Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Motivasi Kerja pada Perawat RSUD Indrasari Rengat

Khairah Talia Zikra[1] Kurniawaty Fitri[2] Dian Puspita Novrianti[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia[1,2,3]
Email: khairahtaliaz@gmail.com[1]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional ($X_{1)}$ dan efikasi diri (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada perawat RSUD Indrasari Rengat. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Indrasari Rengat yang berjumlah 153 orang. Pada penelitian ini jumlah sampel juga termasuk ke dalam total sampel karena penelitian ini menggunakan *total sampling* atau teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang disebar kepada seluruh perawat RSUD Indrasari Rengat sebagai alat *instrument* untuk membuktikan hasil penelitian dan menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur. Metode analisis data menggunakan perkalian acak *(bootstrapping)* dengan bantuan *software Smart Partial Square* (SmartPLS). Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap OCB, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap OCB, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap motivasi kerja, 5) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap OCB, 6) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap OCB melalui motivasi kerja, 7) terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap OCB melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri, OCB, Motivasi Kerja

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Pada saat sekarang ini banyak sekali perusahaan yang saling berlomba-lomba untuk mencapai keunggulan kompetitif baik itu dalam skala nasional maupun global, hal ini juga terjadi pada perusahaan yang bergerak dibidang pemberian jasa pelayanan kesehatan salah satunya yaitu Rumas Sakit Umum Daerah (RSUD) Indrasari Rengat. RSUD Indrasari Rengat merupakan salah satu jasa pelayanan kesehatan yang berada dibawah naungan pemerintah daerah Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya masyarakat Indragiri Hulu tentunya diberikan pelayanan yang optimal dengan tujuan untuk membangun citra baik RSUD terhadap masyarakat secara luas. Untuk memberikan pelayanan kesehatan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Salah satu sumber daya manusia yang memberikan pelayanan dan pengasuhan keperawatan kepada pasien yaitu perawat.

Pelayanan kesehatan yang prima dilakukan untuk menunjang kesehatan masyarakat sebagai upaya pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya. Apabila tingkat kesehatan masyarakat tinggi, maka kualitas hidup akan terus meningkat dan hal ini berdampak pada kualitas SDM yang mampu bersaing secara global. Maka dari itu, dalam hal ini diperlukan tenaga keperawatan yang mumpuni dalam memberikan pelayanan kesehatan. Perawat adalah orang yang melakukan interaksi secara langsung kepada pasien dan merupakan tenaga utama dalam

pelayanan keperawatan. Oleh karena itu, pelayanan yang diberikan perawat hendaknya menggambarkan citra baik dari rumah sakit tersebut. Seperti halnya perawat mampu mengatasi keluhan pasien dengan ramah, memberikan perawatan yang nyaman dan memberi asuhan yang baik kepada pasien. Namun, pada kenyataannya saat melakukan pengamatan terlihat bahwasanya beberapa orang perawat masih kurang responsif dalam menangani keluhan pasien seperti masih lambat dan ragu dalam mengambil tindakan terhadap pasiennya, kurang ramah dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan keluarganya seperti memasang muka ketus serta terlihat beberapa perawat orang perawat datang terlambat, berbincang-bincang, bersantai di kantin pada saat jam kerja berlangsung. Hal ini akan berpengaruh pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan serta dapat merusak citra baik rumah sakit.

