**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

 Perkembangan rumah sakit di Indonesia dari sisi pertumbuhan jumlahnya di Indonesia terus meningkat dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir. Industri rumah sakit mengalami perkembangan cukup pesat seiring di tertibkannya berbagai peraturan dan perundang-undangan yang mendukung iklim investasi dan menciptakan kondisi bisnis dan jasa rumah sakit yang lebih baik. Aktifnya para pelaku bisnis dalam berinvestasi di industri rumah sakit di tanah air seiring sejalan dengan upaya pemerintah menyediakan jasa layanan kesehatan kepada masyarakat.

Bila melihat perkembangan sejak tahun 2005 sampai dengan 2013, maka terjadi peningkatan cukup signifikan baik pada jumlah rumah sakit umum maupun rumah sakit khusus. Oleh karena itu rumah sakit yang dikelola oleh pemerintah harus bisa mempertahankan pelayanannya yang optimal terhadap konsumenya, sehingga tidak kalah bersaing dengan rumah sakit swasta(DIKAMED, 2016).

Salah satu jasa atau pelayanan kesehatan yang siap melayani kebutuhan masyarakat adalah rumah sakit yang dikelola pemerintah, Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. M. Djamil padang merupakan rumah sakit yang terletak di kota Padang Sumatera Barat. Rumah sakit ini termasuk kedalam kelompok rumah sakit tipe B, adapun visi rumah sakit ini yaitu “menjadi rumah sakit pendidikan dan rujukan nasional yang terkemuka di indonesia tahun 2019”. Sedangkan misi nya adalah sebagai berikut menyelenggarakan kesehatan yang komprehensif dan bertaraf dibidang kesehatan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, menyelenggarakan sistem manajemen rumah sakit yang profesional, menjadikan tempat kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan.

 Namun upaya untuk menjadi rumah sakit pilihan masyarakat sumatera barat khususnya kota padang dalam memberikan pelayanan kesehatan yang prima, masih banyak menghadapi kendala salah satunya dari rendahnya tingkat pelayanan yang diberikan Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. M. Djamil dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat ([redaksisumbar.com](http://www.jurnalsumbar.com)) diakses pada 08 Maret 2018.

 Berdasarkan hasil survey awal terhadap 30 orang masyarakat yang berobat di RSUP Dr. M. Djamil ditemui beberapa kondisi yang menggambarkan belum optimalnya pelayanan yang diberikan oleh tenaga perawat dan petugas kesehatan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang berkembang dilapangan seperti diperlihatkan pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**

**Data Survey Awal Pelayanan RSUP Dr. M. Djamil Padang**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DAFTAR PERNYATAAN** | **YA** | **TIDAK** |
|  1. | Cepat dalam pendaftaran administrasi | 9 | 21 |
|  2. | Cepat dalam menunggu pemeriksaan | 3 | 27 |
|  3. | Ruang tunggu bersih | 23 | 7 |
|  4. | Ruang tunggu nyaman | 16  | 14 |
|  5. | Informasi yang diberikan perawat jelas | 10 | 20 |
|  6. | Petugas ramah dalam melayani | 2 | 28 |
|  7. | Tempat pemeriksaan pasien bersih nyaman | 21 | 9 |
|  8. | Dokter ramah dalam melayani | 14 | 16 |
|  9. | Perawat tepat dalam membantu pasien | 5 | 25 |
| 10. | Peralatan di Rumah Sakit layak | 21 | 9 |
| 11. | Peralatan dirumah sakit lengkap untuk pemeriksaan pasien | 17 | 13 |
| 12. | Obat di rumah sakit lengkap | 21 | 9 |
| Jumlah | 162 | 198 |

 *Sumber : Hasil Observasi Pada RSUP Dr. M. Djamil April 2018*

 Dari tabel 1.1 hasil survey awal yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 30 orang responden yang berobat pada RSUP Dr. M. Djamil yang mana masih banyak pasien yang tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perawat dan petugas kesehatan di RSUP Dr. M. Djamil Padang. Rendahnya pelayanan yang diberikan oleh perawat disebabkan oleh lemahnya perilaku ekstra peran atau *organizational citizenship behavior* yang diterapkan oleh perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang.

 Rendahnya pelayanan yang diberikan membuktikan bahwa masih leamahnya perilaku ekstra peran perawat, karena kurangnya kesadaran, rasa kepedulian, serta kurangnya rasa kecintaan terhadap orang-orang disekitar lingkungan. Menurut Titisari (2014:25) menyatakan bahwa moral merupakan kewajiban-kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat atau organisasi nya.

 Menurut Djati dalam Titisari (2014:6) OCB atau perilaku ekstra peran merupakan perilaku karyawan baik terhadap rekan kerja ataupun perusahaan, yang mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memeberikan manfaat positif bagi perusahaan.

 Menurut Robbins dan judge (2008)menyatakan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun sangat mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Sedangkan menurut Organ (1990) OCB membangun menekankan perilaku ekstra-peran bahwa seorang karyawan memainkan dalam melaksanakan tanggung jawab.

 OCB lebih berkaitan dengan perwujudan diri seseorang (pegawai) sebagai makhluk sosial. Jika pegawai dalam organisasi memiliki OCB, Pegawai dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan Organisasinya. Oleh Karena itu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat diperlukan oleh perusahaan terkait kepentingan perusahaan. Jika tidak ada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam sebuah perusahaan maka kegiatan operasional perusahaan biasanya kurang maksimal. Namun jika ada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan dapat menunjang semua kegiatan operasional perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat dengan mudah dicapai.

 Pemberdayaan psikologis memberikan karyawan meningkat perasaan kompetensi, ketahanan, dan tanggung jawab untuk pekerjaan mereka (Spreitzer, 1995; Kanter, 1979, 1983), dalam jha (2014). Pemberdayaan karyawan tidak memberitahu mereka bahwa mereka diberdayakan atau mengeluarkan pernyataan organisasi mewah mengumumkan pemberdayaan. Sebuah organisasi yang ingin benar-benar memberdayakan karyawannya harus mengubah kebijakan, praktik, dan struktur. Hal ini terjadi ketika sebuah perusahaan meninggalkan tradisional top-down, model manajemen kontrol berorientasi dan menggantikannya dengan pendekatan yang sangat partisipatif atau kinerja tinggi. Organisasi dengan pendekatan keterlibatan tinggi menggunakan beberapa sistem manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja di mana semua karyawan didorong untuk berpikir secara strategis tentang pekerjaan mereka dan untuk memikul tanggung jawab pribadi untuk kualitas pekerjaan mereka Lawler (1986), dalam jha (2014).

 Selanjutnya yang mempengaruhi *organizational citizhenship behavior* adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Prabhakar (2005) dalam Jha, “Pemimpin yang baik tidak menginspirasi kepercayaan dalam diri mereka, tapi seorang pemimpin benar-benar hebat menginspirasi kepercayaan dalam orang yang dipimpinnya untuk melebihi tingkat kinerja normal mereka.” Hal ini dapat diartikan sebagai cara di mana konsep OCB muncul di hadapan kepemimpinan transformasional. pemimpin transformasional memberdayakan orang lain untuk memodifikasi cara mereka kerja (Bowler, 2006).

 Gilbert et al., Penelitian (2010), dalam Darto dkk (2015) tentang spiritualitas menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja diikuti dengan komitmen organisasi, baik afektif, melanjutkan, atau normatif akan berdampak pada perilaku kewargaan organisasi (OCB). Karyawan dengan tingkat tinggi religiusitas akan melakukan perilaku kerja yang berbeda dari orang-orang dengan yang tingkat rendah. Orang-orang dengan tingkat tinggi religiusitas umumnya menunjukkan sikap positif seperti bertanggung jawab, toleran, dan berkomitmen untuk pekerjaan dan rekan kerja mereka.

 Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumi jha (2014)*.* Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organization citizenship behavior* telah ditemukan signifikan dan positif. Serta efek moderasi pemberdayaan psikologis pada *organization citizenship behavior* juga ditemukan signifikan.

 Darto dkk (2015), diperoleh Variabel religiusitas, menunjukan dampak positif dan signifikan.

 Berdasarkan Fenomena diatas, untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “**Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Tenaga Perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang”.**

**1.2 Perumusan Masalah**

 Berdasarkan latar belakang permasalahan dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang?
2. Apakah kepemimpinan transformasionalberpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang?
3. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang?

**1.3 Tujuan Penelitian**

 Sesuai dengan perumusan masalah maka dapat dikemukakan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk membuktikan pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang.
2. Untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang.
3. Untuk membuktikan pengaruh religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang.

