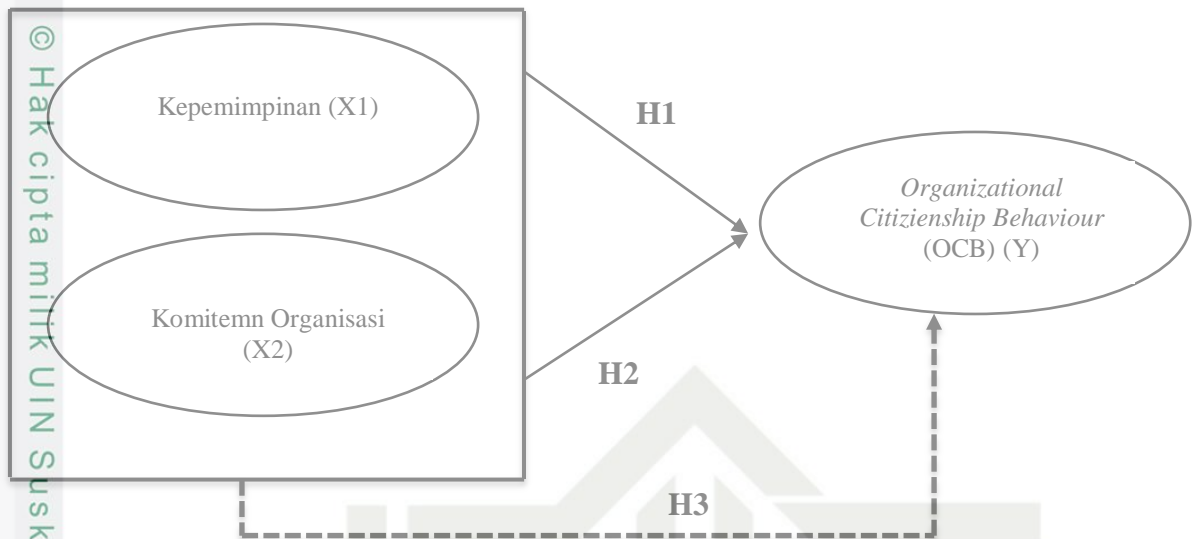
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Syahfarnas Adi Putratoro (2014)	Pengaruh kepemimpinan, Komitmen organisasi, dan Komunikasi Interpersonal terhadap OCB Anggota RotaraCT Club Semarang	Analisis regresi berganda	tidak berpengaruh terhadap OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap OCB, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap OCB, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap OCB.
----------------------------------	--	--	---------------------------	---

Hak Cipta Dilindungi 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.

2.7 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari Variabel Independen dalam Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y) pada Perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini diperkuat oleh **Wirawan (2014)** yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah kepemimpinan dan komitmen organisasi.



Sumber Buku: Wirawan (2014)

Gambar 2.1 Kerangka Peneliitian

Keterangan:

—→ : Pengaruh Variabel bebas terhadap Variabel terikat secara parsial (individu)

- - - - -→ : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama)

X1 = Kepemimpinan (X1)

X2 = Komitemn Organisasi (X2)

Y = *Organizational Citizienship Behaviour* (OCB) (X3)

2.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Organizational Citizienship Behaviour* (OCB)

MacKenzie, et. al (2002) dalam pengertian bidang organisasi menemukan bahwa salah satu faktor terpenting dalam membentuk *Organizational Citizienship Behavior* (OCB) adalah kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan bukan sekedar kemampuan untuk mendorong, mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya untuk berperilaku sesuai

Hak Cipta Dilindungi 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.

dengan keinginannya. Pada tingkat individu misalnya, pemimpin juga melibatkan diri dalam pemberian nasehat, bimbingan, inspirasi, dan motivasi kepada para karyawan. Ketika hubungan berjalan dengan baik maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh pemimpin yang berdampak pada meningkatnya rasa kepercayaan diri dalam bekerja, dan juga menimbulkan perilaku ekstra pada diri karyawan tersebut untuk melakukan tugas yang tidak hanya menjadi tugas pokoknya saja.

Hasil penelitian **Agi Syarif Hidayat (2020)** menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)* kepemimpinan yang tinggi dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior karyawan*”.

2.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Jahangir, Akbar, dan Haq (2004) menyatakan bahwa OCB dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu komitmen organisasi,, kepuasan kerja, persepsi peran dan perilaku kepemimpinan. Komitmen menjadi salah satu faktor penting yang mencerminkan tingkat kesungguhan seorang karyawan dalam berkontribusi terhadap kemajuan organisasi yang ditempatinya. *Organizational citizenship behavior* dalam suatu organisasi akan terbentuk apabila organisasi tersebut mempunyai karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasinya.

Para peneliti perilaku organisasi mengemukakan bahwa komitmen merupakan sebuah kekuatan yang mengikat seseorang dengan cara relevansi

Hak Cipta Dilindungi 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.

tindakan pada satu atau beberapa target **Kreitner dan Kinicki (2014:165)**. Menurut **Widyanto (2013)** mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku organizational citizenship behavior. Penelitian yang dilakukan oleh Sari Maysarah di tahun 2015 menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan semakin mempengaruhi perilaku organizational citizenship behavior. Kaveh Hasani dan Saman S. melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior, mereka menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Terakhir, **Soeghandi (2013)** juga mengemukakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang cukup signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

2.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Kepemimpinan dan komitmen organisasi menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Seorang karyawan akan memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* apabila karyawan tersebut sudah memiliki kepemimpinan yang baik terhadap pekerjaannya. Selain kepemimpinan yang sangat berperan penting dalam mewujudkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan, faktor lain yang dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.

adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, apabila karyawan sudah memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan rela mengorbankan apa yang dimilikinya demi kepentingan organisasi.