Seorang perawat hendaknya memiliki sifat *Organizatinal Citizenship Behavior* (OCB). OCB adalah sifat sukarela yang dimiliki individu untuk melakukan pekerjaan lebih diluar tanggungjawabnya tanpa mengharapkan imbalan. Dalam hal ini, perawat saling bantu membantu sesama rekan kerjanya dan diharapkan mampu memberikan kontribusi positif untuk kemajuan RSUD Indrasari Rengat. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Dwirosanti (2017) bahwasanya OCB ini memiliki peranan penting dalam perkembangan citra sebuah rumah sakit yang mana jika perawat memiliki OCB yang tinggi maka hal itu akan menciptakan suasana positif bagi lingkungan kerjanya dan akan berpengaruh terhadap citra rumah sakit. OCB ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional dibutuhkan untuk menyongsong perubahan bagi instansi yang dipimpinnya karena pemimpin mampu menginspirasi bawahannya sehingga menjadi *role model* serta mampu menanamkan motivasi bagi bawahannya. Selain itu, efikasi diri juga mampu mempengaruhi OCB. Efikasi diri yang tinggi akan membuat seorang individu melakukan suatu pekerjaan dengan baik karena merasa yakin dengan kemampuan yang ia miliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Seorang perawat yang merasa yakin dan percaya diri dalam melakukan tugas-tugasnya cenderung lebih efektif dalam memberikan perawatan yang berkualitas. Selain pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan efikasi diri, OCB juga tidak terlepas dari adanya motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penunjang bagi perawat untuk melakukan pekerjaan ekstra. Setiap perawat memiliki latar belakang motivasi yang berbeda, hal tersebut akan mendorong perilaku perawat dalam bekerja.

Tinjauan Pustaka

Organizatinal Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ dalam Podsakoff *et al.,* (2018) *organizatinal citizenship behavior* adalah perilaku suka rela dalam organisasi untuk melakukan pekerjaan diluar ketentuan organisasi yang dilakukan tanpa mengharapkan imbalan. Dimensi dari *organizatinal citizenship behavior* menurut Organ dalam Podsakoff *et al.,* (2018) yaitu:

1. *Altruism*, yaitu perilaku sukarela karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.
2. *Courtesy*, yaitu perilaku sukarela dalam diri setiap individu dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya untuk mencegah timbulnya masalah dengan orang lain sehubungan dengan pekerjaannya.
3. *Sportmanship*, yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan atau mengeluh.
4. *Conscientiousness*, yaitu perilaku sukarela pada diri karyawan yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi atau perusahaan atau merupakan perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.

5. *Civic virtue*, yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi.

Indikator *Organizatinal Citizenship Behavior* yaitu: Bersedia membantu rekan kerja; Menghindari konflik atau perselisihan di tempat kerja; Menerima aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan; Tidak membuang-buang waktu kerja; dan Memberikan kontribusi aktif.

Kepemimpin Transformasional

Menurut (Yukl, 2018) pemimpin yang membuat bawahannya lebih sadar akan pentingnya nilai sebuah pekerjaan dan mendorong pengikutnya untuk mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Dimensi kepemimpin transformasional menurut Bass dan Avolio Rivai (2019), yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Ideal *(Idealized Influence).* Dimensi ini menggambarkan perilaku pemimpin mampu membuat pengikutnya dapat mengagumi, menghormati sekaligus mempercayainya.
2. Pertimbangan Individual *(Individualized Consideration)*. Pada dimensi ini pemimpin memberikan perhatian terhadap kebutuhan individual bawahannya untuk pencapaian tujuan dan pengembangan diri melalui proses *mentoring* dan *coaching.*
3. Stimulasi Intelektual *(Intellectual Stimulation)*. Pada dimensi ini pemimpin harus mampu menumbuhkan ide-ide baru dalam memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi oleh pengikutnya dalam bertugas serta memberikan motivasi untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
4. Motivasi Inspirasional *(Inspirational Motivation).* Pada dimensi ini pemimin mampu mengartikulasikan penghargaan yang jelas terhadap prestasi pengikutnya, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.

Indikator kepemimpin transformasional: Pemimpin mampu meyakinkan pengikutnya; Pemimpin memberlakukan pengikutnya secara individual*;* Pemimpin mampu memberikan solusi dan ide kreatif pada pekerjaan dan Pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya.

Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Ghufron & Risnawita (2016) efikasi diri merupakan wujud evaluasi individu terhadap kapasitas dirinya untuk melakukan sesuatu pada kondisi tertentu. Dimensi efikasi diri menurut Bandura dalam Ghufron & Risnawita (2016), yaitu sebagai berikut:

1. Dimensi tingkat (*magnitude/level*). Dimensi ini berhubungan dengan ketika individu mendapat tugas yang sulit merasakan mampu menyelesaikan tugas tersebut.
2. Dimensi kekuatan (*Strength Dimension*). Dimensi ini berhubungan dengan tingkat intensitas keyakinan atau ekspektasi individu terhadap kemampuannya sendiri.
3. Dimensi generalisasi (*Generality Dimension*). Pada dimensi ini individu memiliki keyakinan pada kemampuannya sendiri dan cara individu belajar dari pengalaman sebelumnya dan bisa menggunakan pengalaman sebagai hambatan ataupun kegagalan.

Indikator efikasi diri, yaitu sebagai berikut: Yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang diterima dan menetapkan target tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan dalam menghadapi hambatan dan kesulitan yang

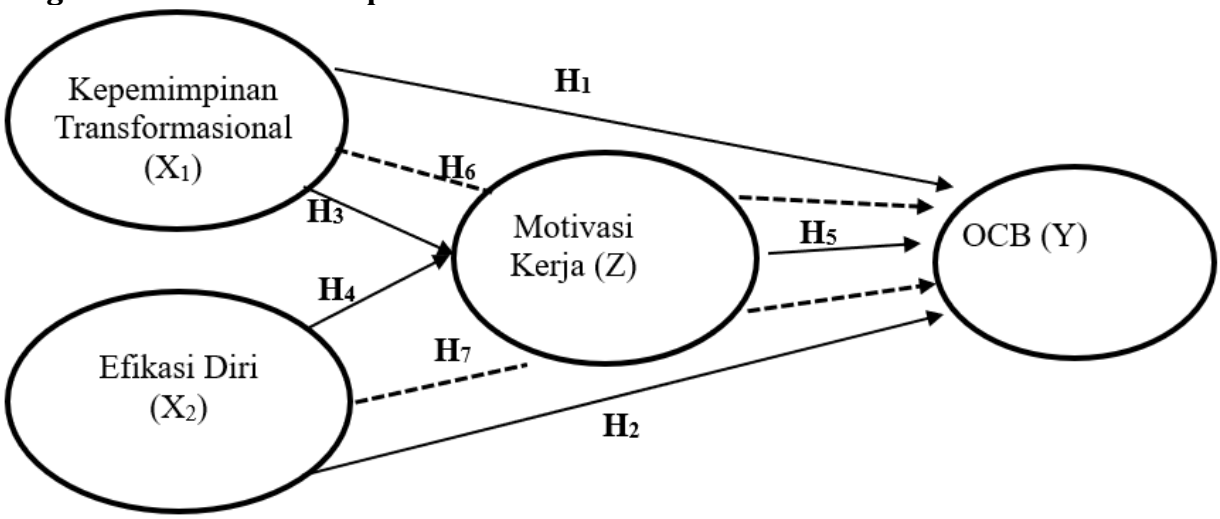
muncul dan kembali bangkit dari kegagalan dan yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas baru yang ukurannya luas ataupun spesifik.

Motivasi Kerja

Menurut (Sudaryo, 2018) motivasi mempersoalkan cara untuk mengarahkan daya dan potensi karyawan agar bekerjasama secara produktif hingga berhasil mencapai tujuan yang ditentukan. Indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018), yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa, meliputi segala sesuatu yang berbentuk barang/ jasa dan uang yang diterima karyawan sebagai balasan atas jasanya terhadap organisasi, seperti pemberian *reward* dan promosi jabatan.
2. Kondisi kerja, seperti lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan menyenangkan.
3. Fasilitas kerja, adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang bisa dinikmati dan digunakan oleh karyawan yang harus memadai.
4. Prestasi kerja, mengacu pada hasil yang dicapai dan diinginkan oleh semua orang dalam bekerja hal ini seperti hasil kerja yang maksimal dan pencapaian tugas yang ditargetkan.
5. Pengakuan dari atasan, seperti pujian atas keberhasilan karyawannya serta penilaian prestasi kerja karyawan.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian



Sumber: (Kultsum, 2017)

