

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) RUMAH SAKIT PERTAMINA CIREBON

Asep Sumarsana¹, Iis Trisnawati², Nana Supriana³, Agung Supriyadi^{4*}

¹STIE YASMI CIREBON

²STIE YASMI CIREBON

³STIE YASMI CIREBON

⁴Universitas Catur Insan Cendekia

asepsumarsanayasmi@gmail.com¹, iistrisnawati.07@gmail.com², nanasupriana90@yahoo.com³,
agung.supriyadi@cic.ac.id^{4*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Rumah Sakit Pertamina Cirebon. Responden dalam penelitian ini karyawan Rumah Sakit Pertamina Cirebon dengan metode regresi linier berganda serta alat analisis SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Abstract

This research aims to determine the influence of autocratic leadership style and work motivation on Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Pertamina Hospital Cirebon Distribution. Respondents in this study were employees of Pertamina Hospital Cirebon Distribution using multiple linear regression methods and SPSS analysis tools. The results of this research show that autocratic leadership style influences Organizational Citizenship Behavior (OCB) and work motivation also influences Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Key words: Autocratic Leadership Style, Work Motivation, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari peran berbagai komponen di dalamnya. Bersama dengan ketersediaan modal, sumber daya alam, dan perkembangan teknologi, faktor sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam menentukan pergerakan pembangunan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas baik mampu mendorong terciptanya kombinasi faktor-faktor pelengkap lain agar berjalan beriringan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Seorang pemimpin harus mempunyai kualitas dan sikap yang konsisten untuk dapat mempengaruhi orang lain sehingga orang lain mau mengikutinya. Pemimpin mempunyai

wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota atau kelompok. Baik buruknya seorang pemimpin dapat diketahui dari cara pemimpin tersebut berperilaku sehari-hari. Perilaku pimpinan ini sering juga disebut gaya kepemimpinan (style of leadership).

Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia masih menjadi sesuatu hal yang menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam karena berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya sebuah organisasi. Peran seorang kepemimpinan dalam sebuah organisasi sebagai tolak ukur keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.

Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan

memelihara perilaku manusia demi pencapaian tujuan tertentu. (Greenberg dan Baron, 2018).

Organisasi membutuhkan karyawan yang memperlihatkan perilaku OCB, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi (Robbins dan Judge, 2018). Menurut Shweta dan Srirang (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB antara lain: disposisi individu dan motif individu, kohesivitas kelompok, sikap pegawai (komitmen organisasi dan kepuasan kerja), kepemimpinan transformasional, dan keadilan organisasi.

Agar perilaku ekstra peran atau OCB bisa ditunjukkan dengan baik, maka keefektifan peran seorang pemimpin, Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi seluruh karyawan yang dipimpinnnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian penelitian ini diadakan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Rumah Sakit Pertamina Cirebon.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, rumusan masalah yang digunakan dalam mengidentifikasi masalah yang akan dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Rumah Sakit Pertamina Cirebon?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Rumah Sakit Pertamina Cirebon?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap Organizational

Citizenship Behavior (OCB) di Rumah Sakit Pertamina Cirebon?

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kouzes dan Posner dalam Rooney (2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai seperangkat keterampilan dan kemampuan seorang individu yang dapat memandang suatu tujuan. Selanjutnya Toor dan Ofori dalam Rooney (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kombinasi dari karakteristik dan keterampilan yang diperlukan untuk mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan Menurut Stogdill dalam Lee Kim Lian (2018) didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam menyelesaikan sesuatu. Ini mencerminkan sebuah perilaku hubungan pengaruh antara pemimpin dan bawahan dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kim dan Maubourgne dalam Randeree (2018) Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi kepercayaan dan dukungan di antara orang-orang yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya gaya kepemimpinan menurut Dubrin dalam Randeree (2018) Gaya kepemimpinan adalah kombinasi sikap dan perilaku, yang mengarah kepada keteraturan dan prediktabilitas tertentu dalam berurusan dengan anggota kelompok

Motivasi

Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia demi pencapaian tujuan tertentu. (Greenberg dan Baron, 2018).

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks ini maka motivasi yang dimaksud adalah fokus pada tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Robbins dan Judge (2018).