Hal ini diperkuat oleh penelitian **R. Jati Nurcahyo (2012)** adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian **Syahfarnas Adi Putrantoro (2014)** juga menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap OCB, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap OCB.

2.8 Deskripsi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y), serta variabel independen Kepemimpinan (X1) Komitmen Organisasi (X2).

Tabel 2.2 Defenisi Operasional

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
<i>Citizenship Behaviour</i> (OCB) (Y)	OCB adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. Robbins dan Judge (2015:19)	1. Conscientiousness (Patuh terhadap aturan) 2. Altruisme (sikap menolong) 3. Civic virtue (Sikap keterlibatan dalam organisasi) 4. Sportmanship (sikap sportif dan positif) 5. Courtesy (Perilaku baik dan sopan) Organ et al	Ordinal

Hak Cipta Dilindungi 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau Kepemimpinan (1)	Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2017:170)	(Titisari,2014:7) 1. Pencapaian tujuan organisasi 2. Kepentingan organisasi 3. Hakekat pemberian teladan 4. Pencapaian prestasi 5. Kejelasan informasi Riduwan (2012:65)	Ordinal
Komitmen Organisasi (2)	Yaitu sejauh mana pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya dan berniat memelihara keanggotannya dalam organisasi tersebut Robbins (2003)	1. Kesiediaan untuk berbuat lebih baik untuk organisasi 2. Kesiediaan untuk menerima pekerjaan apapun. 3. Loyalitas 4. Kesiediaan untuk memberikan hasil kerja yang baik pada organisasi 5. Kesiediaan untuk bekerja lebih dari waktu normal Robbins (2003)	Ordinal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, 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.

2.9 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ada dan didukung oleh landasan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis untuk penelitian ini adalah:

H1: Diduga Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap OCB perawat.

H2: Diduga Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap OCB perawat.

H3: Diduga Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap OCB perawat.

Hak Cipta Dilindungi 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, dijalan I. KH. Ahmad Dahlan No.163, Kp. Tengah, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28122 dari mulai Juli 2021 sampai dengan Januari 2022.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data Penelitian

1. Data Kuantitatif

Sugiyono (2015) Pengertian data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh dari Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru yang dapat dihitung seperti data jumlah perawat.

3.2.2 Sumber Data Penelitian

1. Data Primer

Sugiyono (2016: 225) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dan kuesioner dengan subjek penelitian. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dengan perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Kegiatan kuesioner dengan

memberikan angket ke perawat mengenai apa yang diteliti tersebut

2. Data Sekunder

Sugiyono (2016: 225) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu melalui Informasi di Internet mengenai Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru yang diperoleh dari perpustakaan, jurnal, artikel, skripsi, tesis, maupun laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2018:130) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru sebanyak 83 perawat.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Hak Cipta Dilindungi 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.

Hak Cipta Dilindungi 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.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh sampel perawat yaitu 83 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Kuesioner

Menurut **Sugiyono (2017:142)** Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

Adapun skala pengukur penelitian ini yang digunakan adalah skala likert. Menurut **Sugiyono (2011:107)** skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala Likert ini digunakan dalam pengisian kuesioner. Data yang telah terkumpul melalui angket, kemudian penulis olah ke dalam bentuk kuantitatif, yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pernyataan yang telah dijawab oleh responden, dimana pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan jumlah jawaban.

Dimana skala penilaian yang digunakan untuk setiap responden adalah skala likert dengan ketentuan sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| a) Sangat Setuju (SS) | : diberi skor 5 |
| b) Setuju (S) | : diberi skor 4 |
| c) Netral (N) | : diberi skor 3 |

Hak Cipta Dilindungi 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.4.2 Wawancara

Menurut **Sugiyono (2016:231)** wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara tidak terstruktur, yang mana pedoman wawancara hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan sehingga peneliti dapat melakukan wawancara yang mendalam dan memberikan kebebasan kepada narasumber untuk menjawab.

3.4.3 Observasi

Menurut **Sugiyono (2017:203)** Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung kepada perusahaan yang diteliti, dimana penulis melakukan peninjauan langsung terhadap Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2017:147)** metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2017:8)** metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda.

3.6 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (Dua) variabel bebas (independet variabel) yaitu Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi dan 1 (satu) variabel terikat (dependent variabel) yaitu *Organizational Citizenshship Behaviour* (OCB).

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, **Sugiyono (2018:267)**. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ untuk signifikan 5% n =jumlah

Hak Cipta Dilindungi 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.

sampel. Jika suatu nilai signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, **Sugiyono (2018:268)**. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

- a. Jika nilai *Cronbach Appha* $\alpha > 0,60$ maka reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Appha* $\alpha < 0,60$ maka tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas Data

Menurut **Ghozali (2018:161)** uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai t yang berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria yang berlaku apabila nilai Sig. $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal.

Hak Cipta Dilindungi 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.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Dikatakan bebas multikolinieritas apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Jadi bila nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10 berarti terdapat kasus multikolinieritas **Ghozali (2016:103)**.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas **Ghozali (2016:138)**. Cara mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas **Ghozali (2018:134)**. Pengujian dilakukan dengan Uji Glejser yaitu uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres

Hak Cipta Dilindungi 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

absolud residual. Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser adalah:

- a. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2018:111)** uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (*time series*), sedangkan pada data *crosssection* (silang waktu) masalah autokorelasi jarang terjadi. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi yaitu dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) **Ghozali (2018:95)**.

Bentuk persamaan regresi linier berganda dinyatakan sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi 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.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	<i>Organizational Citizienship Behaviour</i> (OCB)
a	=	Konstanta
b ₁	=	Koefesien regresi X ₁
b ₂	=	Koefesien regresi X ₂
X ₁	=	Variabel bebas pertama (Kepemimpinan)
X ₂	=	Variabel bebas kedua (Komitmen Organisasi)
e	=	Variabel Penganggu

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Siregar (2013:306) mengatakan bahwa nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh parsial (per variabel) variabel bebas terhadap variabel terganggunya. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

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

Hak Cipta Dilindungi 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.

