**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Profil Responden**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti pengaruh kepemimpinan transformasional, keadilan organisasional dan komitmen organisasional terhadap organization citizenship behavior perawat RSUD Sijunjung. Sebelum tahapan pengolahan data terlebih dahulu dilakukan pengumpulan data dan informasi dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian. Sesuai dengan proses penyebaran kuesioner yang telah dilakukan diperoleh ringkasan terlihat Tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4.1**

**Prosedur Pengambilan Sampel**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Keterangan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Jumlah kuesioner yang disebarkanJumlah kuesioner yang tidak berhasil dikumpulkanJumlah kuesioner yang berhasil dikumpulkanJumlah kuesioner yang rusakTotal jumlah kuesioner yang diolah | 12301230123 | 100101000100 |

 *Sumber: Olahan Data (2018)*

Pada tabel 4.1 terlihat bahwa total jumlah kuesioner yang disebarkan berjumlah 123 lembar yang dilakukan secara langsung oleh peneliti kepada perawat. Kuesioner yang disebarkan dikumpulkan kembali setelah beberapa hari, kemudian diketahui 123 lembar kuesioner yang berhasil dikumpulkan. Seluruh kuesioner yang dikumpulkan dilakukan pemeriksaan kembali untuk memastikan bahwa seluruh kuesioner yang dikumpulkan tidak mengalami kerusakan, atau tidak lengkap dalam pengisian, hasil pemeriksaan menunjukan bahwa seluruh kuesioner yang dikumpulkan tidak satu pun yang mengalami kerusakan atau pun tidak lengkap dalam pengisian, sehingga seluruh kuesioner yang dikumpulkan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

**4.1.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Umur dan Masa Kerja**

Sesuai dengan proses tabulasi data yang telah dilakukan dapat dikelompokan demografis responden berdasarkan umur dan masa kerja yang dimiliki responden seperti terlihat dalam Tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2**

**Deskriptif Responden Berbasis Waktu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Usia | 123 | 22 | 35 | 25,09 | 2,920 |
| Masa kerja | 123 | 1 | 7 | 2,41 | 1,108 |

*Sumber: Olahan Data (2018)*

Pada tabel 4.2 terlihat bahwa usia minimal perawat RSUD Sijunjung yaitu 22 tahun sedangkan usia maksimal yaitu 35 tahun. Rata-rata usia perawat yaitu 25,09 tahun dengan standar deviasi 2,920. Masa kerja perawat minimun 1 tahun dan maksimal masa kerja 7 tahun dengan memiliki rata-rata masa kerja 2,4 tahun dan standar deviasi 1,108.

**4.1.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan dan Status**

Sesuai dengan proses tabulasi data yang telah dilakukan dapat dikelompokan demografis responden berdasarkan jenjang pendidikan dan status yang dimiliki responden seperti terlihat dalam Tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 4.3**

**Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan dan Status**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Gender | Status | Pendidikan |
| Menikah | Belum Menikah | D3/Diploma | Sarjana/Sederajat |
| Laki Laki | 0 | 21 | 21 | - |
| Perempuan | 44 | 76 | 76 | 26 |

 *Sumber: Olahan Data (2018)*

Pada tabel 4.3 terlihat bahwa sebagian besar responden yang berpartispasi dalam penelitian ini bergender perempuan lebih dominan dari pada laki laki. Dilihat dari segi pendidikan perawat perempuan yang tamatan D3/Diploma sebanyak 76 orang, tamatan Sarjana/Sederajat sebanyak 26 orang. Berdasarkan dari segi status karyawan perempuan 44 orang sudah menikah dan 76 orang belum menikah. Karyawan laki laki dengan pendidikan tamatan D3/Diploma berjumlah 21 orang dan belum ada perawat laki laki tamatan Sarjana/Sederajat. Berdasarkan status karyawan laki laki berjumlah 21 orang seluruhnya belum menikah.