Rivai dan Sagala (2020) menganggap motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Lebih lanjut Rivai dan Sagala (2020) mengungkapkan bahwa sumber motivasi ada tiga faktor, yaitu: 1) kemungkinan untuk berkembang, 2) jenis pekerjaan, dan 3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Robbins dan Judges (2018) telah membagi teori motivasi tradisional dengan teori motivasi kontemporer. Teori motivasi tradisional diantaranya adalah teori hierarki kebutuhan Maslow, teori X dan Y, dan teori dua faktor. Sedangkan, teori motivasi kontemporer diantaranya adalah teori kebutuhan McClelland. Robbins dan Judge (2018) mengkritik teori motivasi tradisional sebagai teori yang tidak menunjukkan hasil yang baik setelah dilakukan pemeriksaan yang menyeluruh.

Robbins dan Judge (2018) selanjutnya merekomendasikan teori motivasi kontemporer karena dianggap lebih valid dan juga karena dikembangkan baru-baru ini sehingga teori-teori ini menggambarkan kondisi pemikiran saat ini dalam menjelaskan motivasi karyawan.

Ernest J. McCormick mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (Mangkunegara, 2021)

Jadi, motivasi kerja adalah suatu proses sikap dan nilai-nilai yang mendorong, membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuannya dalam lingkungan kerja. Dimensi-dimensi motivasi kerja menurut David McClelland (Robbin dan Judge, 2018) antara lain kebutuhan pencapaian, kebutuhan kekuatan, dan kebutuhan hubungan.

Oganizational Citizenship Behaviour

Menurut Organ dalam Ahmadi dan Rekan (2021) OCB adalah sebagai perilaku karyawan yang secara sukarela terlibat dalam meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi tidak secara eksplisit dihargai oleh organisasi, tepatnya OCB adalah tipe khusus dari perilaku

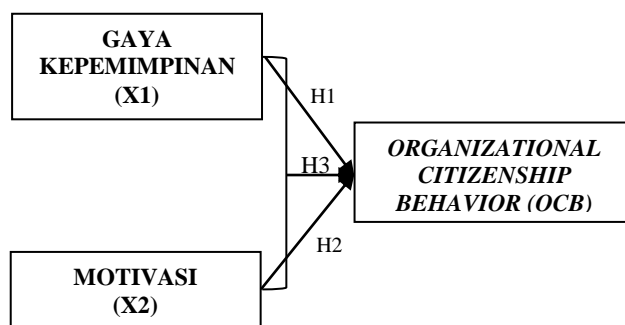
organisasi yang diperlukan untuk pertumbuhan dan keberhasilan setiap organisasi. Meskipun perilaku semacam ini bukan merupakan faktor wajib untuk dipertahankan dalam Organisasi tapi tetap merupakan aspek vital dan penting dalam pertumbuhan setiap organisasi. Organizational Citizenship Behavior merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas, efisiensi dan produktivitas organisasi. OCB salah satu faktor yang dapat menjembatani kesenjangan tidak hanya antara tim manajemen dan karyawan, tetapi juga dapat menghilangkan konflik antar karyawan guna untuk mencapai tujuan bersama. Selanjutnya menurut Bernard dalam Andreas (2021) OCB adalah kerelaan bekerjasama (Willingness to cooperate).

John dalam Andreas (2021) OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela (extra-role-behaviour) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan tanpa saran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku manusia dari tindakan sukarela dan saling membantu tanpa meminta bayaran atau imbalan. Menurut Mehboob & Bhutto dalam Qamar (2022) OCB adalah perilaku yang berkaitan dengan pilihan pribadi dan jika tidak melakukan hal itu, maka tidak akan mendapatkan hukuman dalam organisasi.

Berdasarkan definisi OCB di atas, maka dapat ditarik satu definisi, OCB adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dengan sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi.

Kerangka Pemikiran



2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, penulis menguji ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) di lingkup Rumah Sakit Pertamina Cirebon. Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah dengan angket / kuesioner berupa pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa semua variabel valid dan reliabel.

3.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid Berdasarkan hasil output pada SPSS pada pengujian validitas motivasi dan disiplin terhadap kinerja bisa di lihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 3.1. Hasil Pengukuran Validitas Gaya Kepemimpinan

No Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,441	0,244	Valid
Pertanyaan 2	0,439	0,244	Valid
Pertanyaan 3	0,292	0,244	Valid
Pertanyaan 4	0,326	0,244	Valid
Pertanyaan 5	0,643	0,244	Valid
Pertanyaan 6	0,524	0,244	Valid
Pertanyaan 7	0,424	0,244	Valid
Pertanyaan 8	0,536	0,244	Valid
Pertanyaan 9	0,282	0,244	Valid
Pertanyaan 10	0,671	0,244	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dengan menggunakan responden sebanyak 66, dan dengan taraf signifikan alpha 5 % (0,05), maka nilai $r_{tabel} = 0,244$ butir pertanyaan ini dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan

output SPSS dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 3.2. Hasil Pengukuran Validitas Motivasi

No Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,446	0,244	Valid
Pertanyaan 2	0,402	0,244	Valid
Pertanyaan 3	0,506	0,244	Valid
Pertanyaan 4	0,425	0,244	Valid
Pertanyaan 5	0,463	0,244	Valid
Pertanyaan 6	0,520	0,244	Valid
Pertanyaan 7	0,507	0,244	Valid
Pertanyaan 8	0,494	0,244	Valid
Pertanyaan 9	0,573	0,244	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dengan menggunakan responden sebanyak 66, dan dengan taraf signifikan alpha 5% (0,05), maka nilai $r_{tabel} = 0,244$ butir pertanyaan

ini dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan output SPSS dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel motivasi

kerja dinyatakan valid.

Tabel 3.3. Hasil Pengukuran Validitas *Organizational Citizhenship (OCB)*

No Instrumen	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,714	0,244	Valid
Pertanyaan 2	0,743	0,244	Valid
Pertanyaan 3	0,573	0,244	Valid
Pertanyaan 4	0,610	0,244	Valid
Pertanyaan 5	0,699	0,244	Valid
Pertanyaan 6	0,718	0,244	Valid
Pertanyaan 7	0,686	0,244	Valid
Pertanyaan 8	0,625	0,244	Valid
Pertanyaan 9	0,665	0,244	Valid
Pertanyaan 10	0,494	0,244	Valid
Pertanyaan 11	0,714	0,244	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dengan menggunakan responden sebanyak 66, dan dengan taraf signifikan alpha 5% (0,05), maka nilai r_{tabel} = 0,244 butir pertanyaan ini dikatakan valid jika r_{hitung} > r_{tabel}. Berdasarkan output SPSS dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel *Organizational Citizhenship Behavior (OCB)* dinyatakan valid.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen memiliki indeks kepercayaan yang baik jika diujikan berulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliable, apabila nilai Cronbach Alpha > 0,05. Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sugiyono (2016) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria indeks koersioner sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interval Kriteria Reliabilitas

No.	Interval	Kriteria
1	1,000 - 0,800	Sangat Tinggi
2	0,799 - 0,600	Tinggi
3	0,599 - 0,400	Sedang
4	0,399 - 0,200	Rendah
5	0,199 - 0,000	Sangat Rendah

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.896	10	.627	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	11

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah gaya kepemimpinan (X1) = 0,896 motivasi kerja (X2) = 0,627 dan *Organizational Citizhenship Behavior (OCB)* (Y) = 0,851. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliable, apabila nilai Cronbach Alpha > r_{tabel} yaitu 0,244. Dapat disimpulkan bahwa X1 0,896 > 0,244, maka instrument motivasi dinyatakan reliable dengan kriteria Tinggi, X2 0,627 > 0,244 maka instrument disiplin dinyatakan reliable dengan kriteria sangat Tinggi. Dan Y 0,851 > 0,244 maka instalment *Organizational Citizhenship Behavior (OCB)* dinyatakan reliable dengan kriteria Tinggi.

3.3. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (*Organizational Citizhenship Behavior (OCB)*). Berdasarkan hasil output SPSS uji regresi berganda di dapat tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.550	7.846		1.345	.004
X1	.104	.111	.106	3.938	.035
X2	.688	.159	.488	4.325	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 10,550 + 0,104x_1 + 0,688x_2$$

Diketahui nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai 0,104, nilai koefisien dari gaya kepemimpinan bernilai positif yang berarti ketika gaya kepemimpinan meningkat maka Organizational Citizhenship Behavior (OCB) juga akan meningkat. Diketahui juga nilai koefisien regresi motivasi kerja bernilai 0,688 dan bernilai positif ini berarti ketika motivasi kerja meningkat maka Organizational Citizhenship Behavior (OCB) akan meningkat.

3.4. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Organizational Citizhenship Behavior (OCB) (Y). berikut adalah tabel hasil dari uji koefisien determinasi.

Tabel 3.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.229	.205	4.97913

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan output model summary diatas, diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,229 cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,229 \times 100\%$$

$$KD = 22,9 \%$$

Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Organizational Citizhenship Behavior (OCB) sebesar 22,9%. Sedangkan sisanya sebesar 77,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.5. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial (Uji t) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara parsial mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel berikutnya. Apabila t hitung > t tabel maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara

variabel bebas yang diteliti dengan variabel berikutnya. Adapun hasil Uji t sebagai berikut :

Tabel 3.7 Hasil Uji T Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.550	7.846		1.345	.004
	X1	.104	.111	.106	3.938	.035
	X2	.688	.159	.488	4.325	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan sebagai (X1) terhadap Organizational Citizhenship Behavior (OCB). Diperoleh nilai sig 0,352 < 0,05 dan nilai t_hitung > t_tabel (3,938 > 1,66827). Dengan demikian Ha diterima dan signifikan artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizhenship Behavior (OCB).
- b. Pengaruh motivasi kerja sebagai (X2) terhadap Organizational Citizhenship Behavior (OCB). Diperoleh nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t_hitung > t_tabel (4,325 > 1,66827). Dengan demikian Ha diterima dan signifikan artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizhenship Behavior (OCB).

2. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Organizational Citizhenship Behavior (OCB) .

Tabel 3.8 Hasil Uji F ANOVA*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.881	2	231.941	9.356	.000 ^b
	Residual	1561.876	63	24.792		
	Total	2025.758	65			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pengaruh gaya kepemimpinan sebagai (X1) dan motivasi kerja sebagai (X2) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) . Diperoleh nilai sig $0,352 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($9,356 > 3,14$). Dengan demikian H_a diterima dan signifikan artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

3.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan analisis regresi berganda, maka dilakukan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pengaruh Gaya kepemimpinan sebagai (X1) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) . Diperoleh nilai sig $0,035 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,938 > 1,66827$). Dengan demikian H_a diterima dan signifikan artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Pengaruh Motivasi kerja sebagai (X2) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini berarti bahwa semakin meningkatkan gaya kepemimpinan akan semakin meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Rumah Sakit Pertamina Cirebon. Penelitian ini memperkuat penelitian Ong, Steven Jordan Gunadi (2018), yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan di CV. Sumber Teknik Semarang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,325 > 1,66827$). Dengan demikian H_a diterima dan signifikan artinya Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel

ini berarti bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Pertamina Cirebon akan semakin meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Rumah Sakit Pertamina Cirebon. Penelitian ini memperkuat penelitian Abda Alif (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perusahaan Terminal LPG. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Pengaruh Gaya kepemimpinan sebagai (X1) dan Motivasi kerja sebagai (X2) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) . Diperoleh nilai sig $0,352 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($9,356 > 3,14$). Dengan demikian H_a diterima dan signifikan artinya Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) .

Hal ini berarti semakin meningkatnya Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama akan semakin meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT. Rumah Sakit Pertamina Cirebon.

Penelitian ini memperkuat penelitian Rangga Agus Supriyatna (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Elunsa Tbk Prabumulih”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

4. KESIMPULAN

dependen yaitu organizational citizenship behavior (OCB) . Hal ini berarti semakin

meningkatkan gaya kepemimpinan karyawan akan semakin meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Rumah Sakit Pertamina Cirebon.

Variabel disiplin mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal ini berarti semakin merawat motivasi kerja karyawan akan semakin meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Rumah Sakit Pertamina Cirebon.

Nilai pengaruh Simultan dari variabel gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) adalah sebesar 22,9%. Dengan demikian manajemen harus memperhatikan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan organizational citizenship behavior (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [2] Alif, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan terminal LPG. *Jurnal MIX*, IV(2).
- [3] Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Ashar. (2021). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- [5] Badeni, M. A. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- [6] Kartini, I. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1). ISSN: 2252-9993.
- [7] Umam, K. (2012). *Perilaku organisasi* (pp. 269-270). Bandung: CV. Pustaka Setia.
- [8] Bakhtiar, M. R. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri dan Kantor Cabang Pembantu Blitar). *Fenomena*, 20(2).
- [9] Ong, S., & Gunadi, J. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan otokratik terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Sumber Teknik Semarang. *Agora*, 6(2).
- [10] Moeheriono, M. S. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (pp. 386-390). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [11] Supriyatna, R. A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan PT. Elnusa Tbk Prabumulih. Universitas Tridianti Palembang.
- [12] Riduwan, & Kuncoro. (2018). *Cara menggunakan dan memaknai analisis jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Loliyana, R., Barusman, A. R. P., & Oktaviannur, M. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. *Jurnal Visionist*, 7(2). ISSN: 1411-4186.
- [14] Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi (Edisi kesepuluh)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- [15] Marbun, S. T. M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Supadio Pontianak. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa (JIKMA)*, 1(1).
- [16] Sugiyono. (2016). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.