Hak Cipta Dilindungi 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.

3.9.2 Uji Secara Simultan (Uji f)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terganggunya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terganggunya maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit **Siregar (2013:304)**. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (degree of freedom) $- n - (k - 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka : H_0 ditolak, H_a diterima artinya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka : H_0 diterima, H_a ditolak artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali (2016:97)** koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan diantara nol dan 1. Nilai R^2 yang kecil (mendekati 0) berarti kemampuan variabel-variabel independen (Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (*Organizational Citizenship*

Behaviour (OCB)) amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi ganda (R^2) besarnya antara $0 \leq R^2$.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.



BAB IV

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

Pada bulan Agustus 1998, didirikan sebuah rumah sakit bersalin dibawah naungan yayasan Eria Bunda. Pada awal berdiri rumah sakit bersalin ini, terdiri dari satu gedung dengan kapasitas 17 kamar perawatan, 1 kamar bersalin, 1 ruang IGD, 1 ruang bayi dan 2 poli (poli kebidanan dan poli anak).

Kemudian tahun 2003, rumah bersalin eria bunda menambah gedung untuk rawat inap kelas 2 dan kelas 3, dengan kapasitas 10 tempat tidur. Pada tahun yang sama Rumah Sakit Eria Bunda berusaha merubah status menjadi rumah sakit dengan membuka fasilitas kamar operasi. Dan pada tahun itu juga Depkes mengeluarkan Izin sementara untuk Rumah Sakit Eria Bunda dengan nama RSAB Eria Bunda.

Selanjutnya pada tahun 2004, RSAB Eria Bunda kembali menambah gedung untuk rawat inap kelas 3 dengan kapasitas 17 tempat tidur. Dan pada bulan April 2004, Depkes RI mengeluarkan izin tetap RSAB Eria Bunda.

Pada tahun 2005, RSAB Eria Bunda kembali menambah Gedung IV lantai dengan kapasitas 23 kamar rawatan, 2 kamar operasi, 2 kamar bersalin, 1 ruang ICU dan 1 ruang bayi. Dan pada tanggal 8 Oktober 2007, Dinkes mengeluarkan izin perubahan nama dari RSAB Eria Bunda menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda.

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.

4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru

a. Visi

“Menjadi Rumah Sakit Terdepan di Provinsi Riau dalam memberikan pelayanan kesehatan Ibu dan Anak”

b. Misi

1. Komitmen Pemilik, Pengelola, Karyawan untuk *continues learning*, *continues* dan *continues oriented*.
2. Komitmen pemili dan pengelola untuk mensejahterahkan karyawan.
3. Memberikan rasa bangga dan loyalitas yang tinggi bagi *stake holders*.
4. Pemilik, Pengelola, dan Karyawan peka dan tanggap terhadap perubahan dan kemajuan di tingkat lokal, nasional dan global.
5. Menjadikan Rumah Sakit dengan fasilitas pelayanan kesehatan Ibu dan Anak terlengkap di Provinsi Riau.

4.3 Jenis Pelayanan Rawat Jalan dan Rawat Inap Rumah Sakit Eria

RSIA Eria Bunda Pekanbaru merupakan Rumah Sakit Pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan untuk umum. Dalam melaksanakan usahanya untuk memberikan pelayanan dibidang kesehatan, maka dari itu RSIA Eria Bunda Pekanbaru berusaha mengadakan berbagai macam bentuk pelayanan terhadap gangguan kesehatan yang dialami oleh masyarakat. Penyelenggaraan dan pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh RSIA Eria Bunda Pekanbaru meliputi pelayanan pada.

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.

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.

a. Pelayanan Rawat Jalan

Pelayanan rawat jalan merupakan salah satu pelayanan utama yang diberikan kepada pasien yang dalam masa pengobatan namun sudah diperbolehkan pulang. Di RSIA Eria Bunda Pekanbaru terdapat beberapa jenis pelayanan rawat jalan diantaranya:

1. Poliklinik Kebidanan
2. Poliklinik Anak
3. Poliklinik Mata
4. Poliklinik Bedah Umum
5. Poliklinik Bedah Anak
6. Poliklinik Penyakit Dalam
7. Poliklinik Umum
8. Poliklinik Tumbuh Kembang Anak dan Autis
9. Poliklinik THT
10. Poliklinik Gigi
11. Poliklinik Bedah Tumor
12. Instalasi Radiologi

b. Pelayanan Rawat Inap

Pelayanan rawat inap juga merupakan pelayanan utama di RSIA Eria Bunda yang memberikan pelayanan bagi pasien yang di rawat di rumah sakit dan belum diperbolehkan pulang. Jenis pelayanan yang diberikan adalah 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pelayanan konsultasi dan tindakan : USG 3 dimensi (*transvaginal*), CTG, *vaginal toilet*, USG 4 dimensi.
2. Pelayanan dokter obgyn wanita dan pria (*papsmear*).
3. Postnatalcare (pelayanan pendidikan ibu setelah melahirkan, senam hamil, senam nifas).
4. Poliklinik kebidanan dan bimbingan ibu hamil (*ante natal care*)
5. Klinik ASI
6. ICU, PICU, NICU
7. Poli anak, *Playground*, dan *edutainment*
8. *Parent Education* (memberikan pelayanan pendidikan bagi ibu – ibu terhadap buah hatinya yang baru lahir).
9. Pelayanan konsultasi untuk Ibu dan Anak oleh dokter spesialis
10. Klinik pelayanan dan konsultasi tumor, hemalologi onkologi
11. Klinik Tumbuh Kembang Anak, Klinik Autis, dan Kemoterapi
12. Fasilitas laboratorium yang mendukung
13. *Up Grade* seluruh staff secara *periodic* dan berkesinambungan
14. Konsultasi Gizi
15. Pijat bayi, senam hamil dan senam nifas

4. Struktur Organisasi Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru

Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme – mekanisme formal dengan nama organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan –

hubungan diantara fungsi – fungsi, bagian – bagian atau posisi maupun orang – orang yang menunjukkan kedudukan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda – beda dalam satu organisasi.