**1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat bagi:

1. Praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan alat evaluasi untuk mengetahui tentang implementasi pemberdayaan psikologis, kepemimpinan transformasional dan religiusitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior,* baik secara individual maupun secara organisasional.Bila praktisi adalah seorang manajer, dengan memahami dan membaca penelitian ini akan mendapatkan sejumlah masukan yang dapat berguna bagi pengelolaan organisai terutama didalam menerapkan dimensi pemberdayaan psikologis, kepemimpinan transformasional dan religiusitas yang dapat mendorong peningkatan *Organizational Citizenship Behavior.*
2. Akademis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan replikasi bagi penelitian dimasa mendatang.

**BAB II**

**LANDASAN TEORI & PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

**2.1. Organizational Citizenship Behavior**

**2.1.1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

 Beberapa tahun terakhir ini telah banyak kajian yang menarik dan menjadi perhatian para peneliti di bidang sumber daya manusia. untuk mencari hal-hal baru yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi secara umum. Salah satu aspek yang menjadi perhatian yaitu perilaku ekstra peran atau *organizational citizenship behavior (OCB).*

 Istilah OCB untuk pertama kalinya digunakan pada tahun 1983 oleh Organ dan rekan-rekannya meskipun orang-orang seperti Katz dan Kahn dianggap sebelum mereka dengan menerapkan perbedaan antara kinerja peran dan perilaku inovatif dan spontan di tahun tujuh puluhan dan delapan puluhan AD dan sebelum mereka Chester Barnard menganggap dengan menjelaskan kecenderungan untuk kerjasama di tahun 1938. Perilaku warga organisasi adalah perilaku yang bersifat sukarela dan belum dirancang langsung oleh sistem reward formal dalam organisasi, tetapi meskipun itu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi.

Aldag dan Reschke (1997) dalam Darto dkk (2015), mendefenisikan OCB “kontribusi individu di tempat kerja yang melampaui persyaratan peran dan prestasi kerja kontrak dihargai. Hal ini termasuk perilaku seperti membantu orang lain, relawan untuk kegiatan ekstra-job, dan menjunjung tinggi aturan dan prosedur tempat kerja tanpa ketidaknyamanan pribadi. Perilaku ini mewakili “nilai karyawan tambah” yang tidak tercermin dalam tradisional, ukuran kinerja sempit. Juga dikenal sebagai “perilaku kewarganegaraan yang baik” dan “sindrom prajurit yang baik,” perilaku kewargaan organisasional merupakan salah satu bentuk perilaku prososial (yaitu, perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan membantu).

 *Organizational citizenship behavior (OCB)* yaitu perilaku individu yang bebas, secara tidak langsung atau eksplisit diakui sebagai pemberian penghargaan dan promosi organisasi (Luthans, 2011: 149). MenurutRobbins dan Judge (2008:40) organizational citizenship behavior atau perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku yang tidak menjadi bagian  dari kewajiban kerja formal seseorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Menurut Wibowo (2012: 518) *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang penuh kebebasan dalam bekerja yang bukan merupakan bagian persyaratan kerja formal pekerja, tetapi miskipun demikian, efektivitas organisasi tertap terjaga, bahkan terciptanya kinerja yang lebih baik yang pada akhirnya berimbas pada kinerja perusahaan yang lebih baik.

Dari beberapa defenisi yang dikemukakan tersebut, maka dapat dipahami bahwa OCB merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi, tetapi merupakan perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja dan tidak berkaitan secara langsung dengan sistem *reward* yang formal.

**2.1.2. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior***

Organ mengatakan beberapa dimensi OCB adalah sebagai berikut:

 *Altruism* Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lai. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

 *Conscientiousness* Perilaku yang ditunjukan dengan berusaha melebihi yang diharapkan peruahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.

 *Sportmonship* Perilaku yang memberikan toleransi terhadap kadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship 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.

 *Courtessy* Menjaga hubungan baik denganrekan kerjanya agar terhindadari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

 *Civic Virtue* Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki olehorganisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

**2.1.3 Manfaat OCB**

Menurut Cohen dan Vigoda (2000) dalam jha (2014), efek positif dari OCB bagi suatu organisasi termasuk peningkatan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dan alokasi sumber daya. Karena orientasi mereka terhadap profitabilitas dan keberadaan sebagai entitas sosial, organisasi harus umumnya mempromosikan perilaku kewarganegaraan antara karyawan mereka.

Manfaat lain dari OCB menurut Riswandi (2009) adalah menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja karena apabila karyawan menampilkan perilaku *civic virtue* seperti aktif dalam pertemuan di unit kerjanya akan membantu koordinasi di antara anggota kelompok yang akhirnya akan berpotensi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Selain itu, OCB akan dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik karena perilaku menolong pegawai yang dapat menimbulkan perasaan saling memiliki akan meningkatkan kenerja perusahaan.

**2.2. Pemberdayaan Psikologis**

**2.2.1. Pengertian Pemberdayaan Psikologis**

Sebuah tinjauan penggunaan saat ini dari frase “pemberdayaan karyawan” menunjukkan berbagai definisi yang berbeda dan penjelasan. Beberapa menganggap pemberdayaan melibatkan berbagi kekuasaan dengan memberikan kepada mereka yang melakukan pekerjaan (Karsten, 1994) dalam jha (2014).

Menurut Jaffee dan Scott (1993) dalam jha (2014), mengacu kepada karyawan dan manajer berbagi tanggung jawab yang sama untuk hasil dan memaksimalkan kontribusi karyawan untuk kesuksesan organisasi. Pandangan lain menunjukkan bahwa pekerja dan pemimpin yang berpartisipasi penuh dalam pengambilan keputusan dan mengejar visi bersama dan tujuan melalui upaya tim membuat banyak perbedaan untuk kinerja organisasi dan output (Senge, 1990) dalam jha (2014) .

motivasi diri karyawan, yang mengembangkan melalui mereka memperoleh pemahaman tentang tanggung jawab dan wewenang mereka, sepadan dengan tanggung jawab mereka. Sebuah interaksi sinergis antara individu-individu, yang menekankan kerja sama, mengarah ke perluasan kekuasaan untuk kelompok secara keseluruhan (Vogt dan Murrell, 1990) dalam jha (2014).

Conger dan Kanungo (1988, 474) dalam jha (2014) didefinisikan pemberdayaan sebagai “suatu proses meningkatkan perasaan kemanjuran diri (*self-efficacy*) antara anggota organisasi melalui identifikasi kondisi yang ketidakberdayaan asuh dan melalui penghapusan mereka dengan praktek-praktek organisasi formal dan teknik informal menyediakan informasi khasiat .”

**2.2.2. Dimensi Pemberdayaan Psikologis**

 Thomas dan Velthouse (1990) dalam jha (2014), mendefenisikan pemberdayaan psikologis terdiri dari empat dimensi atau kognitif individu yang telah di validasi oleh Spreitzer (1995). Dari perspektif kognitif pemberdayaan terdiri dari:

1. *Individual’s judgment of meaning* (yaitu nilai pekerjaan)
2. *Competence* (yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan)
3. *Self-determination* (yaitu pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan)
4. *Impact* (kemampuan untuk mempengaruhi atau mempengaruhi hasil organisasi)

Empat dimensi ini menampilkan status karyawan aktif.

**2.3. Kepemimpinan Transformasional**

**2.3.1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Para peneliti pertama kali diusulkan teori kepemimpinan transformasional sebagai cara untuk bergerak di luar teori kepemimpinan transaksional. Telah dijelaskan sebagai perilaku kepemimpinan yang memfasilitasi pengembangan pengikut kompetensi, kesadaran, dan individualitas, oleh karena itu, membantu pertumbuhan pemimpin dan organisasi juga.

Yukl (2013: 321) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin membuat karyawan sadar akan pentingnya nilai dari sebuah pekerjaan dan mendorong karyawan untuk melampaui kepentingan diri sendiri demi organisasi. Pemimpin memberikan rasa percaya pada karyawan dalam mengembangkan keterampilan sehingga karyawan merasa termotivasi untuk melakukan lebih dari harapan semula.

Bass (1985) dalam jha (2014) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi pengikut untuk melebihi harapan dengan membuat mereka menyadari pentingnya tujuan tertentu, membuat mereka menggolongkan kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi, dan selanjutnya memotivasi mereka untuk merasa perlu untuk prestasi, pertumbuhan, dan aktualisasi diri.

 Oleh karena itu Kepemimpinan transformasional ditemukan terkait dengan inspirasi, motivasi , pemberdayaan, mengartikulasikan visi, mempromosikan tujuan kelompok, memberikan stimulasi intelektual dan OCB, yang memberikan karyawan untuk mencapai tujuan yang sulit dan meningkatkan rasa prestasi.