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

H_1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap OCB
H_2: Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap OCB
H_3: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
H_4: Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja
H_5: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB
H_6: Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui motivasi kerja
H_7: Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui motivasi kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Indrasari Rengat yang terletak di Jl. Lintas Timur Sumatera, Pematang Reba, Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2023 hingga Maret 2024. Populasi pada

penelitian ini berjumlah 153 orang perawat yang tersebar di 12 ruangan atau unit kerja RSUD Indrasari Rengat yang mana seluruhnya merupakan bagian dari sampel karena penelitiaan ini menggunakan teknik sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2017) jenis data terdiri dari data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka yang pmerupakan jenis dari data sekunder yang mana pada penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang disebar kepada 153 orang perawat di RSUD Indrasari Rengat. Sedangkan data kualitatif merupakan data yang berbentuk verbal yang merupakan jenis data primer yang mana pada penelitian ini diperoleh dari hasil observasi dan wawancara bersama kepala bidang keperawatan, perawat, pasien dan keluarga pasien RSUD Indrasari Rengat. Selain itu juga diperoleh dari tinjauan literatur seperti buku dan jurnal penelitian terdahulu.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Smart Partial Least Square* (*SmartPLS*) untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Analisis *SmartPLS* terdiri dari dua submodel yaitu model pengukuran *(measurement model)* atau sering disebut *outer model* dan model struktural *(structural model)* atau sering disebut *inner model*. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan uji reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk menguji kausalitas atau pengujian hipotesis dengan model prediksi. Kedua model pengujian dapat dilakukan secara langsung.

1. Analisis Deskriptif. Menurut Sugiyono (2017) analisis statistik deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan menjabarkan data yang telah diperoleh dengan membuat kesimpulan.
2. Uji Model Pengukuran *(Outer Model).* Analisis ini menunjukkan hubungan variabel laten dengan indikatornya. Pada analisis ini memastikan bahwa ukuran *(measurement)* yang digunakan layak dijadikan pengukur atau valid dan reliabel (Ghozali & Hengky Latan, 2015). Menurut Hayati & Purwanto (2020) valid atau tidaknya suatu variabel konstruk dilihat dari *outer loading*. Pengujian validitas konstruk dalam SmartPLS terdiri dari validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).
3. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali & Hengky Latan, 2015).
4. Uji Model Stuktural *(Inner Model).* Pada *inner model* berdasarkan nilai koefisien jalur melihat pada seberapa besar pengaruh antar variabel laten dengan perhitungan *bootstrapping*. Evaluasinya dilakukan dengan melihat kriteria nilai *R-Square* dan nilai signifikansi (Ghozali & Hengky Latan, 2015).
5. Uji Pengaruh Tidak Langsung. Uji ini bertujuan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping.* Pada penelitian ini menggunakan variabel intervening yang dapat dikatakan berhasil memediasi pengaruh variabel bebas dan terikat apabila nilai t-statistik lebih besar dibandingkan dengan t-tabel dan P *value* lebih kecil dari pada tingkat signifikan yang digunakan 5% (Ghozali & Hengky Latan, 2015).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model) dapat dilihat dari validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 1. Nilai *Convergent Validity*

Variabel Laten	Indikator	*Loading Factor*	Nilai Kritis	Keputusan
X1 (Kepemimpinan Transformasional)	X1.1	0.807	0,70	**Valid**
	X2.2	0.732	0,70	**Valid**
	X3.3	0.858	0,70	**Valid**
	X4.4	0.805	0,70	**Valid**
X2 (Efikasi Diri)	X2.1	0.726	0,70	**Valid**
	X2.2	0.780	0,70	**Valid**
	X2.3	0.869	0,70	**Valid**
Z (Motivasi Kerja)	Z.1	0.712	0,70	**Valid**
	Z.2	0.702	0,70	**Valid**
	Z.3	0.724	0,70	**Valid**
	Z.4	0.719	0,70	**Valid**
	Z.5	0.732	0,70	**Valid**
Y (OCB)	Y.1	0.842	0,70	**Valid**
	Y.2	0.863	0,70	**Valid**
	Y.3	0.807	0,70	**Valid**
	Y.4	0.847	0,70	**Valid**
	Y.5	0.712	0,70	**Valid**