**4.1.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Bidang pekerjaan**

Sesuai dengan proses tabulasi data yang telah dilakukan dapat dinarasikan deskriptif umum responden berdasarkan bidang pekerjaan terlihat pada tabel 4.4dibawah ini:

**Tabel 4.4**

**Deskriptif Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Bidang Pekerjaan | jumlah | persentase |
| Perawat Pelaksana | 56 | 45,5 |
| Pekarya Kesehatan | 55 | 44,7 |
| Pekarya Rumah Tangga | 12 | 9,8 |

 *Sumber: Olahan Data (2018)*

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa responden pada penelitian ini adalah tersebar dibeberapa bidang pekerjaan yang berkaitan dengan pelaksanaan yaitu perawat pelaksana terdiri dari 56 orang dengan persentase 45,5 % . Perawat yang bekerja dibidang pekarya kesehatan adalah sebanyak 55 orang dengan persentase 44,7 %, dibidang pekarya rumah tangga terdiri dari 12 orang dengan persentase 9,8 %.

**4.2 Pengujian Validitas Dan Reliabilitas**

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari apa yang sesungguhnya diukur. Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *confirmatory factor analysis* atau convergen. Dalam tahapan pengolahan data masing masing item pernyataan dinyatakan valid bila memiliki *factor loading* diatas 0,50 dan tidak mengalami ambigu atau rancu (Ghozali, 2012:65). Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kehandalan dari variabel penelitian yang telah didukung oleh item pernyataan yang valid bila digunakan pada waktu dan tempat yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mencari nilai *Cronbach’s Alpha,* variael yang dinyatakan handal bila memiliki nilai *Cronbach’s Alpha* diatas 0,70. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.5 dibawah ini:

**Tabel 4.5**

**Ringkasan Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Total** **Item** | **Total Item Tidak Valid** | **Rata Rata Factor Loading** | **Reliability** |
| Kepemimpinan Transformasional | 20 | 3 | 0,60 | 0,885 |
| Keadilan organisasional | 8 | 1 | 0,62 | 0,737 |
| Komitmen organisasional | 8 | 1 | 0,63 | 0,746 |
| organization citizenship behavior | 10 | - | 0,60 | 0,857 |

 *Sumber: Olahan Data (2018)*

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan untuk variabel kepemimpinan transformasional yang didukung oleh 20 item pernyataan, setelah dilakukan pengujian 17 item penyataan dinyatakan valid karena memiliki faktor loding diatas 0,50 dan 3 item pernyataan dinyatakan tidak valid karena memiliki faktor loding dibawah 0,50. Rata rata factor loading dihasilkan dalam pengujian adalah sebesar 0.885. Nilai factor loading yang dihasilkan berada diatas 0.50. Pada tahapan pengujian reliabilitas diperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,885. Nilai Cronbach’s Alpha yang dihasilkan telah berada diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional telah didukung oleh item pernyataan yang handal.

Sesuai dengan proses pengujian validitas instrument variabel keadilan organisasional yang terdiri dari 8 item pernyataan dan diketahui sebanyak 7 item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai faktor loding diatas 0,50 sedangkan 1 item pernyataan dinyatakan tidak valid karena memiliki faktor loding dibawah 0,50. Rata rata factor loading yang mendukung setiap item pernyataan yang mendukung variabel keadilan organisasional adalah sebesar 0,62. Nilai factor loading yang dihasilkan berada diatas atau sama dengan 0.50 sedangkan nilai Cronbach;s Alpha yang dihasilkan dalam pengujian reliabilitas adalah sebesar 0,737. Nilai Cronbach;s Alpha yang dihasilkan berada diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keadilan organisasional telah didukung oleh item pernyataan yang handal atau *reliable*.

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan untuk variabel komitmen organisasional yang didukung oleh 8 item pernyataan dan diketahui sebanyak 7 item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai faktor loding diatas 0,50 sedangkan 1 item pernyataan dinyatakan tidak valid karena memiliki faktor loding dibawah 0,50. Rata rata factor loading dihasilkan dalam pengujian adalah sebesar 0,63. Nilai faktor loading yang dihasilkan berada diatas 0,50. Pada tahapan pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,746. Nilai *Cronbach’s Alpha* yang dihasilkan telah berada diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional telah didukung oleh item pernyataan yang handal.