**2.3.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Danim (2005:56) seseorang yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan memiliki ciri-ciri yang dominan, diantaranya memiliki sensitivitas terhadap pengembangan organisasi, mengembangkan visi bersama antar komunikasi organisasi, mendistribusikan peran kepemimpinan menjadi bagian yang mendorong munculnya kebersamaan, dalam hal ini pimpinan adalah tokoh yang berwibawa disegani dan memiliki banyak ide dan pengalaman yang dapat digunakan untuk mendorong terwujudnya tujuan orgnaisasi.

Bass dan Avolio (1995) mengungkapkan pemimpinan transformasional dapat diamati dari karakteristik perilaku sebagai berikut *idealized influence, inspirational motivation dan individual consideration.* Secara umum *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut. *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya. *Intellectual simulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya. *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.

Yukl (2010:305) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain berpengaruh, idealis, pertimbangan individual, dan motivasi inspirasional. Seorang pemimpin yang berkarakter transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap bawahanya, disegani karena memiliki banyak pengalaman. Karakter pemimpin yang transforasional juga terlihat dari sikap idealis yang dimiliki. Pemimpin yang transformasional relatif punya kebijakan sendiri dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Pemimpin yang transformasional memiliki pertimbangan idealis atau tidak bergantung pada orang lain, disamping itu pemimpin yang transformasional memiliki kemampuan memberikan dorongan positif atau inspirasi bagi bawahannya untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Berdasarkan uraian ringkas yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang transformsional adalah tokoh yang mampu mengispirasi bawahannya, inspirasi yang diberikan dalam bentuk dorongan motivasi. Pemimpinan yang transformasional memiliki kemampuan untuk memecahkan berbagai masalah dengan menggunakan pengalamannya. Pemimpin yang transformasional disegani bawahannya karena memiliki wibawa yang tinggi, seorang pemimpin yang transformasional memiliki manajerial yang tinggi sehingga percaya diri dalam menghadapi berbagai tugas dan tanggung demi mencapai tujuan yang dicapai organisasi.

**2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi KepemimpinanTransformasional**

Huges dkk (2015: 542) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

* + - 1. Menilai tingkatan pemimpin menanamkan rasa bangga pada diri orang lain.
			2. Menunjukkan kekuasaan dan kepercayaan diri.
			3. Membuat pengorbanan diri atau memperjuangkan kemungkinan-kemungkinan baru
			4. Mengartikulasikan visi masa depan yang luar biasa

**2.4. Religiusitas**

**2.4.1. Pengertian Religiusitas**

Religiusitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti taat pada agama, sehingga dapat dikatakan, bahwa religiusitas adalah ketaatan sebagai ketaatan seorang individu terhadap perintah agama yang diyakininya. Pengertian lain mengenai Religiusitas yaitu menurut Dister (1999: 10) dalam Darto dkk (2015) mendefinisikan religiusitas sebagai kesadaran pengetahuan individu, dan kesediaan untuk menerima ajaran keyakinannya, dan itu menjadi keyakinan pribadi, iman internal, yang diwujudkan dalam kegiatan sehari-hari.

Religiusitas menurut Suhardiyanto (2001) adalah hubungan pribadi dengan pribadi ilahi Yang Maha Kuasa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkenan kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendakinya (larangannya). Keberagamaan atau religiusitas adalah sesuatu yang amat penting dalam kehidupan manusia.

Aktifitas beragama yang berkaitan dengan religiousitas, bukan hanya terjadi ketika melakukan ritual (ibadah) tetapi juga aktivitas lain yang didorong kekuatan batin (Ancok, 2001). Jadi sikap religiusitas merupakan integrasi secara komplek antara pengetahuan agama, perasaan serta tindakan keagamaan dalam diri seseorang. Religiusitas dapat dilihat dari aktivitas beragama dalam kehidupan sehari-hari yang dilaksanakan secara rutin dan konsisten.

Ancok, et.al (2005: 73) dalam Darto dkk (2015) menjelaskan religiusitas sebagai ekspresi manusia untuk mengikuti dan mentaati orang-orang suci seperti yang diamati dalam kegiatan sehari-hari.

**2.4.2. Dimensi Religiusitas**

Secara umum Darto dkk (2015), menyatakan bahwa ada lima aspek religiusitas, yaitu:

1. keyakinan agama (dimensi ideologis)
2. praktik keagamaan (dimensi ritual)
3. perasaan Keagamaan (dimensi experiental)
4. Religious pengetahuan (dimensi intelektual)
5. Religious (dimensi konsekuensial).

**2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis**

**2.5.1 Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Pemberdayaan psikologis merupakan suatu konsep motivasional tentang pemenuhan diri, yang secara spesifik dapat dinyatakan sebagai meningkatnya motivasi tugas instrinsik yang terwujud dalam serangkaian kognisi yang mencerminkan orientasi individu pada peran kerjanya. Karyawan yang diberdayakan akan merasa dihargai dan akan termotivasi yang dinggi didalam bekerja dan lebih berinovatif, demi kesuksesan organisasi kedepanya.

Studi pemberdayaan psikologis sebagian besar mempertimbangkan pengaruh organisasi dan variabel pemberdayaan psikologis bekerja (Spreitzer et al., 1999; alga et al., 2006) dalam Jha (2014). Karyawan yang secara psikologis diberdayakan merasa baik tentang tugas-tugas yang mereka lakukan dan pemberdayaan adalah terkait dengan sikap kerja.

 Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumi jha (2014) meneliti *Transformational leadership and psychological empowerment Determinants of organizational citizenship behavior.* Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pengaruh efek moderasi pemberdayaan psikologis pada *organization citizenship behavior* ditemukan signifikan dan positif.

Adapun hasil penelitian Jin-Liang dan Hai-Zhen (2012) menjel askan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan OCB. Dan didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursanti dan Anissa (2014), adapun Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dukungan supervisor dan pemberdayaan psikologis terhadap organizational citizenship behavior.

Berdasarkan uraian ringkasan tersebut, dapat diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu :

H1: Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada tenaga perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang.

**2.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Pemimpin memiliki peran penting dalam menerapakan atau menanamkan perilaku-perilaku positif karyawan dalam bekerja salah satu perilaku yang seharusnya menjadi pusat perhatian lebih oleh seorang pemimpin yaitu perilaku ekstra peran seorang karyawan dalam bekerja.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap transformasi perilaku sukses (Bass, 1985) dalam jha (2014). kepemimpinan transformasional membentuk perilaku karyawan dan mempersiapkan mereka untuk menjadi kompetitif.

Aspek yang paling dasar kepemimpinan mengikuti svadharma ( satu tugas sendiri) dengan efisiensi maksimal dan kebenaran (Sinha, 1997) dalam jha (2014). Kepemimpinan dan orientasi untuk tugas adalah dua sisi dari satu koin, karena mereka mempengaruhi praktik kerja karyawan dan mengarahkan mereka ke arah orientasi tujuan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lamidi (2008) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organization citizenship behavior* : dengan variabel intervening komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior.* Begitu juga dengan penelitian Sumi jha (2014) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kepemimpianan trasformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Bryman (1992) dalam jha (2014) menemukan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional mempengaruhi beberapa variabel organisasi, misalnya mengamati usaha ekstra, OCB, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian ringkasan tersebut, dapat diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu :

H2 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada tenaga perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang.

**2.5.3 Pengaruh Religiusitas Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Perilaku OCB karyawan diperlukan untuk kemajuan perusahaan, karyawan yang memiliki keyakinan dengan agamanya akan mendorong karyawan bersikap lebih baik dan lebih bijak didalam perusahaan, karena hal itu menjadikan manusia mentaati perintah dan larangan Allah SWT, bagi umat islam yang menanamkan sikap religiusitas pastinya dimanapun dia berada akan menerapkan sikap tersebut karena didalam islam manusia yang baik adalah manusia yang bermanfaat bagi lingkungan di sekitarnya. Karyawan dengan Religiusitas yang baik dapat mendorong karyawan bahagia dalam melakukan pekerjaanya. Maka dari itu karyawan dengan Religiusitas tinggi memungkinkan karyawan berprilaku OCB sehingga bisa memberikan manfaat bagi organisas.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Gilbert, et al, (2010) dalam Darto (2015) yang berjudul. “Spiritualitas di Tempat Kerja dan Organizational Citizenship Behavior: Sebuah studi Replikasi di Taiwan” menganalisis hubungan antara religiusitas dan OCB di Taiwan dan Singapura perusahaan. Dia menemukan bahwa religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Studi lain dari Abbas Dan Azim (2012), juga menemukan temuan serupa.

Darto dkk (2015) meneliti *The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance*. diperoleh Variabel religiusitas, menunjukan dampak positif dan signifikan. Adapun Hasil penelitian Kutcher , Bragger, Srednicki, & Masco (2010) menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan religiusitas dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

Berdasarkan uraian ringkasan tersebut, dapat diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu :

H3 : Religiusitas berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada tenaga perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang.