Sumber: Data Olahan SmartPls, 2024

Dilihat pada tabel 1 diatas diketahui nilai *loading factor* pada masing-masing konstruk variabel berada > 0,70 yang mengindikasikan bahwa seluruh indikator yang ada pada masing-masing konstruk variabel telah memenuhi syarat *convergent validity*.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Valitidy*)

Tabel 2. Nilai *Discriminant Validity*

	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Efikasi Diri (X2)	OCB (Y)	Motivasi Kerja (Z)
X1.1	0.807	0.308	0.326	0.453
X1.2	0.732	0.307	0.190	0.127
X1.3	0.858	0.250	0.303	0.142
X1.4	0.805	0.264	0.272	0.126
X2.1	0.366	0.726	0.212	0.130
X2.2	0.285	0.780	0.144	0.262
X2.3	0.245	0.869	0.363	0.300
Y.1	0.346	0.381	0.842	0.362
Y.2	0.336	0.282	0.863	0.337
Y.3	0.227	0.232	0.807	0.356
Y.4	0.243	0.210	0.847	0.421
Y.5	0.290	0.202	0.712	0.324
Z.1	0.296	0.277	0.297	0.712
Z.2	0.267	0.150	0.295	0.702
Z.3	0.174	0.203	0.281	0.724
Z.4	0.192	0.216	0.372	0.719
Z.5	0.219	0.241	0.331	0.732

Sumber: Data Olahan SmartPls, 2024

Dapat dilihat pada tabel 2 diatas diketahui bahwa setiap variabel memenuhi syarat *discriminant validity* yang mana nilai masing-masing indikator setiap variabel sudah berada > 0,70 yang menunjukkan nilai korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan konstruk variabel laten itu valid atau baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. *Construct Reliability and Validity*

	Croncbach's Alpha	***Composite Reliability***	**Ket**
Kepemimpinan Transformasional	0.829	0.878	Reliabel
Efikasi Diri	0.724	0.836	Reliabel
Motivasi Kerja	0.766	0.842	Reliabel
OCB	0.873	0.908	Reliabel

Sumber: Data Olahan SmartPls, 2024

Dilihat dari tabel 3 diatas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan *composite reliability* > 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *(reliable)* atau memiliki konsistensi dalam instrumen penelitian.

Pengujian Model Stuktural (*Inner Model*)

Tabel 4. Hasil *R-Square*

	R-square	***R-square adjusted***
Motivasi Kerja (Z)	0,146	0,135
OCB (Y)	0,266	0,251

Sumber: Data Olahan SmartPls, 2024

Dari tabel 4 diatas diketahui bahwa nilai *R-Square* motivasi kerja yaitu sebesar 0,146. Artinya sebesar 14,6% variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan efikasi diri, sisanya yaitu sebesar 85,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Kemudian nilai *R-square adjusted* variabel OCB yaitu sebesar 0,251. Artinya sebesar 25,1% variabel OCB dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, efikasi diri dan motivasi kerja, sisanya yaitu sebesar 74,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Tabel 6. Path Coefficients (*Mean*, STDEV, T *Statistic*, P *values*)

	Original Sample (O)	**Sampel *Mean* (M)**	**T *Statistics***	**P *Values***	**Ket**
X1 → Y	0.195	0.195	2.652	0.008	Positif Signifikan
X1 → Z	0.244	0.257	3.069	0.002	Positif Signifikan
X2 → Y	0.155	0.162	1.980	0.048	Positif Signifikan
X2 → Z	0.220	0.227	2.697	0.007	Positif Signifikan
Z → Y	0.331	0.334	4.651	0.000	Positif Signifikan
X1 → Z → Y	0.081	0.086	2.369	0.017	Positif Signifikan
X2 → Z → Y	0.073	0.076	2.188	0.029	Positif Signifikan

Sumber: Data Olahan SmartPls, 2024

Berdasarkan tabel 6 maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. H1: Nilai *path coefficients* pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap OCB (Y) diperoleh sebesar 0,195 dengan t-*statistics* 2,652 > 1,96 dan dengan p-*values* sebesar 0, 008 < 0,05 maka dengan ini H_1 diterima.
2. H2: Nilai *path coefficients* pengaruh variabel efikasi diri (X2) terhadap OCB (Y) diperoleh sebesar 0,155 dengan t-*statistics* 1,980 > 1,96 dan dengan p-*values* 0,048 < 0,05 maka dengan ini H_2 diterima.