Berikut akan diuraikan penjabaran tugas dan tanggung jawab masing – masing bagian dalam struktur organisasi :

1. Direktur

Direktur bertugas untuk membantu dalam pengelolaan rumah sakit dan penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Direktur memberikan pengarahan atas kegiatan rumah sakit yang dipimpinnya, merencanakan kegiatan rumah sakit agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugasnya direktur utama dibantu oleh tiga wakil direktur, yaitu wakil direktur pelayanan dan penunjang medis, wakil direktur akuntansi dan keuangan, dan wakil direktur umum dan sumber daya manusia.

2. Komite Medik

Ketua komite medik ini bertugas dalam hal memberikan saran kepada direktur atas segala yang berhubungan dengan medik, baik teknis pelaksanaan maupun pengadaan alat guna menunjang aktifitas medis terhadap pasien.

3. Wakil Direktur Pelayanan dan Penunjang Medis

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.

Wakil direktur pelayanan dan penunjang medis mempunyai tugas memberikan sasaran kepada direktur atas segala yang berhubungan dengan pelayanan dan penunjang medis. Dalam kegiatannya wakil direktur dibantu oleh empat kepala bagian, yaitu :

- a. Kepala Bagian Informasi Teknologi
 - 1) IT Support
 - 2) IT Help Desk
- b. Kepala Bagian Pelayanan Medik
 - 1) Kepala Instalasi Rawat Inap
 - 2) Kepala Instalasi Rawat Jalan dan UGD
 - 3) Kepala Instalasi K.Bedah
 - 4) Kepala Instalasi K.Bersalin
 - 5) Kepala Instalasi NICU/PICU
- c. Kepala Bagian Pengunjung Medik
 - 1) Kepala Instalasi Rekam Medik
 - 2) Kepala Instalasi Farmasi
 - 3) Kepala Instalasi Gizi
 - 4) Kepala Instalasi CCSD
- d. Kepala Bagian Keperawatan
 - 1) Kepala Ruang UGD dan R.JI
 - 2) Kepala Ruang K.Bedah
 - 3) Kepala Ruang K.Bersalin
 - 4) Kepala Ruang K.Bayi

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.

- 5) Kepala Ruangan Flamboyan
- 6) Kepala Ruangan Ar-Gardenia
- 7) Kepala Ruangan Ar-Rafflesia
- 8) Kepala Ruangan Bougenvil

4. Wakil Direktur Keuangan dan Akuntansi

Wakil direktur bidang keuangan dan akuntansi bertugas untuk memberikan saran kepada direktur utama atas segala sesuatu yang berkaitan dengan keluar masuknya keuangan rumah sakit. Dalam kegiatannya wakil direktur bidang keuangan dan akuntansi di dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh dua kepala bagian, yaitu :

- a. Kepala Bagian Akuntansi
 - Kepala Sub Bagian Akuntansi
- b. Kepala Bagian Keuangan
 - Kepala Sub Bagian Administrasi Akuntansi
 - Kepala Sub Bagian Piutang dan Penagihan

5. Wakil Direktur Umum dan Sumber Daya Manusia

Wakil direktur bidang umum dan sumber daya manusia bertugas untuk memberikan saran kepada direktur utama atas segala sesuatu yang berkaitan dengan umum dan sumber daya manusia.

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.

Dalam kegiatannya wakil direktur bidang umum dan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh dua kepala bagian, yaitu :

- a. Kepala Bagian Umum dan Logistik
 - 1) Kepala Sub Bagian Pengadaan, Distribusi dan Rumah Tangga
 - 2) Kepala Sub Bagian IPS-RS Laundry, dan Transport
- b. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia, Diklat, dan Jaminan Mutu
 - 1) Kepala Sub Bagian Administrasi Kepegawaian Diklat, dan Jaminan Mutu
 - 2) Kepala Sub Bagian Operator dan Satpam

4.5 Aktifitas Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru

Aktifitas perusahaan merupakan kegiatan – kegiatan yang terjadi didalam dan diluar lapangan, baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan mempengaruhi kelancaran perusahaan. Adapun penyelenggaraan dan pelayanan kesehatan yang disediakan oleh pihak Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru sebagai berikut :

a. Pelayanan Pasien Rawat Jalan

Pelayanan pasien rawat jalan adalah pelayanan yang diberikan kepada pasien yang menurut analisa dan pemeriksaan dokter tidak memerlukan perawatan rawat inap dirumah sakit. Pada umumnya dapat ditangani oleh dokter umum dan dokter spesialis.

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.

b. Pelayanan Pasien Rawat Inap

Pelayanan pasien rawat inap adalah pelayanan bagi pasien yang memerlukan penanganan khusus dalam penyembuhan penyakit dan harus menginap dirumah sakit untuk mempermudah pemeriksaan. Penanganan sehari – hari dilakukan oleh perawat dibawah asuhan dokter umum dan dokter spesialis.



UIN SUSKA RIAU

© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi 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.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dirumuskan kesimpulan penelitian yaitu :

- 1) Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel OCB.
- 2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang dimiliki maka semakin baik pula OCB tersebut.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Artinya, semakin baik Komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja yang berpengaruh terhadap OCB dan hal tersebut akan memberikan dampak yang sangat baik bagi instansi.