**2.6 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian serta teori yang telah dikemukakan, maka dapat dibuat kerangka konseptual yang disesuaikan untuk menunjang penelitian sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

Pemberdayaan Psikologis

(X1)

*Organzitional Citizenship Behavior* (OCB)

(Y)

Kepemimpinan Transformasional

(X2)

Religiusitas

(X3)

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1 Objek Penelitian**

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang diteliti dalam penelitian ini, maka yang menjadi objek penelitian adalah RSUP Dr. M. Djamil Padang.

**3.2 Populasi dan Sampel**

**3.2.1 Populasi**

 Populasi merupakan kesatuan atribut yang saling bekerja sama untuk mencapai satu tujuan, pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh perawat yang bertugas di RSUP Dr. M. Djamil Padang yaitu yang berjumlah lebih kurang 738 orang.

**3.2.2 Sampel**

 Menurut Sekaran (2003:85) sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili. Didalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah sebagian tenaga perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang. Dalam rangka menentukan ukuran sampel maka digunakan rumus Slovin yang terlihat di bawah ini

$$n=\frac{N}{1+n.a^{2}}$$

$$n=\frac{738}{1+738. 10^{2}}$$

$$n=\frac{738}{1+738. 0,01^{2}}$$

$$n=88,06$$

 Sesuai dengan perhitungan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh ukuran sampel sebanyak 88.06 atau digenapkan 88 orang. Dalam rangka mendapatkan 88 orang responden maka digunakan metode purposive sampling. Didalam metode tersebut sampel dipilih berdasarkan kriteria khusus yang melekat pada populasi.

1. Tenaga Perawat yang bertugas di RSUP Dr. M. Djamil Padang.
2. Tenaga Perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang yang masih aktif hingga saat ini.

**3.3 Jenis dan Sumber Data**

 Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data tersebut merupakan data yang diolah dan dicari secara langsung oleh peneliti. Data yang diolah belum pernah dipublikasikan oleh berbagai pihak yang berkepentingan. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner penelitian kepada perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang yang terpilih sebagai sampel.

**3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

 **3.4.1 *Organizational Citizenship Behavior (*OCB)**

Organ *et al.* (2006) mendefenisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat 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.

 Didalam mengukur perilaku ekstra peran atau *organizational citizenship behavior* digunakan indikator :

1. *Altruism*
2. *Conscientiousness*
3. *Sportmanship*
4. *Courtessy*
5. *Civic Virtue*

**3.4.2 Pemberdayaan Psikologis**

Conger dan Kanungo (1988, 474) dalam jha (2014) didefinisikan pemberdayaan sebagai “suatu proses meningkatkan perasaan self-efficacy antara anggota organisasi melalui identifikasi kondisi yang ketidakberdayaan asuh dan melalui penghapusan mereka dengan praktek-praktek organisasi formal dan teknik informal menyediakan informasi khasiat .”

Pada penelitian Pemberdayaan Psikologis di ukur dengan menggunakan indikator Thomas dan Velthouse (1990) yaitu :

1. *Individual’s judgment of meaning* (yaitu nilai pekerjaan)
2. *Competence* (yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan)
3. *Self-determination* (yaitu pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan)
4. *Impact* (kemampuan untuk mempengaruhi atau mempengaruhi hasil organisasi).

**3.4.3 Kepemimpinan Transformasional**

 Menurut Gibson et al (2012: 356) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menjadikan pimpinan sebagai tokoh yang mengispirasi bawahannya. Dalam penelitian ini peneliti mencoba mengamati sejauhmana pimpinan mampu menginsipirasi bawahannya dengan motivasi dan inspirasi yang diberikannya kepada bawahan.

 Pada penelitian gaya kepemimpinan transformasional diukur dengan menggunakan indikator Robbins dan Judge (2013: 384) yaitu :

1. Inspiratif
2. Imajinatif
3. Kharismatik
4. Adil dalam mengambil tindakan

**3.4.4 Religiusitas**

Dister (1999: 10) dalam Darto dkk (2015) mendefinisikan religiusitas sebagai kesadaran pengetahuan individu, dan kesediaan untuk menerima ajaran keyakinannya, dan itu menjadi keyakinan pribadi, iman internal, yang diwujudkan dalam kegiatan sehari-hari.

Pada penelitian Religiusitas diukur dengan menggunakan indikator Darto dkk (2015) yaitu :

1. keyakinan agama (dimensi ideologis)
2. praktik keagamaan (dimensi ritual)
3. perasaan Keagamaan (dimensi experiental)
4. Religious pengetahuan (dimensi intelektual)
5. Religious (dimensi konsekuensial).

**3.5 Skala Pengukuran Variabel**

Skala likert merupakan suatu variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban instrument yang menggunakan skala likert gradasi dari “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”, dengan diberi skor numerik dengan memakai skala 1 sampai 5 untuk mencerminkan derajat kesusuaian responden (Sugiyono, 2012) terdiri dari:

1. Sangat Tidak Setuju = Bobot 1
2. Tidak Setuju = Bobot 2
3. Ragu-ragu = Bobot 3
4. Setuju = Bobot 4
5. Sangat Setuju = Bobot 5

**3.6 Metode Analisis Data**

 Secara umum untuk melakukan tahapan pengolahan data maka digunakan dua model analisis yaitu sebagai berikut:

**3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisa ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Analisa ini tidak menghubung-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lain. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dan pertanyaan- pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus berikut:

Rata-rata= $\frac{ \left(1.STS\right)+\left(2.TS\right)+\left(3.R\right)+\left(4.S\right)+(5.SS)}{STS+TS+R+S+SS}$

 sedangkan mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2012).

TCR = $\frac{Mean}{5}×100$

 Pengkategorian nilai pencapaian responden digunakan klasifikasi sebagai berikut (Umar, 2013):

|  |  |
| --- | --- |
| Persentasi | Kriteria |
| 90%-100% | Sangat Baik |
| 80%- 89,99% |  Baik |
| 65%-79,99% | Cukup Baik |
| 55%-64,99% | Kurang Baik |
| 0%-54,99% | Tidak Baik |

**3.7 Uji Instrumen Data**

 Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap seluruh instrumen data, secara umum tahapan pengujian instrumen data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

**3.7.1 Uji Validitas**

 Menurut Ghozali (2012:65) pengujian validitas bertujuan untu mengetahui kebenaran dari apa yang sebenarnya diukur. Didalam penelitian ini yang dicari nilai kebenarannya adalah ketepatan pemilihan instrumen penelitian. Pengujian validitas di lakukan dengan menggunakan model Confirmatory Factor Analysis (CFA). Dimana pengujian dilakukan dengan menggunakan tiga tahapan.

Pada tahapan pertama variabel yang diuji instrumen pengukurannya harus memiliki koefisien Keiser Meyer Olkin (KMO) yang berada diatas 0.50. Pada tahapan kedua nilai probability pengujian specificity test harus berada diatas 0,05. Tahapan ketiga adalah melakukan identifikasi item dengan mengamati koefisien factor loading yang berada didalam tabel rotated matrix. Setiap item pernyataan valid bila memiliki factor loading diatas 0.50 dan tidak mengalami kerancuan atau ambigu.

**3.7.2 Uji Reliabilitas**

 Menurut Ghozali (2012:76) mendefinisikan uji reliabilitas sebagai bagian dari pengujian instrument penelitian yang bertujuan mengetahui kehandalan setiap item pertanyaan yang valid bila digunakan pada waktu dan tempat yang berbeda. Didalam pengujian reliabilitas dilakukan dengan mencari nilai Cronbac’h Alpha. Jika nilai Cronbac’h Alpha yang dihasilkan dalam pengujian berada diatas atau sama dengan 0,70 menandakan variabel penelitian telah *reliable* atau handal.

**3.8 Uji Asumsi Klasik**

 Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui ketepatan atau akurasi hasil penelitian yang akan diperoleh. Secara umum pengujian asumsi klasik yang digunakan meliputi:

**3.8.1 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.

**3.8.2 Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas yaitu adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel independen lainnya atau antara variabel independen dengan variabel dependen. 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. Pengujian multikolinearitas akan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan rumus sebagai berikut:

VIF = ******

 Apabila nilai VIF melebihi angka 10 maka asumsi multikoleniaritas terpenuhi dan sebaliknya jika nilai VIF kecil dari 10 dapat disimpulkan tidak terjadinya multikoleniaritas.