3. H3: Nilai *path coefficients* pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap motivasi kerja (Z) diperoleh sebesar 0,244 dengan t-*statistics* 3,069 > 1,96 dan dengan p-*values* 0,002 < 0,05 maka dengan ini H_3 diterima.
4. H4: Nilai *path coefficients* pengaruh variabel efikasi diri (X2) terhadap motivasi kerja (Z) diperoleh sebesar 0,220 dengan t-*statistics* 2,697 > 1,96 dan p-*values* 0,007 < 0,05 maka dengan ini H_4 diterima.
5. H5: Nilai *path coefficients* pengaruh variabel motivasi kerja (Z) terhadap OCB (Y) diperoleh sebesar 0,331 dengan t-*statistics* 4,651 > 1,96 dan p-*values* 0,000 < 0,05 maka dengan ini H_5 diterima.
6. H6: Nilai *path coefficients* pengaruh variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap OCB (Y) melalui motivasi kerja (Z) diperoleh sebesar 0.081 dengan t-*statistic* 2,369 > 1,96 dengan p-*values* sebesar 0,017 < 0,05 maka dengan ini H_6 diterima.
7. H7: Nilai *path coefficients* pengaruh variabel efikasi diri (X2) terhadap OCB (Y) melalui motivasi kerja (Z) diperoleh sebesar 0.073 dengan t-*statistic* 2,188 > 1,96 dengan p-*values* 0,029 < 0,05 maka dengan ini H_7 diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB perawat RSUD Indrasari Rengat. Hal ini menunjukkan apabila pemimpin sudah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik maka perilaku OCB pada perawat RSUD Indrasari Rengat juga akan meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian Evany *et al.,* (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.
2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap OCB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB Perawat RSUD Indrasari Rengat. Hal ini menunjukkan apabila efikasi diri pada perawat RSUD Indrasari Rengat tinggi maka perilaku OCB pada perawat RSUD Indrasari Rengat juga tinggi. Hal ini didukung dengan penelitian Fitriyana & Khasanah (2020) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.
3. **P**engaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan apabila pemimpin menerapkan kepemimpinan transformasional yang baik maka motivasi kerja perawat RSUD Indrasari Rengat juga akan baik. Hal ini didukung oleh penelitian Sulaiman (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.
4. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan apabila efikasi diri perawat RSUD Indrasari Rengat tinggi maka motivasi kerja perawat RSUD Indrasari Rengat juga tinggi. Hal ini didukung dengan penelitian Ramadhani & Dipoatdmodjo (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja.
5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap OCB. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja meningkatkan maka OCB juga akan meningkat. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin tinggi OCB yang dimilikinya. Hal ini didukung dengan penelitian Febriani & Fatmawati (2016) yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap OCB Melalui Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil *indirect effect* yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan kepemimpinan transformasional terhadap OCB. Hal ini didukung dengan penelitian Maduningtias (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB dan tinggi rendahnya OCB dapat dipengaruhi oleh adanya variabel motivasi kerja.
7. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap OCB Melalui Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil *indirect effect* yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan efikasi diri terhadap OCB. Hal ini didukung dengan penelitian Taloga & Pramono (2021) pada penelitiannya menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap OCB. Kemudian Jufrizen & Hutasuhut (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji analisis data diatas maka dapat ditarik kesimpulan yaitu, (1) Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (2) Efiasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (3) Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (4) Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. (5) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (6) Motivasi kerja memediasi hubungan kepemimpinan transformasional terhadap OCB. (7) Motivasi kerja memediasi hubungan efikasi diri terhadap OCB.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka saran sebagai bahan pertimbangan bagi bagi RSUD Indrasari Rengat yaitu, (1) Dalam upaya mengoptimalkan OCB pada perawat RSUD Indrasari Rengat diharapkan setiap perawat untuk meningkatkan kontibusinya dengan mengikuti setiap kegiatan yang diadakan rumah sakit karena hal tersebut akan menambah ilmu dan wawasan terkait pengasuhan keperawatan. (2) Dalam upaya mengoptimalkan kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada RSUD Indrasari Rengat diharapkan agar setiap pemimpin aktif dalam memberikan solusi atau ide terhadap permasalahan yang dihadapi. (3) Dalam upaya mengoptimalkan efikasi diri pada perawat RSUD Indrasari Rengat diharapkan setiap sperawat untuk memperbanyak mempelajari cara pengasuhan keperawatan terbaru dari sosial media, buku dan sumber lainnya serta belajar dari kesalahan yang terjadi pada saat ragu mengambil keputusan sehingga mampu membuat diri lebih yakin. (4) Dalam upaya mengoptimalkan motivasi kerja perawat RSUD Indrasari Rengat diharapkan setiap perawat untuk menikmati setiap pekerjaan dan menjalankan dengan sepenuh hati.