6.4.2.2. Saran

Berdasarkan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

- 1) Diharapkan pihak Rumah sakit untuk memperhatikan hal-hal yang mendorong bagaimana supaya perawat dapat meningkatkan perilaku ekstra peran (OCB) menjadi lebih baik karena OCB yang tinggi pada perawat dapat meningkatkan efektivitas tujuan rumah sakit.
- 2) Diharapkan pihak rumah sakit meningkatkan kualitas kepemimpinan, terutama dalam memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan bertujuan untuk meningkatkan moral kerja dan memberikan motivasi dalam bekerja untuk tercapainya sebuah prestasi kerja.
- 3) Diharapkan pihak rumah sakit dapat meningkatkan komitmen pada perawat, yang dapat berdampak kepada perawat yang akan memiliki loyalitas tinggi kepada organisasi dan tetap ingin tinggal pada rumah sakit.
- 4) Peneliti selanjutnya diharapkan menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi pada *Organizational Citizenship Behavior* seperti konflik peran, stress kerja, budaya organisasi, dsb. atau mengembangkan variabel penelitian dan memperbanyak sampel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Hak Cipta Dilindungi 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.

Hak Cipta Dilindungi 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Dan *Terjemahannya*, Departemen Agama Republik Indonesia, Pustaka Agung Harapan.
- Anityo Prabowo dan Indi Djastuti, 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* (Studi pada Perawat RSUP Dr.Kariadi, Semarang)
- Bina Saputra, 2016. *Pengaruh Krpuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. Journal.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. 2011. *Organizational. Behavior*. New York:
- George R. Terry , 2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen. (edisi bahasa Indonesia)*. PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Gillies. D.A. (2005). *Nursing Management*. 2 nd ed. W.B Saunders. New.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sjahruddin, Armanu, Achmad Sudiro, Normijati, 2013. *Personality Effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB): Trust in Manager and Organizational Commitment Mediator of Organizational Justice in Makassar City Hospitals* (Indonesia).
- Imam Gunawan, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan kepuasan kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Gurus SD Negeri Kecamatan Kras Kabupaten Kediri*.
- Ivancevich, M. J.; Konopaske, R.; Matteson, T. M. 2008. *Organizational Behavior and Management*,. Seventh Edition.
- Jahangir, N., Akbar, M., and Haq, M. 2004. *Organizational Citizenship Behaviors :Its Nature and Antecedents*, BRAC University Journal, Vol I, No 2, pp. 75-85.
- Kolana, 2011. *Metodologi Penelitian Keperawatan : Panduan*
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York:
- Lucia Maduningtias, 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt Gmf Aeroasia. Jurnal Vol 2, No. 1.
- Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- Nadiman, Anis Eliyana, and Dwi Ratmawati, 2013. *Influence of Transformational Leadership and Organization Climate to the Work Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on the Educational Personnel of Sebelas Maret University*, Surakarta
- MacKenzie, J. B. Paine, D. G. Bachrach. 2002. *Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review*
- McShane, Steven L, & Von Glinow, Mary Ann. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World*. New York:
- Moh. In'am Latif, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Iklim Organisasi dan OCB (Studi Pada RSUD Genteng Kabupaten Banyuwangi)*
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA : Sage Publications, Inc.
- Olivia Laura Sahertian, 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB Pada Perawat RSUD Haulussy Ambon*
- Raymond Tan dan Zeplin Jiwa Husada Tarigan, 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap OCB Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada 3H Motosport*.
- Rajati Nurcahyo. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Perawat Rsd Panembahan Senopati Bantul*. Vol. 13 No. 1, Hal. 41 – 55
- Riduwan, 2012. *Prolaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi Keenam belas*, Jakarta: Salemba Empat.
- Soegandhi., dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap. Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur.*
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R.&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
- Suwatno, 2006. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Syahfarnas, Adi Putratoro, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen. Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Organizational.*
- Titisari Purnama. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Mitrawacana media.
- Tjutju dan Suwatno.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabet.
- Usman, H. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, 2014 . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.*
- Widiyanto. 2013. *Statistika Terapan. Konsep dan Aplikasi dalam. Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya.*
- Yukl, Gary. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi.* Jakarta: PT. Indeks.
- Yoga Putrana, Azis Fathoni, Moh Mukeri Warso, 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang.*

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.



LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.



- Hak Cipta Dilindungi 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.

Lampiran 1: Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu yang terhormat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Angga Kurniawan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Perawat Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Eria Bunda Pekanbaru”**. Pada kesempatan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya dalam menjawab kuesioner ini. Penelitian ini dalam rangka penyelesaian Skripsi program S1 Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kuesioner penelitian ini tidak ada berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu sebagai pegawai. Identitas dan jawaban akan dijamin kerahasiaannya, sehingga diharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi dengan baik dan sebenarnya.

Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya

ANGGA KURNIAWAN
NIM. 11471105326

Hak Cipta Dilindungi 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*
PERAWAT PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ERIA
BUNDA PEKANBARU**

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isi identitas anda pada lembar yang tersedia.
2. Pilih dan *ceklis* (✓) salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang dianggap benar dan sesuai apa yang Bapak/Ibu ketahui.
3. Keterangan.
 - a. SS : Sangat Setuju (5)
 - b. S : Setuju (4)
 - c. N : Netral (3)
 - d. TS : Tidak Setuju (2)
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Identitas Responden

1. Nama/Inisial : _____
2. Jenis Kelamin: Perempuan Laki-laki
3. Umur: 21-30 Tahun 41-50 Tahun
 31-40 Tahun Diatas 50 Tahun
4. Pendidikan : SMA/Sederajat S2
 D3
 S1

Hak Cipta Dilindungi 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.

 © Hak cipta ini milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Lama Bekerja
 < 5 Tahun

 11-15 Tahun

 6-10 Tahun

 >16 Tahun

4. Pernyataan

Berilah tanda *ceklis* (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pernyataan.

A. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Bapak/Ibu selalu mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.					
2	Bapak/Ibu dengan senang hati mengikuti peraturan perusahaan.					
3	Bapak/Ibu selalu menolong rekan kerja ketika dalam kesulitan.					
4	Apabila sewaktu-waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya.					
5	Bapak/Ibu selalu terlibat dalam kegiatan perusahaan dengan mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi.					
6	Bapak/Ibu akan membantu teman kerja Bapak/Ibu meskipun pada waktu jam istirahat					
7	Bapak/Ibu selalu bersikap sportif dan positif terhadap apa yang Bapak/Ibu lakukan.					
8	Bapak/Ibu akan mengambil sisi positif dari					

Hak Cipta Dilindungi 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.

 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

	masalah yang terjadi.					
9	Bapak/Ibu selalu berperilaku sesuai dengan etika kerja perusahaan.					
10	Bapak/Ibu akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan.					

B. Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Atasan Bapak/Ibu memberikan motivasi demi tercapainya tujuan organisasi.					
2	Dengan adanya motivasi dari atasan, membuat Bapak/Ibu semangat dalam bekerja.					
3	Atasan Bapak/Ibu mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi.					
4	Atasan Bapak/Ibu selalu memberikan perhatian lebih pada perusahaan.					
5	Atasan Bapak/Ibu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan untuk meningkatkan moral kerja.					
6	Dengan moral kerja yang baik, membuat atasan dan bawahan mampu membuat perusahaan menjadi lebih baik.					

Hak Cipta Dilindungi 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.

 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

7	Atasan Bapak/Ibu memberikan motivasi dalam bekerja demi tercapainya sebuah prestasi.					
8	Atasan Bapak/Ibu selalu meberikan prilaku yang menyeangkan terhadap karyawan.					
9	Atasan Bapak/Ibu memberikan informasi yang jelas dalam memberikan tugas kepada bawahan.					
10	Atasan Bapak/Ibu memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan dengan jelas.					

C. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kesediaan Bapak/Ibu untuk berbuat lebih baik untuk organisasi.					
2	Kesediaan Bapak/Ibu memperhatikan kualitas pekerjaan yang diinginkan perusahaan.					
3	Kesedian Bapak/Ibu untuk menerima pekerjaan apapun.					
4	Kesedian Bapak/Ibu untuk memberikan kemampuan bekerja terhadap kuantitas kerja yang diberikan oleh perusahaan.					
5	Kesediaan Bapak/Ibu untuk memperbaiki diri atas kesalahan.					

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

6	Kesediaan Bapak/Ibu untuk memperkecil dan menghilangkan masalah yang ada.					
7	Kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan hasil kerja yang baik pada organisasi.					
8	Kesediaan Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan secara cermat, teliti dan tepat waktu.					
9	Kesediaan Bapak/Ibu untuk bekerja lebih dari waktu normal.					
10	Kesediaan Bapak/Ibu untuk mendahulukan pekerjaan dari pada urusan pribadi.					

Hak Cipta Dilindungi 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.

Lampiran 2: Tabulasi

RESPONDEN	<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Y)</i>										
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	2	2	4	5	5	4	4	4	38
3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	46
5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
6	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	45
7	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	46
8	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	46
9	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
10	5	5	5	3	5	4	2	4	5	5	43
11	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
12	4	4	3	3	4	4	2	3	1	1	29
13	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	46
14	4	4	3	3	5	3	2	2	4	4	34
15	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	39
16	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	34
17	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	34
18	4	4	2	3	4	4	1	3	4	4	33
19	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	38
20	2	2	3	3	5	3	1	3	4	4	30
21	4	3	3	2	1	3	1	2	3	3	25
22	4	3	2	5	3	5	1	3	4	4	34
23	2	4	2	3	3	4	1	3	5	5	32
24	3	5	1	2	1	5	1	1	3	3	25
25	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	38
26	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	20
27	4	4	4	2	4	4	2	2	5	5	36
28	3	2	5	3	2	4	2	1	3	3	28
29	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	17
30	2	3	2	1	2	3	2	3	1	1	20
31	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	18
32	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	43
33	1	2	4	2	3	1	1	3	2	2	21
34	3	2	3	1	4	2	1	3	1	1	21
35	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	37
36	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	46
37	5	5	3	3	5	4	5	4	5	5	44

Hak Cipta Dilindungi 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.

38	1	3	1	5	1	3	1	1	3	3	22
39	5	2	3	1	1	2	1	1	5	5	26
40	1	2	1	5	1	1	1	4	2	2	20
41	5	4	3	2	4	2	1	3	4	4	32
42	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	45
43	1	3	5	1	4	5	1	5	5	5	35
44	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	45
45	4	4	4	3	5	3	5	4	5	5	42
46	1	3	2	5	1	1	1	1	3	3	21
47	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
48	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	34
49	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	42
50	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	45
51	4	4	3	2	4	3	1	3	4	4	32
52	4	5	3	3	4	3	1	2	4	4	33
53	4	4	3	2	1	4	1	2	3	3	27
54	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	35
55	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	34
56	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	34
57	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	33
58	4	4	4	2	4	4	1	2	3	3	31
59	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	39
60	4	4	5	3	4	4	2	2	4	4	36
61	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	46
62	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	34
63	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	46
64	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	35
65	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	35
66	5	4	4	2	4	4	2	3	4	4	36
67	5	5	4	2	4	4	2	3	5	5	39
68	5	5	4	2	4	4	2	3	5	5	39
69	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	34
70	5	5	4	2	3	4	2	3	5	5	38
71	4	4	4	3	4	3	2	5	5	5	39
72	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	47
73	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	47
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	35
76	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	35
77	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	35
78	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	35

Hak Cipta Dilindungi 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.

Hak Cipta Dilindungi 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.

79	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	35
80	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
81	4	2	3	4	4	4	1	4	3	3	32
82	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	33
83	4	5	3	4	4	3	3	3	5	5	39

RESPONDEN	Kepemimpinan (X1)										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
9	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
10	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
11	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
12	2	2	3	4	4	5	3	4	5	4	36
13	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
14	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	33
15	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
16	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
17	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	34
18	2	2	3	4	5	5	3	4	3	2	33
19	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
20	2	3	4	3	4	5	4	3	4	4	36
21	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	28
22	2	4	3	4	5	3	3	4	5	4	37
23	1	2	2	1	1	2	3	4	2	4	22
24	1	2	2	5	5	1	3	1	5	1	26
25	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	39
26	1	2	3	3	2	5	2	4	2	3	27
27	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	39
28	5	3	2	3	4	2	1	2	5	5	32
29	4	1	2	3	1	2	3	2	2	3	23
30	4	2	1	2	3	2	2	3	4	2	25
31	1	1	2	3	2	2	3	3	2	4	23
32	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44

33	1	2	2	1	3	2	2	3	1	5	22
34	2	3	4	2	1	3	2	4	2	3	26
35	2	3	5	4	5	5	3	4	2	2	35
36	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
37	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
38	1	2	5	1	2	3	1	2	5	4	26
39	2	2	3	1	3	1	2	3	1	5	23
40	1	2	5	1	3	1	1	3	5	3	25
41	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	34
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	1	1	1	3	1	5	1	5	1	1	20
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
46	5	1	3	2	1	3	1	3	2	5	26
47	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
48	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
49	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
50	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
51	2	4	4	4	3	4	2	2	2	4	31
52	1	3	3	3	4	4	2	3	1	2	26
53	1	4	3	3	2	1	2	1	1	4	22
54	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	40
55	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
56	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	20
57	4	2	4	2	3	4	3	2	2	3	29
58	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	32
59	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	36
60	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
61	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
62	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
63	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
64	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	36
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	42
68	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	42
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	42
71	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
72	4	2	5	4	5	5	5	4	1	4	39
73	4	2	5	4	5	5	5	4	1	4	39

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi 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 Dilindungi 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
76	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
77	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
78	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
79	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	32
80	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	40
81	1	2	4	3	3	4	3	3	3	4	30
82	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	31
83	1	4	3	4	5	4	4	4	4	4	37

RESPONDE N	Variabel komitmen Organisasi (X2)										
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
7	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
8	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
9	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
10	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
13	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
15	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	45
21	1	2	5	3	2	3	1	2	2	3	24
22	3	4	2	4	5	4	3	5	3	4	37
23	2	4	1	2	1	2	3	1	2	3	21
24	1	4	1	2	1	5	1	5	1	4	25
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	3	4	1	2	3	2	3	2	1	2	23

27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
28	2	3	3	1	2	3	2	1	3	4	24
29	3	1	2	1	2	3	1	2	1	1	17
30	2	3	2	3	1	2	2	3	1	2	21
31	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	19
32	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
33	5	3	3	1	3	5	3	4	1	4	32
34	1	5	2	1	3	2	4	3	1	1	23
35	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
36	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
37	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
38	1	5	1	3	1	5	1	4	1	3	25
39	1	1	1	2	1	4	1	5	4	1	21
40	1	1	1	2	2	1	1	5	5	2	21
41	3	3	4	5	5	5	4	4	3	2	38
42	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
43	1	4	1	3	1	1	4	1	1	5	22
44	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
46	1	2	5	2	1	3	1	5	2	3	25
47	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
50	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
51	4	3	5	4	2	3	4	4	4	4	37
52	4	3	5	4	2	4	4	4	3	3	36
53	4	3	5	2	2	2	1	3	4	4	30
54	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	39
57	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	41
58	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
59	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	47
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
66	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
67	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	40

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.

68	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41
69	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
70	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	38
71	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
72	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
73	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	39
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi 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.



- Hak Cipta Dilindungi 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3: Olah Data

1. Validitas

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	OCB	
Y1	Pearson Correlation	1	.747*	.520*	-.025	.607*	.479*	.484*	.413*	.634*	.634*	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.821	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y2	Pearson Correlation	.747*	1	.469*	.093	.571*	.542*	.540*	.445*	.669*	.669*	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.401	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y3	Pearson Correlation	.520*	.469*	1	.013	.544*	.384*	.408*	.495*	.520*	.520*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.908	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y4	Pearson Correlation	-.025	.093	.013	1	.133	.036	.108	.179	.143	.143	.238*
	Sig. (2-tailed)	.821	.401	.908		.231	.748	.332	.105	.197	.197	.030
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y5	Pearson Correlation	.607*	.571*	.544*	.133	1	.389*	.562*	.671*	.589*	.589*	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.231		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y6	Pearson Correlation	.479*	.542*	.384*	.036	.389*	1	.303*	.354*	.435*	.435*	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.748	.000		.005	.001	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y7	Pearson Correlation	.484*	.540*	.408*	.108	.562*	.303*	1	.573*	.477*	.477*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.332	.000	.005		.000	.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y8	Pearson Correlation	.413*	.445*	.495*	.179	.671*	.354*	.573*	1	.468*	.468*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.105	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Y9	Pearson Correlation	.634*	.669*	.520*	.143	.589*	.435*	.477*	.468*	1	1.00	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.143	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83



- Hak Cipta Dilindungi 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 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 Riau

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.197	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Pearson Correlation	.634*	.669*	.520*	.143	.589*	.435*	.477*	.468*	1.000**	1	.830**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.197	.000	.000	.000	.000	.000		.000	
N	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

X1.1	X1.2	X1.3	X.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Kepemimpinan
.482*	.619**	.581*	.674*	.622*	.422*	.583*	.322*	.189	.170	.675**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.087	.124	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.366*	.543**	.524*	.695*	.554*	.423*	.567*	.308*	.244*	.018	.619**
.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.026	.869	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.586*	.635**	.392*	.408*	.253*	.292*	.491*	.301*	.177	.431**	.597**
.000	.000	.000	.000	.021	.007	.000	.006	.109	.000	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.035	-.071	.323*	.035	.252*	.155	.121	.064	.188	.080	.163
.755	.525	.003	.751	.022	.162	.278	.567	.088	.471	.141
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.127*	.485**	.574*	.641*	.535*	.738*	.610*	.585*	.168	.047	.669**
.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.128	.673	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.203	.333**	.220*	.595*	.476*	.413*	.515*	.311*	.305*	-.037	.479**
.065	.002	.045	.000	.000	.000	.000	.004	.005	.741	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.077*	.560**	.517*	.631*	.430*	.382*	.559*	.462*	.478*	.158	.712**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.154	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.063*	.413**	.472*	.433*	.316*	.486*	.499*	.515*	.195	.093	.545**



- Hak Cipta Dilindungi 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.

.001	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.077	.402	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.346*	.514**	.489*	.503*	.428*	.391*	.554*	.442*	.144	.190	.579**
.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.193	.086	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.346*	.514**	.489*	.503*	.428*	.391*	.554*	.442*	.144	.190	.579**
.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.193	.086	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Komitmen Organisasi
.662*	.269*	.669**	.722*	.577*	.580*	.607*	.500*	.744*	.464**	.742**
.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.643*	.352*	.616**	.712*	.408*	.547*	.571*	.465*	.599*	.594**	.697**
.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.528*	.246*	.512**	.447*	.336*	.374*	.544*	.241*	.487*	.558**	.545**
.000	.025	.000	.000	.002	.000	.000	.028	.000	.000	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.17	.136	.157	.251*	.311*	.282*	.133	.347*	.293*	.260*	.284**
.290	.219	.156	.022	.004	.010	.231	.001	.007	.017	.009
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.768*	.605*	.626**	.772*	.713*	.566*	1.00	.466*	.669*	.707**	.872**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.66	.451*	.230*	.490*	.315*	.239*	.389*	.073	.320*	.564**	.426**
.001	.000	.037	.000	.004	.029	.000	.512	.003	.000	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.95	.332*	.496**	.614*	.529*	.500*	.562*	.410*	.586*	.511**	.651**



© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.550	.381*	.411**	.616*	.515*	.291*	.671*	.341*	.555*	.519**	.616**	.616**
.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.002	.000	.000	.000	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.551	.275*	.514**	.621*	.351*	.485*	.589*	.404*	.636*	.629**	.640**	.640**
.000	.012	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83
.551	.275*	.514**	.621*	.351*	.485*	.589*	.404*	.636*	.629**	.640**	.640**
.000	.012	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83	83

Hak Cipta Dilindungi 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.

2. Reliabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	10

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi 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.

3. Normalitas

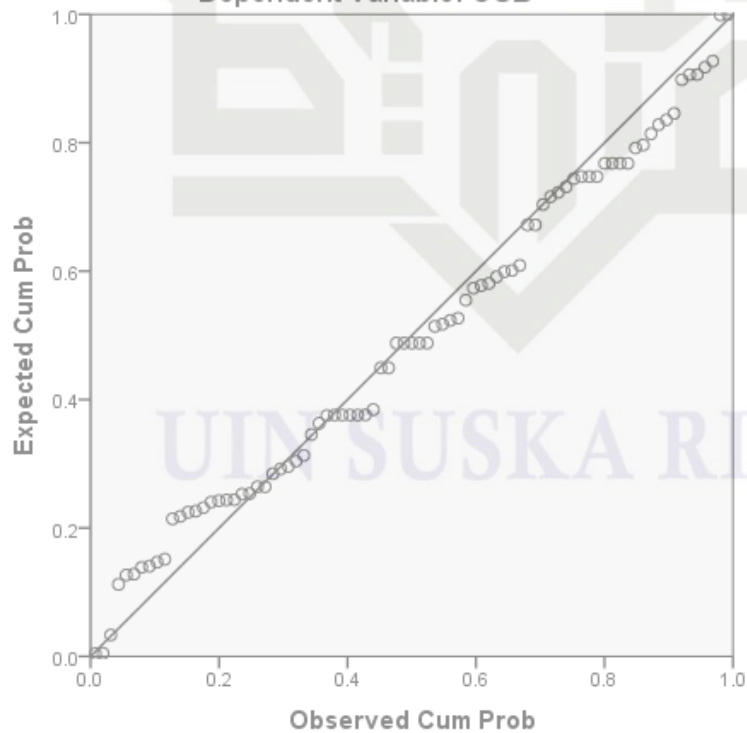
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		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

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: OCB



6. Multikolenaliaritas

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

a. Dependent Variable: OCB

7. Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		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

a. Dependent Variable: OCB

8. Uji f

ANOVA ^a						
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			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan

Hak Cipta Dilindungi 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.

9. Uji t

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: OCB

10. R²

Model Summary^b

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

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: OCB

Hak Cipta Dilindungi 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. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Penulis bernama Angga Kurniawan, lahir pada tanggal 02 Juni 1996 di Tandun. Anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan suami-istri Warsino dan Sutini. Penulis menamatkan pendidikan dasarnya di SDN 006 tandun tamat tahun 2008, kemudian penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMPN 003 Tandun dan tamat pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikan menengah atas di SMAN 01 Kecamatan Tandung Kabupaten Rokan Hulu dan tamat pada tahun 2014. Setelah menamatkan pendidikan menengah atas penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau program Strata-1 melalui jalur UMJM (Ujian Mandiri) pada tahun 2014, di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial mengambil Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis mengikuti ujian Munaqasah pada tanggal 19 Januari 2022. Dinyatakan LULUS dan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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