**3.8.3 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.

**3.9 Pembentukan Model Regresi Berganda**

Untukmenguji hipotesis adanya pengaruh Pemberdayaan Psikologis, kepemimpinan transformasional, dan ReligiusitasS terhadap *Organizational Citizenship* *Behavior* pada tenaga perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang maka digunakan uji statistic yaitu regresi linier berganda yang dapat dirumuskan

Y = α + β1X1 + β2X2 + β3X3 + e

 Keterangan :

 Y = Organizational Citizenship Behavior

 α = Konstanta

 X1 = Pemberdayaan Psikologis

 X2 = Kepemimpinan Transformormasional

 X3 = Religiusitas

 β1 – β5 = Koefisien regresi masing masing variabel

 e = *Term Error*

**3.10 Uji F untuk menguji Kelayakan Model**

 Uji kelayakan model menggunakan Uji F. Uji F adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak.. Secara umum menurut Ghozali (2011: 99) merumuskan uji F-statistik sebagai berikut :

$$F=\frac{R^{2}/K}{\left(1-R^{2}\right)(n-k)}$$

Keterangan :

R = Koefisien determinan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

Kriteria Pengujian

1. Jika Signifikansi < alpha maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima berarti dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara simultan
2. Jika signifikansi > alpha maka keputusannya adalah Ho diterima dan Ha ditolak berarti dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

**3.10.1 Koefisien Determinasi (R2)**

Uji ini dilakukan untuk melihat beberapa proporsi variansi dan variabel dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependen (Ghozali 2011: 97). Rumus yang digunakan untuk uji ini adalah sebagai berikut:

R2 = 

Keterangan :

ESS = *Explanet Sum Square* (Jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = *Total Sum Square* (Jumlah total Kuadrat)

**3.11 Uji T-tes Statistik**

 Untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Secara umum menurut Ghozali (2011: 99) merumuskan uji t-statistik ke dalam persamaan berikut :

$$t=\frac{b}{sb}$$

Keterangan :

t = Mengikuti fungsi dengan derajat kebebasan

b = Koefisien Regresi

sb = Standar baku masing-masing koefisien regresi

Kriteria Pengujian :

a. Jika Sig < α (Alpha), maka keputusannya adalah H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

b. Jika Sig > α (Alpha), maka keputusannya adalah H0 diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Profil Responden**

Sesuai dengan proses penyebaran kuesioner yang telah dilakukan peneliti, maka dapat dikelompokan responden yang berpartisipasi didalam penelitian ini. Kemudian pengelompokan pertama pada penelitian ini, berdasakan gender dapat dilihat pada Tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4.1**

**Profil Responden Berdasarkan Gender**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Jumlah (orang)** | **Jumlah (%)** |
| Laki-laki | 17 | 19,3 |
| Perempuan | 71 | 80,7 |

*Sumber : Data Olahan SPSS (2018)*

 *Lampiran 2*

Karakteristik responden yang pertama dibedakan atas jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 71 orang (80,7%), kemudian diikuti responden laki-laki sebanyak 17 orang (19,3%).

Kemudian pengelompokan kedua berdasarkan Umur dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2**

**Profil Responden Berdasarkan Umur**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Jumlah (orang)** | **Jumlah (%)** |
| 22 tahun-27 tahun | 33 | 37,5 |
| 28 tahun-33 tahun | 28 | 31,8 |
| 34 tahun-39 tahun | 13 | 14,8 |
| 40 tahun - 45 tahun | 10 | 11,4 |
| 45 tahun ke atas | 4 | 4,5 |

*Sumber : Data Olahan SPSS (2018)*

 *Lampiran 2*

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 88 responden mayoritas responden memiliki umur 22 tahun-27 tahun sebanyak 33 orang (37,5%), kemudian diikuti oleh kelompok umur 28 tahun-33 tahun sebanyak 28 sebanyak orang (31,8%), kemudian diikuti oleh kelompok umur 34 tahun-39 tahun sebanyak 13 orang (14,8%) yang paling rendah umur 33 tahun sebanyak 1 orang (0,8%).

Kemudian pengelompokan ketiga pada penelitian ini, berdasakan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 4.3**

**Profil Responden Berdasarkan Lama Pekerjaan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori |  | Frequeny | Percent |
| 1 tahun – 3 tahun |  | 16 | 18,2 |
| 4 tahun – 7 tahun |  | 34 | 38,6 |
| 8 tahun – 11 tahun |  | 21 | 23,9 |
| > 11 tahun |  | 17 | 19,3 |

*Sumber : Data Olahan SPSS (2018)*

 *Lampiran 2*

Selanjutnya karakteristik respondenyang dibedakan berdasarkan lama bekerja, kelompok mayoritas telah bekerja selama 4 tahun – 7 tahun sebanyak 34 orang 38,6%, kemudian diikuti kelompok yang telah bekerja selama 8 tahun – 11 tahun sebanyak 21 orang 23,9%, kemudian diikuti kelompok yang telah bekerja > 11 tahun sebanyak 17 orang 19,3% dan kelompok terakhir yang telah bekerja1 tahun – 3 tahun sebanyak 16 orang 18,2%.

Kemudian pengelompokan keempat pada penelitian ini, berdasakan status dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini:

**Tabel 4.4**

**Profil Responden Berdasarkan status**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kategori | Frequency | Cumulative Percent |
| Menikah | 60 | 68,2 |
| Belum Menikah | 28 | 31,8 |

*Sumber : Data Olahan SPSS (2018)*

 *Lampiran 2*

Selanjutnya karateristik respondenyang dibedakan status, moyoritas dari responden telah menikah sebanyak 60 orang (68,2%), kemudian diikuti kelompok kedua yang belum menikah sebanyak 28 orang (31,8%).

Kemudian pengelompokan keempat pada penelitian ini, berdasakan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini:

**Tabel 4.5**

**Profil Responden Berdasarkan Pendidikan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kategori | Frequency | Percent |
| D3 / Diploma | 44 | 50,0 |
| S1/sederajat | 44 | 50,0 |

*Sumber : Data Olahan SPSS (2018)*

 *Lampiran 2*

Selanjutnya karakteristik respondenyang dibedakan berdasarkan pendidikan, dari seluruh responden berimbang jumlah yang memiliki pendidikan D3 / Diploma dan S1/sederajat masing – masing sebanyak 44 orang (50%)

Kemudian pengelompokan kelima pada penelitian ini, berdasakan jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini:

**Tabel 4.6**

**Profil Responden Berdasarkan Jabatan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kategori |  | Frequeny | Percent |
| Perawat pelaksana |  | 33 | 37,5 |
| Pekarya kesehatan |  | 40 | 45,5 |
| Pekarya rumah tangga |  | 15 | 17,0 |

*Sumber : Data Olahan SPSS (2018)*

 *Lampiran 2*

Selanjutnya karakteristik respondenyang dibedakan jabatan, moyoritas dari responden memiliki jabatan sebagai pekarya kesehatan sebanyak 40 orang (45,5%), kemudian diikuti kelompok kedua memiliki jabatan sebagai perawat pelaksana sebanyak 33 orang 37,5% dan yang kelopok terakhir memiliki jabatan sebagai pekarya rumah tangga sebanyak 15 orang (17%).

**4.2 Pengujian Instrumen Penelitian**

**4.2.1 Uji Validitas**

 Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau vailid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan vailid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk diungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dapat dilihat dari nilai *Kaisar Meyer Olkin Measure Of Sampling Adequency* (KMO-MSA) dari variabel jika berada diatas 0,5 hal ini memberikan arti bahwa item-item pernyataan dari variabel-variabel tersebut vailid untuk di uji (Ghozali,2015). Namun jika *factorloading* per item pertanyaan kurang dari 0,4 berati item pernyataan tersebut tidak vailid.

 Berdasarkan proses pengolahan data dilakukan untuk masing masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, maka di lakukan uji selanjutnya validitas dengan hasil seperti yang tertera pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.7**

**Hasil Pengujian Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Jumlah Item** | **Item tidak Valid** | **Rata Rata Factor Loading** | **Coeficient Reliability** |
| *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) | 12 | - | 0,705 | 0,908 |
| Pemberdayaan Psikologis | 12 | 2 | 0,684 | 0,873 |
| Kepemimpinan Transformasional | 15 | - | 0,680 | 0,915 |
| Religiusitas | 11 | - | 0,629 | 0,847 |

 *Sumber : Data Olahan SPSS (2018)*

 *Lampiran 3*

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang didukung oleh 12 item pernyataan, setelah dilakukan pengujian 12 item penyataan dinyatakan valid. Rata rata factor loading dihasilkan dalam pengujian adalah sebesar 0,705. Nilai factor loading yang dihasilkan berada diatas 0.50. Pada tahapan pengujian reliabilitas diperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,908. Nilai Cronbach’s Alpha yang dihasilkan telah berada diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah didukung oleh item pernyataan yang handal.

Sedangkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan untuk variabel pemberdayaan psikologis yang didukung oleh 12 item pernyataan, setelah dilakukan pengujian 10 item pernyataan dinyatakan valid. Rata rata factor loading dihasilkan dalam pengujian adalah sebesar 0,684. Nilai factor loading yang dihasilkan berada diatas 0.50. Pada tahapan pengujian reliabilitas diperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,873. Nilai Cronbach’s Alpha yang dihasilkan telah berada diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan pemberdayaan psikologis telah didukung oleh item pernyataan yang handal.

Sedangkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan untuk variabel Kepemimpinan Transformasional yang didukung oleh 15 item pernyataan, setelah dilakukan pengujian 15 item penyataan dinyatakan valid. Rata rata factor loading dihasilkan dalam pengujian adalah sebesar 0,680. Nilai factor loading yang dihasilkan berada diatas 0.50. Pada tahapan pengujian reliabilitas diperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,915. Nilai Cronbach’s Alpha yang dihasilkan telah berada diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan Transformasional telah didukung oleh item pernyataan yang handal.

Sedangkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan untuk variabel religiusitas yang didukung oleh 11 item pernyataan, setelah dilakukan pengujian 11 item penyataan dinyatakan valid. Rata rata factor loading dihasilkan dalam pengujian adalah sebesar 0,629. Nilai factor loading yang dihasilkan berada diatas 0.50. Pada tahapan pengujian reliabilitas diperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,847. Nilai Cronbach’s Alpha yang dihasilkan telah berada diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan religiusitas telah didukung oleh item pernyataan yang handal.

**4.3 Analisis Deskriptif**

Pada sub bab ini diuraikan tentang deskripsi masing-masing variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Distribusi frekuensi dari masing-masing variabel akan disajikan dalam tabel distribusi frekuensi.

**4.3.1 Organization Citizenship Behavior**

Hasil uji validitas yang telah dilakukan sebelumnya menemukan bahwa semua item pernyataan valid (12 item) yang digunakan untuk mengukur variabel Organization citizenship behavior adalah valid. Berikut akan diuraikan rata-rata dan TCR.

**Tabel 4.8**

 **Distribusi Frekuensi Organization citizenship behavior (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item pernyataan** | **Rata-rata** | **TCR (%)** | **Kategori** |
| OCB1 | 3,9 | 78 | Cukup Baik |
| OCB2 | 3,8 | 76 | Cukup Baik |
| OCB3 | 3,89 | 77,8 | Cukup Baik |
| OCB4 | 3,93 | 78,6 | Baik |
| OCB5 | 4,11 | 82,2 | Baik |
| OCB6 | 4,04 | 80,8 | Baik |
| OCB7 | 3,98 | 79,6 | Cukup Baik |
| OCB8 | 3,91 | 78,2 | Cukup Baik |
| OCB9 | 3,71 | 74,2 | Cukup Baik |
| OCB10 | 4,03 | 80,6 | Baik |
| OCB11 | 3,7 | 74 | Cukup Baik |
| OCB12 | 3,71 | 74,2 | Cukup Baik |
| **Rata-rata Variabel** | 3,89 | 77,85 | Cukup Baik |

 *Sumber : Data Olahan SPSS (2018)*

 *Lampiran 4*

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diatas terlihat bahwa skor rata-rata untuk variabel organization citizenship behavior adalah sebesar 3,89 dengan tingkat capaian responden sebesar 77,85% . Hal ini menunjukan bahwa variabel Organization citizenship behavior masuk ke dalam kategori Cukup Baik**.** Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang sudah cukup baik.

Jika dilihat dari rata-rata jawaban paling tinggi, item pernyataan nomor lima yang memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,11 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 82,20%. Hal ini menunjukan bahwa organization citizenship behavior perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang perawat mengerjakan sesuatu yang dapat membantu perusahaan dengan cukup baik.

Sedang jika dilihat dari rata-rata jawaban paling rendah, item pernyataan nomor sebelas yang memiliki nilai rata-rata yang paling rendah sebesar 3,7 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 74%. Hal ini menunjukan bahwa perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang selalu siap membantu atau mengulurkan tangan kepada orang-orang yang memerlukan dengan cukup baik.

**4.3.2 Pemberdayaan psikologis**

Hasil uji validitas yang telah dilakukan sebelumnya menemukan bahwa semua item pernyataan valid (10 item) yang digunakan untuk mengukur variabel pemberdayaan psikologis adalah valid. Berikut akan diuraikan rata-rata dan TCR.

**Tabel 4.9**

**Distribusi Frekuensi Variabel Pemberdayaan psikologis**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Item pernyataan** | **Rata-rata** | **TCR (%)** | **Kategori** |
| 1 | Pemberdayaan psikologis1 | 3,58 | 71,60 | Cukup Baik |
| 2 | Pemberdayaan psikologis2 | 3,66 | 73,20 | Cukup Baik |
| 3 | Pemberdayaan psikologis3 | 3,5 | 70,00 | Cukup Baik |
| 4 | Pemberdayaan psikologis4 | 3,55 | 71,00 | Cukup Baik |
| 6 | Pemberdayaan psikologis5 | 3,51 | 70,20 | Cukup Baik |
| 7 | Pemberdayaan psikologis6 | 3,5 | 70,00 | Cukup Baik |
| 9 | Pemberdayaan psikologis7 | 3,66 | 73,20 | Cukup Baik |
| 10 | Pemberdayaan psikologis8 | 3,64 | 72,80 | Cukup Baik |
| 11 | Pemberdayaan psikologis9 | 3,7 | 74,00 | Cukup Baik |
| 12 | Pemberdayaan psikologis10 | 3,69 | 73,80 | Cukup Baik |
| **Rata-rata Variabel** | 3,56 | 71,98 | Cukup Baik |

 *Sumber : Data Olahan SPSS (2018)*

 *Lampiran 4*

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas terlihat bahwa skor rata-rata untuk variabel pemberdayaan psikologis adalah adalah sebesar 3,56 dengan tingkat capaian responden sebesar 71,98% . Hal ini menunjukan bahwa variabel pemberdayaan psikologis masuk ke dalam kategori Cukup Baik**.** Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberdayaan psikologis perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang sudah cukup baik.

Jika dilihat dari rata-rata jawaban paling tinggi, item pernyataan nomor empat yang memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 3,7 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 74,00.% Hal ini menunjukan bahwa perawat mempunyai banyak pengaruh untuk mengendalikan terhadap apa yang terjadi dalam departemennya dengan cukup baik.

Sedang jika dilihat dari rata-rata jawaban paling rendah, item pernyataan nomor empat dan tujuh yang memiliki nilai rata-rata yang paling rendah sebesar 3,5 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 70%. Hal ini menunjukan bahwa perawat mampu untuk melaksanakan pekerjaan dan memiliki otonomi yang cukup untuk menentukan bagaimana saya melaksanakan pekerjaan dengan cukup baik.

**4.3.3 Kepemimpinan transformasional**

Hasil uji validitas yang telah dilakukan sebelumnya menemukan bahwa semua item pernyataan valid (15 item) yang digunakan untuk mengukur variabel Kepemimpinan transformasionaladalah valid. Berikut akan diuraikan rata-rata dan TCR.

**Tabel 4.10**

**Distribusi Frekuensi Kepemimpinan tranformasional**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Item pernyataan** | **Rata-rata** | **TCR (%)** | **Kategori** |
| 1 | Kepemimpinan tranformasional1 | 3,41 | 68,20 | Cukup Baik |
| 2 | Kepemimpinan tranformasional2 | 3,39 | 67,80 | Cukup Baik |
| 3 | Kepemimpinan tranformasional3 | 3,6 | 72,00 | Cukup Baik |
| 4 | Kepemimpinan tranformasional4 | 3,39 | 67,80 | Cukup Baik |
| 5 | Kepemimpinan tranformasional5 | 3,39 | 67,80 | Cukup Baik |
| 6 | Kepemimpinan tranformasional6 | 3,39 | 67,80 | Cukup Baik |
| 7 | Kepemimpinan tranformasional7 | 3,4 | 68,00 | Cukup Baik |
| 8 | Kepemimpinan tranformasional8 | 3,5 | 70,00 | Cukup Baik |
| 9 | Kepemimpinan tranformasional9 | 3,64 | 72,80 | Cukup Baik |
| 10 | Kepemimpinan tranformasional10 | 3,35 | 67,00 | Cukup Baik |
| 11 | Kepemimpinan tranformasional11 | 3,68 | 73,60 | Cukup Baik |
| 12 | Kepemimpinan tranformasional12 | 3,54 | 70,80 | Cukup Baik |
| 13 | Kepemimpinan tranformasional13 | 3,38 | 67,60 | Cukup Baik |
| 14 | Kepemimpinan tranformasional14 | 3,59 | 71,80 | Cukup Baik |
| 15 | Kepemimpinan tranformasional15 | 3,88 | 77,60 | Cukup Baik |
| **Rata-rata Variabel** | 3,50 | 70,04 | Cukup Baik |

 *Sumber : Data Olahan SPSS (2018)*

 *Lampiran 4*

Berdasarkan data pada tabel 4.17 diatas terlihat bahwa skor rata-rata untuk variabel kepemimpinan tranformasional adalah sebesar 3,50 dengan tingkat capaian responden sebesar 70,04% . Hal ini menunjukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional masuk ke dalam kategori Cukup Baik**.** Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang sudah cukup baik.