DAFTAR PUSTAKA

Dwirosanti, N. (2017), *Impact Of Transformational Leadership, Personality And Job Involvement To Organizational Citizenship Behavior*.

Evany, N.P., Puspita, G., Sagung, A.A. And Dewi, K. (2020), "The Effect Of Transformational Leadership, Organizational Culture, And Motivation On Organizational Citizenship Behavior", *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research*, Vol. 4 No. 3, Pp. 433–439.

Febriani, H.D. And Fatmawati, R. (2016), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviaor (Ocb) Karyawan Pt. Pelindo Iii (Persero) Cabang Tanjung Perak Surabaya*, *Jurnal Aplikasi Administrasi*, Vol. 19.

Fitriyana, L. And Khasanah, N. (2020), "Pengaruh Kepuasan Kerja, Self Efficacy, Dan Komitmen

Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada PNS UPTD Unit Puskesmas Kebumen II", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, Vol. 2 No. 6.

Ghozali, I. And Hengky Latan. (2015), *Partial Least Square. Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, Semarang.

Ghufron And Risnawita. (2016), *Teori-Teori Psikologi*, Edited By Kusumaningratri, R., Ar-Ruzz Media, Jogjakarta.

Hayati, N. And Purwanto, A. (2020), "Dampak Pengembangan SDM Dan Kepribadian Terhadap Kompetensi Dan Kinerja (Studi Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan Dan Pertamanan Kota Pasuruan)", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 6 No. 2, Pp. 59–75.

Jufrizen, J. And Hutasuhut, M.R. (2022), "The Role Of Mediation Behavior Organizational Citizenship On The Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance", *Journal Of International Conference Proceedings*, Vol. 5 No. 2, Pp. 162–183, Doi: 10.32535/Jicp.V5i2.1682.

Kultsum, U. (2017), "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta", *Journal Of Business Studies*, Vol. 2 No. 2, Pp. 121–132.

Maduningtias, L. (2017), "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada PT GMF Aeroasia", *Hukum Dan Bisnis*, Vol. 2 No. 4.

Philip M. Podsakoff, Mackenzie, S.B. And Podsakof, N.P. (2018), *The Oxford Handbook Of Organizational Citizenship Behavior*, Oxford University Press, United States Of America.

Ramadhani, I. And Dipoatdmodjo, T.S.P. (2023), "Motivasi Kerja Karyawan Plasa Telkom Group Maros The Effcect Of Workload And Self-Efficacy On The Work Motivation Of Telkom Plasa Employees Group Maros", Vol. 4, Pp. 215–221.

Rivai. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, CV Alfabeta, Bandung.

Sulaiman, H. (2021), "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemkab Malang (Studi Pada Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Malang)", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Pp. 1–10.

Taloga, D. And Pramono, S.D. (2021), "Analisis Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediator Pada PT. PLN (Persero) Udiklat Jakarta", *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, Vol. 16 No. 2, Pp. 23–37.