Sesuai hasil pengujian validitas dan reliabilitas intrumen yang mendukung variabel organization citizenship behavior diketahui jumlah item pernyataan yang digunakan berjumlah 10 item, seluruh item dinyatakan valid karena memiliki nilai faktor loding diatas 0,50. Setelah dilakukan pengujian validitas diketahui rata rata factor loading yang diperoleh adalah sebesar 0,60. Factor loading yang dihasilkan berada diatas 0.50 sedangkan didalam tahapan pengujian reliabilitas diperoleh nilai Cronbach;s Alpha sebesar 0,857. Nilai koefisien *Cronbach’s Alpha* yang dihasilkan telah berada diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* merupakan variabel yang telah didukung oleh item pernyataan yang handal.

**4.3 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif bertujuan untuk menarasikan setiap respon jawaban yang diberikan responden pada masing masing variabel penelitian yang digunakan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 4.6 dibawah ini:

**Tabel 4.6**

**Deskriptif Statistik Variabel Penelitian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Keterangan** | **Kisaran Teoritis** | **Kisaran Aktual** | **Rata rata skor** | **Std Deviasi** |
| **Min** | **Mak** | **Min** | **Mak** |
| Kepemimpinan Transformasional | 17 | 85 | 35 | 83 | 58,09 | ,436 |
| Keadilan organisasional | 7 | 35 | 17 | 30 | 28,4 | ,391 |
| Komitmen organisasional | 7 | 35 | 15 | 35 | 26,32 | ,479 |
| organization citizenship behavior | 10 | 50 | 20 | 48 | 39,13 | ,515 |

 *Sumber: Olahan Data (2018)*

Pada tabel 4.6 terdiri atas kisaran teoritis, kisaran aktual, mean, dan std.deviasi. Kriteria nilai mean terbagi atas 5 yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Untuk mengetahui nilai rangenya di cari dengan cara nilai maksimal kisaran teoritis dikurangi nilai minimal kisaran teoritis kemudian di bagi 5, hasil pembagian tersebut ditambahkan dengan masing-masing nilai minimal.

Variabel kepemimpinan transformasional didukung oleh 17 item pertanyaan yang valid, jika dilakukan proses penyebaran kuesioner diketahui skor jawaban terendah yang diberikan responden adalah 17, sedangkan skor jawaban tertinggi yang diberikan responden adalah 85. Ketika telah dilakukan proses penyebaran kuesioner diketahui skor jawaban terendah yang diberikan responden dalam menilai variabel kepemimpinan transformasional adalah 35 sedangkan skor jawaban tertinggi yang diberikan salah seorang responden adalah 83. Secara keseluruhan rata rata skor yang diberikan responden dalam menilai kepemimpinan transformasional adalah 58,09 dengan standar deviasi mencapai ,436. Berdasarkan nilai rata rata skor yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa tingkat kepemimpinan transformasional yang dirasakan perawat RSUD Sijunjung tinggi. Visualisasi deskripsi variabel kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini :

**Gambar 4.1**

**Visualisasi deskripsi variabel kepemimpinan transformasional**

 **58,09**

17 ----- 30,6 ----- 44,2 ------ 57,8 ------ 71,4 ------85

SR R S T ST

Keadilan organisasional merupakan variabel kedua yang digunakan dalam penelitian ini didukung oleh 7 item pernyataan. Jika dilakukan proses penyebaran kuesioner total skor jawaban terendah yang dapat diberikan responden adalah 7, sedangkan skor jawaban tertinggi yang dapat diberikan responden adalah 35. Setelah dilakukan penyebaran diketahui skor jawaban terendah yang diberikan responden adalah sebesar 17 sedangkan skor jawaban tertinggi yang diberikan salah seorang responden dalam menjawab keadilan organisasional adalah 30. Secara keseluruhan rata rata skor jawaban yang diberikan responden dalam menilai keadilan organisasional mencapai 28,4 dengan standar deviasi sebesar ,391. Berdasarkan rata rata skor jawaban yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasional yang dirasakan perawat RSUD Sijunjung tinggi. Visualisasi deskripsi variabel keadilan organisasional dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini :

**Gambar 4.2**

**Visualisasi deskripsi variabel keadilan organisasional**

 **28,4**

7 ----- 12,6 ----- 18,2 ----- 23,8 ----- 29,4 -----35

SR R S T ST

Komitmen organisasional merupakan variabel ketiga dalam penelitian ini dengan didukung oleh 7 item pernyataan valid. Jika dilakukan proses penyebaran kuesioner total skor jawaban terendah yang mungkin dapat diberikan responden adalah 7, sedangkan skor jawaban tertinggi yang mungkin dapat diberikan responden adalah 35. Setelah dilakukan penyebaran diketahui skor jawaban terendah yang diberikan responden adalah sebesar 15 sedangkan skor jawaban tertinggi yang diberikan responden adalah 35. Secara keseluruhan rata rata skor jawaban yang diberikan responden dalam menilai komitmen organisasional mencapai 26,32 dengan standar deviasi sebesar ,479. Berdasarkan rata rata skor jawaban yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional yang dirasakan perawat RSUD Sijunjung tinggi . Visualisasi deskripsi statistik variabel komitmen organisasional dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini :

**Gambar 4.3**

**Visualisasi deskripsi variabel Komitmen organisasional**

 **26,32**

7 ---- 12,6 ----- 18,2 ----- 23,8 ------ 29,4 ----- 35

SR R S T ST

Variabel organization citizenship behavior didukung oleh 10 item pernyataan yang valid, jika dilakukan proses penyebaran kuesioner, skor jawaban terendah yang mungkin diberikan responden adalah 10, sedangkan skor jawaban tertinggi yang dapat diberikan responden mencapai 50. Setelah dilakukan proses penyebaran kuesioner diketahui bahwa nilai skor jawaban terendah yang diberikan responden adalah 20 sedangkan nilai total skor tertinggi adalah 48. Secara keseluruhan rata rata skor jawaban yang diberikan responden dalam menilai setiap pernyataan yang mendukung organization citizenship behavior mencapai 39,13 dengan standar deviasi sebesar ,515. Berdasarkan nilai rata rata skor yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa nilai organization citizenship behavior yang dirasakan perawat RSUD Sijunjung tinggi. Visualisasi deskripsi variabel organization citizenship behavior dapat dilihat pada gambar 4.4 dibawah ini :

**Gambar 4.4**

**visualisasi deskripsi variabel organization citizenship behavior**

 **39,13**

10 ------ 18 ------ 26 ------ 34 ------ 42 ------ 50

SR R S T ST

**4.4. Uji Asumsi Klasik**

**4.4.1 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2012) pengujian normalitas dilakukan untuk menguji keragaman *variance* yang mendukung setiap variabel penelitian. Jika pola keragaman yang terbentuk bernilai konstan maka variabel penelitian berdistribusi secara normal. Di dalam melakukan pengujian normalitas digunakan alat uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Di dalam pengujian data normalnya sebuah variabel ditentukan dari nilai *asymp sig (2-tailed)* > alpha 0,05. Pengujian hipotesis dapat dilanjutkan setelah seluruh variabel penelitian berdistribusi normal. dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut.

**Tabel 4.7**

**Rangkuman Uji Normalitas Variabel Peneltian**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel Penelitian** | ***Asymp Sig (2-Tailed)*** | ***Cut Off*** | **Kesimpulan** |
| Absres | 0,314 | 0,05 | Normal |

 **Sumber**: **data olahan SPSS**

Dapat dilihat pada pengujian *one sample kolmogrov smirnov test* dapat diketahui bahwa nila *residual* atau nilai penggangu terdistribusi normal. Hasil ini dilihat dari *Asymp sig (2-tailed)* yang didapat lebih besar dari 0,05, ini menunjukan bahwa secara umum data yang ditemukan sudah memenuhi asumsi kenormalan data sehingga pengujian statistik paremetrik dapat dilakukan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini.