Jika dilihat dari rata-rata jawaban paling tinggi, item pernyataan nomor lima belas yang memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 3,88 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 77,04% . Hal ini menunjukan bahwa perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaan dengan cukup baik.

Sedang jika dilihat dari rata-rata jawaban paling rendah, item pernyataan nomor sepuluh yang memiliki nilai rata-rata yang paling rendah sebesar 3,35 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 67,00%. Hal ini menunjukan bahwa RSUP Dr. M. Djamil Padang melakukan perkerjaan yang bermanfaat bagi masyarakat dengan cukup baik.

**4.3.4 Religiusitas**

Hasil uji validitas yang telah dilakukan sebelumnya menemukan bahwa semua item pernyataan valid (11 item) yang digunakan untuk mengukur variabel religiusitas adalah valid. Berikut akan diuraikan rata-rata dan TCR.

**Tabel 4.11**

**Distribusi Frekuensi Religiusitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Item pernyataan** | **Rata-rata** | **TCR (%)** | **Kategori** |
| 1 | Religiusitas1 | 3,98 | 79,6 | Cukup Baik |
| 2 | Religiusitas2 | 3,68 | 73,6 | Cukup Baik |
| 3 | Religiusitas3 | 3,78 | 75,6 | Cukup Baik |
| 4 | Religiusitas4 | 3,95 | 79 | Cukup Baik |
| 5 | Religiusitas5 | 3,8 | 76 | Cukup Baik |
| 6 | Religiusitas6 | 3,91 | 78,2 | Cukup Baik |
| 7 | Religiusitas7 | 3,88 | 77,6 | Cukup Baik |
| 8 | Religiusitas8 | 3,86 | 77,2 | Cukup Baik |
| 9 | Religiusitas9 | 3,66 | 73,2 | Cukup Baik |
| 10 | Religiusitas10 | 3,65 | 73 | Cukup Baik |
| 11 | Religiusitas11 | 3,84 | 76,8 | Cukup Baik |
| **Rata-rata Variabel** | 3,82 | 76,34 | Cukup Baik |

 *Sumber : Data Olahan SPSS (2018)*

 *Lampiran 4*

Berdasarkan data pada tabel 4.17 diatas terlihat bahwa skor rata-rata untuk variabel religiusitas adalah sebesar 3,82 dengan tingkat capaian responden sebesar 76,34% . Hal ini menunjukan bahwa variabel religiusitas masuk ke dalam kategori Cukup Baik**.** Dengan demikian dapat dikatakan bahwa religiusitas perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang sudah cukup baik.

Jika dilihat dari rata-rata jawaban paling tinggi, item pernyataan nomor satu yang memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 3,98 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 79,6% Hal ini menunjukan bahwa perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang menganggap agama sesuatu yang cukup penting.

Sedang jika dilihat dari rata-rata jawaban paling rendah, item pernyataan nomor sembilan yang memiliki nilai rata-rata yang paling rendah sebesar 3,66 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 73,2%. Hal ini menunjukan bahwa perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang menganggap bahwa agama memberikan makna dan tujuan hidup dengan cukup baik.

**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 4.12 berikut.

**Tabel 4.12**

**Rangkuman Uji Normalitas Variabel Peneltian**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

****

 *Sumber : Data Olahan SPSS (2018)*

 *Lampiran 5*

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) 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 niali tolerance 0,1 dapat disimpulkan tidak terjadinya multikoleniaritas. Adapun hasil uji multikoloniaritas data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut.

**Tabel 4.13**

**Uji Multikolonieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel bebas** | **Tolerance** | **VIF** | **Keterangan**  |
| Pemberdayaan psikologis (X1) | 0,758 | 1,319 | Tidak Multikolonieritas |
| Kepemimpinan tranformasional(X2) | 0,680 | 1,470 | Tidak Multikolonieritas |
| Religiusitas(X3) | 0,879 | 1,137 | Tidak Multikolonieritas |

 *Sumber : Data Olahan SPSS (2018)*

 *Lampiran 5*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari moltikolonieritas. Hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai *tolerence* untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,1. 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) 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 4.1**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



 *Sumber : Data Olahan SPSS (2018)*

 *Lampiran 5*

Dari gambar 4.1 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.

**4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi Linear Berganda merupakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun tujuan ini adalah untuk melihat pengaruh :

1. **Pengaruh Pemberdayaan psikologis (X1) Kepemimpinan transformasional (X2) Religiusitas (X3) Terhadap Organization citizenship behavior (Y)**

Hasil analisis regresi linear berganda untuk membuktikan pengaruh pemberdayaan psikologis (x1), kepemimpinan transformasional (x2)religiusitas (X3**)**  terhadap organization citizenship behavior (Y) dapat dilihat pada tabel 4.14berikut ini :

**Tabel 4.14**

**Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel Terikat** | **Variabel Bebas** | **Koefisien Regresi** | **Sig** | **Ket** |
| Organization citizenship behavior (Y) | Constanta (a) | 0,560 | 0,315 |  |
| Pemberdayaan psikologis (x1) | 0,377 | 0,005 | Signifikan |
| Kepemimpinan tranformasional (x2) | 0,296 | 0,019 | Signifikan |
| Religiusitas (X3**)**   | 0,246 | 0,037 | Signifikan |
| F | 13,542 | 0,000 | Signifikan |
| R2 | 0,348 |

 *Sumber : Data Olahan SPSS (2018)*

 *Lampiran 6*

Dari hasil regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan psikologis (x1) dan Kepemimpinan tranformasional (x2) Religiusitas (X3**)**  terhadap Organization citizenship behavior (Y) diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Y= 0,560 + 0,377X1+ 0,296X2 + 0,246X3

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi pemberdayaan psikologis (X1) sebesar 0,377 dengan nilai signifikansi 0,005. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha ( α =0,05). Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel pemberdayaan psikologis (X1) berpengaruh signifikan terhadap Organization citizenship behavior (Y). Oleh karena itu hipotesis pertama (H1) penelitian ini menyatakan bahwa “Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap Organization citizenship behavior**”** diterima.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 0,296 dengan nilai signifikansi 0,019. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha ( α =0,05). Dengan demikian,dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan tranformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Organization citizenship behavior (Y). Oleh karena itu hipotesis kedua (H2) penelitian ini menyatakan bahwa “Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap Organization citizenship behavior**”** diterima.
3. Nilai koefisien regresi Religiusitas (X3) sebesar 0,246 dengan nilai signifikansi 0,037. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha ( α =0,05). Dengan demikian,dapat diartikan bahwa variabel Religiusitas (X3) berpengaruh signifikan terhadap organization citizenship behavior (Y). Oleh karena itu hipotesis ketiga (H3) penelitian ini menyatakan bahwa “Religiusitas berpengaruh positif terhadap Organization citizenship behavior**”** diterima.
4. Nilai koefisien regresi pada uji F sebesar 13,542 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha ( α =0,05). Dengan demikian,dapat diartikan bahwa variabel pemberdayaan psikologis (X1), kepemimpinan transformasional (X2) dan religiusitas (X3) berpengaruh signifikan terhadap organization citizenship behavior (Y) dengan simultan/bersamaan.
5. Nilai R square yang diperoleh sebesar 0,348, artinya variabel Pemberdayaan psikologis (X1) dan Kepemimpinan transformasional (X2) mampu mempengaruhi Organization citizenship behavior (Y) sebesar 34,8% dan sisa sebesar 65,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk kedalam penelitian ini**.**

**4.6 Pembahasan**

**4.6.1 Pengaruh Pemberdayaan psikologis Terhadap Organization citizenship behavior perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang**

Pemberdayaan psikologis merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting atas terbentuknya *organizational citizenship behavior*, hal ini diharapakan menjadikan perhatian yang penting bagi staff dari RSUP Dr. M. Djamil Padang agar terciptanya *organizational citizenship behavior*. Dimana dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin baik pemberdayaan psikologis akan semakin baik tingkat *organizational citizenship behavior* perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang, dengan asumsi bahwa variabel – variabel lainya konstan. Pemberdayaan psikologis yang tercipta pada perawat – perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang sudah cukup baik, dimana perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang menunjukan besarnya pengaruh perawat untuk mengendalikan terhadap apa yang terjadi dalam departemennya dan para perawat mampu untuk melaksanakan pekerjaan dan memiliki otonomi yang cukup untuk menentukan bagaimana melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian konsisten dengan hasil temuan Sumi jha (2014) berdasarkan hasil penelitian diperoleh pengaruh pemberdayaan psikologis pada *organizational citizenship behavior* ditemukan signifikan dan positif. Adapun hasil penelitian Jin-Liang dan Hai-Zhen (2012) menjel askan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan OCB.

Dan didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursanti dan Anissa (2014) adapun Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dukungan supervisor dan pemberdayaan psikologis terhadap organizational citizenship behavior.

**4.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap Organization Citizenship Behavior Perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang**

Kepemimpinan transformasional pada RSUP Dr. M. Djamil Padang sudah cukup baik, sudah seharusnya staff dari RSUP Dr. M. Djamil Padang dapat mempertahankan dan meningkatkan kepemimpianan transformasional agar terciptanya *organizational citizenship behavior* yang lebih baik dengan cara memperhatikan indikator – indikator dari kepemimpianan transformasional itu sendiri. Kepemimpinan trasformasional merupakan salah satu faktor yang menentukan *organizational citizenship behavior*, hal tersebut telah dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa kepemimpinan tranformasional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin baik kepemimpinan tranformasional pada perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang akan baik tingkat *organizational citizenship behavior* perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan olehLamidi (2008) berdasarkan hasil penelitian ditemukan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organization citizenship behavior.* Begitu juga dengan penelitian Sumi jha (2014) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kepemimpianan trasformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

**4.6.3 Religiusitas Terhadap Organization Citizenship Behavior Perawat Di RSUP Dr. M. Djamil Padang**

Religiusitas pada RSUP Dr. M. Djamil Padang sudah masuk dalam kategori cukup baik, dengan adanya religiusitas yang baik pada perawat-perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang maka akan memberikan dampak yang baik pula pada *organizational citizenship behavior*. Religiusitas merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh yang sangat erat terhadap terbentuknya *organizational citizenship behavior*, hal tersebut telah dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya semakin baik religiusitas pada perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang akan baik tingkat *organizational citizenship behavior* perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang. Religiusitas harus menjadi perhatiaan yang penting bagi pihak RSUP Dr. M. Djamil Padang agar dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang pada akhir akan berdampak baik pula terhadap organisasi itu sendiri.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan olehDarto dkk (2015) diperoleh Variabel religiusitas, menunjukan dampak positif dan signifikan. Adapun Hasil penelitian Kutcher , Bragger, Srednicki, & Masco (2010) menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan religiusitas dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

**BAB V**

**PENUTUP**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan siginifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan siginifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang.
3. Religiusitas berpengaruh positif dan siginifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang.

**5.2 Keterbatasan Penelitian dan Implikasi**

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Penelitian ini membatasi penelitian pada pengaruh Pemberdayaan psikologis, kepemimpinan transformasional dan religiusitas terhadap organisational ctiizenship behavior (OCB). Dengan demikian variabel-variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi organizational citizenship behavior (OCB) tidak termasuk kedalam ruang lingkuppenelitian ini atau penulis dianggap konstan.
2. Responden penelitian ini adalah perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang, sehingga hasil penelitian ini belum dapat berlaku organisasi yang lainnya.Disarankan kepada pihak RSUP Dr. M. Djamil Padang agar terus berupaya memperbaiki pemberdayaan psikologis, kepemimpinan transformasional dan religiusitas. Hal ini disebabkan variabel pemberdayaan psikologis, kepemimpinan transformasional dan religiusitas tersebut memainkan peranan penting yang menentukan organisational ctiizenship behavior (OCB). Artinya dengan adanya pemberdayaan psikologis, kepemimpinan transformasional dan religiusitas yang baik di mata perawat tentunya akan menciptakan organisational ctiizenship behavior (OCB) yang baik bagi RSUP Dr. M. Djamil Padang
	1. **Saran**
3. Staff RSUP Dr. M. Djamil Padang harus mampu meningkatkan pemberdayaan psikologis agar terciptanya organizational citizenship behavior yang lebih baik meskipun pemberdayaan psikologis pada RSUP Dr. M. Djamil Padang masih tergolong cukup baik.
4. Staff RSUP Dr. M. Djamil Padang harus mampu meningkatkan kepemimpinan transformasional agar terciptanya organizational citizenship behavior yang lebih baik meskipun kepemimpinan tranformasional pada RSUP Dr. M. Djamil Padang masih tergolong cukup baik.
5. Staff RSUP Dr. M. Djamil Padang harus mampu meningkatkan religiusitas agar terciptanya organizational citizenship behavior yang lebih baik meskipun religiusitas pada RSUP Dr. M. Djamil Padang masih tergolong cukup baik.
6. Penelitian berikutnya juga dapat mengembangkan model penelitian ini dengan mempertimbangkan atau menambahkan variabel lain yang mempengaruhi organisational ctiizenship behavior (OCB).

**DAFTAR PUSTAKA**

Ancok, Jamaludin dan Fuad Anshari Suroso, 2001. *Psikologi Islam :* *Solusi Islam Atas Problema-* *ProblemaPsSikolog*i, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Bass dan Avolio Assesment. 1995. *Multifactor Leadership Questioner*. *Psychometric Properties of the German Translation bu Jens Rowold. Publisted By Mind Garden. Inc*.

Danim, Sudarwan. (2005). *Menjadi Komunikasi Pembelajaran Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunikasi Organisasional Pembelajaran.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Darto, Mariman dkk (2015). *The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration, Republic of Indonesia. European Journal of Business and Management*.

DIKAMED, (2016). *Pertumbuhan Rumah Sakit di Indonesia dan Kebutuhan Alat KesehatanPertumbuhan Rumah Sakit di Indonesia dan Kebutuhan Alat Kesehatan*. <http://dikamed.com/pertumbuhan-rumah-sakit-di-indonesia-dan-kebutuhan-alat-kesehatan/>. (Diakses pada 03 juni 2018).

Jha Sumi (2014). *Transformational* *Leadership And Psychological Empowerment Determinants Of Organizational Citizenship Behavior*. Mumbai. *South Asian Journal Of Global Business*. Vol. 3 Iss 1 pp 18-.35.

Ghozali, Imam. 2012. *Dasar Dasar Statistik dan Implikasi SPSS 20*. BPFE, Yogyakarta.

Hughes, Richard L., Ginnett, Robert C., Curphy, Gordon J. 2012. *Leadership Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman.* Edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.

Jin-Liang, W., & Hai-Zhen, W. (2012). The influences of psychological empowerment on work attitude and behavior in Chinese organizations. Journal of Business Management, 6 (30), 8938- 8947. <http://www.academicjournals.org/article> /article1380711057\_Jin -Liang%20and%20Hai- Zhen.pdf

Kutcher, Eugene, F., Bragger, Jennifer D., Srednicki, Ofelia R., & Masco, Jamie L. 2010. The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior. Journal of Business Ethics , Vol. 95, No. 2: 319 - 337.

Lamidi. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organization Citizenship Behavior: dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional.* *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Volume 8, Nomor 1 Tahun 2008.

Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior.* 12th  Edition,McGraw-Hill, irwin. Inc. New York.

Nursanti dan Anissa (2014). *pengaruh dukungan supervisor dan pemberdayaan psikologis terhadap organizational citizenship behavior.* Jurnal binus business reviewVol. 5 No. 1 mei 2014.

Organ, DW (1990), “*Dasar motivasi dari perilaku kewarganegaraan organisasi*”, di Staw, BM dan Cummings, LL (Eds), Penelitian di Perilaku Organisasi, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 43-72.

[Redaksisumbar.com](http://www.jurnalsumbar.com) (diakses pada 08 Maret 2018.)

*Riswandi*. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Insecurity, dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior* (Study Empiris terhadap Karyawan Universitas Bung Hatta). *Tesis. Padang: Progam Magister Manajemen Universitas Bung Hatta.*

Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P, and Judge, Timothy A. 2013. *Organization Behavior. 15th Edition, Prenctice hall.* Inc. New jersey.

Sekaran Uma. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Edisi 9. Erlangga, Jakarta.

Spreitzer et al., 1999; alga et al., 2006) dalam Jha (2014). *Transformational Leadership And Psychological Empowerment Determinants Of Organizational Citizenship Behavior*. Mumbai. *South Asian Journal Of Global Business*. Vol. 3 Iss 1 pp 18-.35.

Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Peneletian. Penerbit Alfabeta. https://doi.org/2011.*

Suhardiyanto., (2001) *Pendidikan Religiusitas* , Kanisius, Jogjakarta

Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Cittizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Media: Jember.

Wibowo. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi. Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Yulk, Gary. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi.* Edisi Kelima: PT. Indeks.

Yukl, Gary. (2013). *Leadership In Organizations.* 8th Edition, Prentice hall*.* New Jersey.