**4.4.2 Uji Multikolonieritas**

Menurur Ghozali (2012:211) mengungkapkan bahwa cara mendeteksi multikolinieritas dapat diketahui jika R2 tinggi, tetapi tidak ada atau sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan bila dilakukan uji t. Dengan kata lain, kehadiran bersama-sama variabel-variabel bebas akan mempunyai pengaruh terhadap Y *(joint effect)* tetapi jika berdiri sendiri, variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap Y Apabila nilai VIF melebihi angka 10 maka asumsi multikoleniaritas terpenuhi dan sebaliknya jika nilai VIF kecil dari 10 dan nilai tolerance diatas 0,1 dapat disimpulkan tidak terjadinya multikoleniaritas. Adapun hasil uji multikoloniaritas data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut.

**Tabel 4.8**

**Uji Multikolonieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel bebas** | **Tolerance** | **VIF** | **Keterangan**  |
| Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0,999 | 1,001 | Tidak Multikolonieritas |
| Keadilan organisasional(X2) | 0,999 | 1,001 | Tidak Multikolonieritas |
| Komitmen organisasional(X3) | 1,000 | 1,000 | Tidak Multikolonieritas |

**Sumber : data olahan SPSS**

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari moltikolonieritas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai *tolerence* untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,10. Begitu juga dengan nilai VIF (*variance inflation factor*), tidak satupun dari variabel bebas memiliki nilai VIF diatas 10.

**4.4.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2012: 321) gejala heteroskedastisitas adalah sebuah pengujian yang digunakan untuk mengetahui variasi keragaman *variance*, di dalam penelitian ini pengujian Untuk melakukan pengujian heteroskedastisitas digunakan model grafik. Di dalam model tersebut masing-masing variabel yang akan di ikutkan kedalam tahapan pengujian regresi tidak akan teridentifikasi gejala heteroskedastisitas bila sebaran variance masing-masing variabel tidak membentuk sebuah pola yang jelas atau menumpuk dalam posisi tertentu. Tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat dilaksanakan setelah seluruh variabel penelitian terbebas dari gejala heteroskedasitistas.

**Gambar 4.5**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



**Sumber : data olahan SPSS**

Dari gambar 4.5 dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

**4.5 Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan dugaan tentang hubungan yang logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang perlu diuji kebenarannya. Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh hasil analisis regresi linear berganda untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional, keadilan organisasional dan komitmen organisasional terhadap Organization citizenship behavior maka dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda dan pengujian t-statistik. Sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

**Tabel 4.9**

**Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel Bebas** | **Koefisien Regresi** | **Signifikansi** | **Kesimpulan** |
| Constanta (a) | 1,591 | 0,017 | - |
| Kepemimpinan Transformasional  | 0,206 | 0,048 | Signifikan |
| Keadilan organisasional  | 0,253 | 0,030 | Signifikan |
| Komitmen organisasional  | 0,192 | 0,043 | Signifikan |
| F | 4,195 | 0,007 |  |
| R2 | 0,096 |  |

**Sumber : data olahan SPSS**

Dari hasil rergresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan organisasional Komitmen organisasional terhadap Organization citizenship behavior diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Y = a + b1 X1 +b2 X2+ b2 X2+ e

Y= 1,591+ 0,206X1+ 0,253X2 + 0,192X3

Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,206 dengan nilai signifikansi 0,048. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha ( α =0,05). Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Organization citizenship behavior (Y). Oleh karena itu hipotesis pertama (H1) penelitian ini menyatakan bahwa “Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Organization citizenship behavior**”** diterima.

 Nilai koefisien regresi Keadilan organisasional (X2) sebesar 0,253 dengan nilai signifikansi 0,030. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha ( α =0,05). Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel Keadilan organisasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Organizational citizenship behavior (Y). Oleh karena itu hipotesis kedua (H2) penelitian ini menyatakan bahwa “Keadilan organisasional berpengaruh signifikan terhadap Organizational citizenship behavior**”** diterima.

 Nilai koefisien regresi Komitmen organisasional (X3) sebesar 0,192 dengan nilai signifikansi 0,043. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha ( α =0,05). Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel Komitmen organisasional (X3) berpengaruh signifikan terhadap Organizational citizenship behavior (Y). Oleh karena itu hipotesis ketiga (H3) penelitian ini menyatakan bahwa “Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap Organizational citizenship behavior**”** diterima.

 Nilai koefisien regresi pada uji F sebesar 4,195 dengan nilai signifikansi 0,007. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha ( α =0,05). Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Keadilan organisasional (X2) dan Komitmen organisasional (X3) berpengaruh signifikan terhadap Organizational citizenship behavior (Y) dengan simultan/bersamaan.

 Nilai R square yang diperoleh sebesar 0,096, artinya variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Keadilan organisasional (X2) dan Komitmen Organisasional (X3) mampu mempengaruhi Organizational citizenship behavior (Y) sebesar 9,6% dan sisa sebesar 90,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk kedalam penelitian ini**.**

**4.6 Pembahasan**

Hasil analisis deskriptif menemukan skor rata-rata untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah adalah sebesar 3,42 dengan tingkat capaian responden sebesar 68,33% . Hal ini menunjukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional masuk ke dalam kategori Cukup Baik**.** Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional perawat di RSUD Sijunjung sudah cukup baik.

Dari hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Organizational citizenship behavior. Artinya semakin baik Kepemimpinan Transformasional akan semakin baik perilaku Organizational citizenship behavior perawat RSUD Sijunjung.

Hasil penelitian konsisten dengan hasil temuan Lamidi (2008) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* : dengan variabel intervening komitmen organisasional dan penelitian yang dilakukan oleh Lian dan Tui (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap OCB bawahan.

Hasil analisis deskriptif menemukan bahwa skor rata-rata untuk variabel keadilan oganisasional adalah sebesar 3,55 dengan tingkat capaian responden sebesar 71,03% . Hal ini menunjukan bahwa variabel keadilan oganisasional masuk ke dalam kategori Cukup Baik**.** Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keadilan oganisasional perawat di RSUD Sijunjung sudah cukup baik.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa Keadilan organisasional berpengaruh signifikan terhadap Organization citizenship behavior. Artinya semakin baik Keadilan organisasional pada perawat RSUD Sijunjung akan baik tingkat Organization citizenship behavior perawat RSUD Sijunjung.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan olehShweta dan Srirang (2010) tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.Membuktikan bahwa variabel keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahayu dan Adnyani (2015) meneliti tentang pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Dari hasil penelitian mereka ditemukan bahwa variabel keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap *orgtanizational cizenship behavior.*

Dan didukung juga dengan peneltian yang dilakukan oleh Prameswari dan Suwandana (2017) meneliti tentang pengaruh keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Ini menunjukan semakin tinggi tingkat keadilan yang dirasakn oleh karyawan ditempat kerja maka semakin tinggi tingkat OCB yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja.

Hasil analisis deskriptif menemukan bahwa bahwa skor rata-rata untuk variabel komitmen organisasional adalah sebesar 3,75 dengan tingkat capaian responden sebesar 75,20% . Hal ini menunjukan bahwa variabel komitmen organisasional masuk ke dalam kategori Cukup Baik**.** Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional perawat di RSUD Sijunjung sudah cukup baik.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa Keadilan organisasional berpengaruh signifikan terhadap Organization citizenship behavior. Artinya semakin baik Keadilan organisasional pada perawat RSUD Sijunjung akan baik tingkat Organization citizenship behavior perawat RSUD Sijunjung.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan olehRahayu (2017) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dan juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Shweta dan Srirang (2010) tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.Membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

Dan didukung juga oleh penelitian Prameswari dan Suwandana (2017) meneliti tentang pengaruh keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan suriwathi beach hotel legian Kuta. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Ini menunjukan semakin tinggi tingkat keadilan yang dirasakn oleh karyawan ditempat kerja maka semakin tinggi tingkat OCB yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja.