



+62 813 8765 4578

+62 813 8765 4578

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti-info@gmail.com

**PENGARUH MOTIVASI DAN SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) SUNGAI DAREH**

Arbiuddin syahputra Hakim Harahap<sup>1</sup>, Dian Vita Dilla<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>) Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Sumatera Barat, Indonesia

**ARTICLE INFORMATION**

Received: 23 April 2020

Revised: 11 April 2020

Issued: 16 Mei 2020

Corresponding Author: First author

E-mail:

[arbiuddinsyahputrahakimharahap@gmail.com](mailto:arbiuddinsyahputrahakimharahap@gmail.com)

[dianvitadilla@gmail.com](mailto:dianvitadilla@gmail.com)



DOI:10.38035/JMPIS

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. Variabel penelitian yaitu Motivasi (X1), Servant Leadership (X2) Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Z) dan Kinerja Karyawan (Y). Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner dengan sampel 71 responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi, path analysis, analisis regresi berganda, untuk uji hipotesis digunakan yaitu uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Servant Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan tingkat signifikan ( $0,046 < 0,05$ ). (c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). (d) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Servant Leadership terhadap kinerja dengan tingkat signifikan ( $0,012 < 0,05$ ). (e) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja dengan tingkat signifikan ( $0,039 < 0,05$ ). (f) Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai pengaruh tidak langsung 0,151 kecil dari pengaruh langsung 0,636. (g) Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak dapat memediasi pengaruh Servant Leadership terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai pengaruh tidak langsung 0,034 kecil dari pengaruh langsung 0,174.

**Kata Kunci:** Motivasi, Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang sama.

Sumber daya manusia menjadi kunci yang sangat penting didalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pengelola, pengatur dan pemanfaatannya sehingga dapat berfungsi secara baik untuk tercapainya tujuan organisasi.. Sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian system, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku yang kondusif sebagai karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Setiap organisasi termasuk rumah sakit, pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim mau pun kelompok kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh merupakan salah satu institusi yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan Kesehatan dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan terhadap masyarakat Kabupaten Dharmasraya. Dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan, rumah sakit sebagai suatu organisasi dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal yang bersifat dinamis.

Disamping itu RSUD Sungai Dareh juga dituntut untuk mampu memberikan pelayanan prima dan terbaik terhadap masyarakat. Berikut ini terdapat data pencapaian tingkat kerja yang telah dicapai oleh RSUD Sungai Dareh sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pengukuran Kinerja**  
**RSUD Sungai Dareh 2018**

No	Indikator	Satuan	Target 2018	Capaian 2018	Presentase Capaian (%)
1.	Akreditasi Rumah Sakit	Tingkat	Utama	Utama	100%
2.	Bed Occupancy Rate (BOR)	%	63,30	54,8	86,57
3.	Avarage Lenght of Stay (AVLOS)	Hari	5,3	4,2	79,24
4.	Turn Over Internal (TOI)	Hari	3	2,7	90
5.	Bed Turn Over (BTO)	Kali	40	60,5	151,25
6.	Net Death Rate (NDR)	%	0,006	0,009	150
7.	Gross Death Rate (GDR)	%	0,025	0,030	120

*Sumber : Lakip RSUD sungai Dareh, Dharmasraya*

Berdasarkan hasil data diatas bahwa yang ditargetkan atau diprogramkan belum semua terealisasi dengan baik dan sesuai dengan program tahun 2018. Program yang tidak terpenuhi yaitu *Bed Occupancy Rate* (BOR) tercapai 86,57% penyimpangan tidak tercapai 13,43%, *Avarage Lenght of Stay* (AVLOS) tercapai 79,24% penyimpangan tidak tercapai 20,76% dan *Turn Over Internal* (TOI) tercapai 90% penyimpangan tidak tercapai 10%. Jadi dari tujuh program ada tiga program yang belum tercapai. Jadi ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja perusahaan.

Menurut (**Aprilliansyah, Astuti, & Sulityo, 2018**) *Servant Leadership* adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu menjadi pihak pertama yang melayani.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Supriyanto, 2016**) menerangkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik *Servant Leadership* maka semakin baik kinerja, begitu sebaliknya semakin buruk *Servant Leadership* maka semakin buruk kinerja karyawan.

Menurut (**Suhardi, 2019**) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Lestari & Ghaby, 2018**) menerangkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seorang karyawan menurun maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Menurut (**Sandy, 2015**) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Indikator kinerja karyawan menurut (**Wibowo, 2016**) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian.

### Motivasi

Menurut (**Hartatik, 2014**) Motivasi berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan

tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Sidanti, 2015) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*)
3. Kebutuhan hubungan Sosial (*Affiliation*)
4. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*)
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*).

### ***Servant Leadership***

Menurut (Nurnaningsih, 2017) *Servant Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang sangat peduli atas pertumbuhan dalam dinamika kehidupan pengikut dirinya serta komunikasinya dimulai dari perasaan natural yang ingin melayani. Menurut (Prabowo & Setiawan, 2013) indikator *Servant Leadership* adalah:

1. Hasrat yang kuat untuk perubahan positif.
2. Komitmen seorang pemimpin.
3. Pemimpin yang memahami situasi.
4. Pemimpin memiliki keterampilan.
5. Pemimpin menyiapkan kontribusi untuk lingkungan.

### ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

(Komang, Sekar, Dewi, & Ardana, 2017) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Menurut (Ubaidillah, 2017) bahwa indikator dalam *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu:

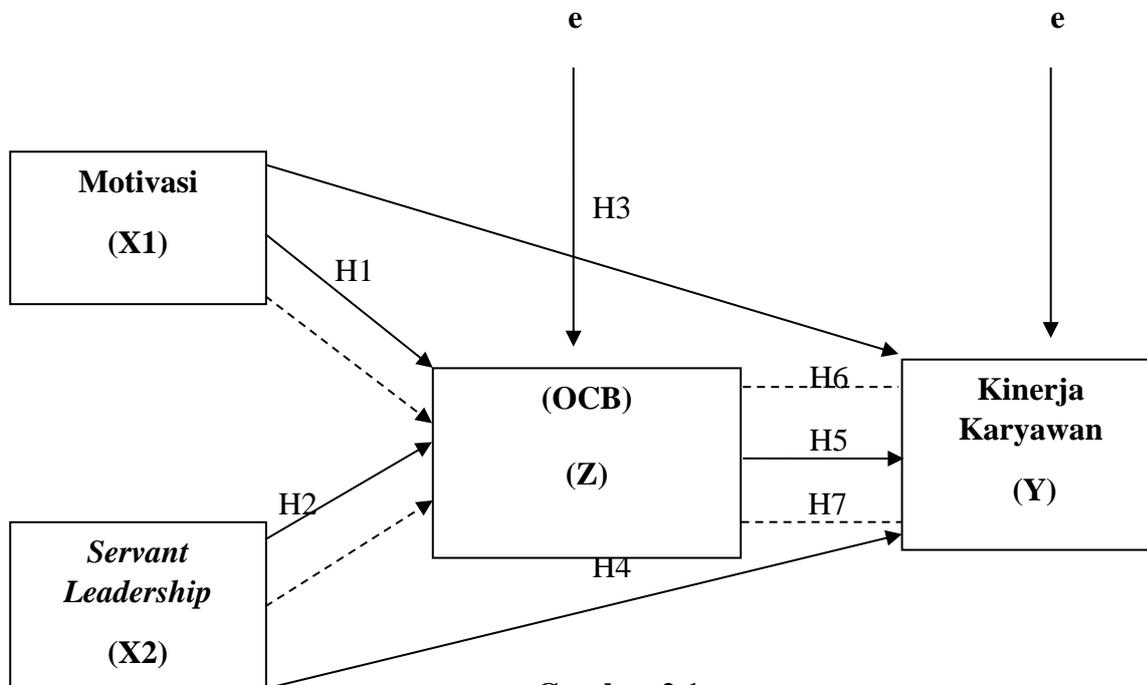
1. *Altruism* atau *helping behavior*
2. *Courtesy*
3. *Individual initiative* atau *conscientiousness*
4. *Sportsmanship*
5. *Civic virtue* atau *organizational participation*.

### **Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh**

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh merupakan satu dari sekian Rumah Sakit milik Pemerintah Kabupaten (PEMKAB) Dharmasraya yang berbentuk Rumah Sakit Umum Daerah, yang diurus oleh Pemerintah Kabupaten (PEMKAB). Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh ini bertempat di Jl. Lintas Sumatera KM 2, Kec. Pulau Punjung, Kab. Dharmasraya, Dharmasraya, Indonesia.

### Kerangka Pikir

Dari uraian diatas, maka dapat dibuatkan kerangka pikir sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

### Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh.
- H2: Diduga *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh.
- H3: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh.
- H4: Diduga *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh.
- H5: Diduga *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Dareh.
- H6: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh.

H7 : Diduga *Servant Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif, metode kausal adalah metode penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Alasan menggunakan metode kualitatif adalah karena permasalahan belum jelas, *holistik*, kompleks, dinamis dan penuh makna sehingga tidak mungkin data pada situasi sosial tersebut. Penelitian ini bermaksud memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola, hipotesis dan teori.

### Populasi dan Sampling

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tenaga medis dan non medis yang berjumlah 247 orang.

Menurut **Slovin** banyaknya sampel dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal

N= Jumlah populasi keseluruhan

e = Persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel (1%,5%, atau 10%)

Berdasarkan rumusan tersebut jumlah sampel yang diperoleh penelitian ini dengan nilai presisi ditetapkan sebesar 10% adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{247}{1 + 247 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{247}{3.47} = 71,18 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang karyawan tenaga medis dan non medis.

### Analisis Korelasi

(Umar, 2014) menyatakan analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Jadi tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain. Simbol dari besaran korelasi adalah r yang disebut koefisien korelasi sedangkan simbol parameternya  $\rho$  (dibaca rho).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Secara umum dapat

dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi pada ( $R^2$ ) berada antara 0 dan 1 atau  $0 < R^2 < 1$ .

### Uji Parsial (uji t)

$$t_{hitung} = \frac{R \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

R = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi parsial

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel independen

### Persamaan Regresi

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Menurut (Sugiyono, 2014) Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda yang persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\text{Model 1 } Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Model 2 } Y = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + e$$

Dimana :

Z : *Organizational citizenship behavior* (OCB)

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Motivasi

X2 : *Servant leadership*

e : error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 2.1, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**

**Hasil Koefisien Determinasi Variabel Motivasi (X1), *Servant Leadership* (X2) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 <sup>a</sup>	,567	,554	8,144

a. Predictors: (Constant), servant leadership (X2), motivasi (X1)

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,554 atau 55,4%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen Motivasi (X1), *Servant Leadership* (X2) terhadap variabel intervening *Organizational Citizenship*

*Behavior* (OCB) (Z) sebesar 0,554 atau 55,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Koefisien Determinasi Variabel Motivasi (X1), *Servant Leadership* (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 <sup>a</sup>	,713	,700	4,626

a. Predictors: (Constant), OCB (Z), servant leadership (X2), motivasi (X1)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,700 atau 70%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen Motivasi (X<sub>1</sub>), *Servant Leadership* (X<sub>2</sub>), dan variabel intervening *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Z) terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,700 atau 70%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Uji Parsial (uji t)**

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS versi 2.1 maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3**  
**Pengujian Secara Parsial (Uji t) Atas Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan *Servant Leadership* terhadap OCB (Z)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,514	6,191	,891	,376
	motivasi (X1)	,870	,097	,720	,000
	servant leadership (X2)	,187	,092	,163	,046

a. Dependent Variable: OCB (Z)

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel diatas di ketahui t hitung > t tabel (8,976 > 1,667) dengan tingkat signifikan (0,000<0,05), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan OCB. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima. Jadi H1 yang menyatakan ada pengaruh Motivasi Kerja secara langsung terhadap OCB **diterima**.

Dari tabel diatas di ketahui t hitung > t tabel (2,033>1,667) dengan tingkat signifikan (0,046<0,05), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang tidak signifikan antara *Servant Leadership* dengan OCB. Dengan demikian Ho diterima dan H2 ditolak. Jadi H2 yang menyatakan ada pengaruh *Servant Leadership* secara langsung terhadap OCB **diterima**.

**Tabel 4.4**  
**Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Kerja (X1)**  
**terhadap Kinerja (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,881	3,537		4,207	,000
1					
motivasi (X1)	,533	,081	,636	6,546	,000
servant leadership (X2)	,138	,054	,174	2,575	,012
OCB (Z)	,145	,069	,210	2,108	,039

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel diatas di ketahui t hitung > t tabel ( $6,546 > 1,667$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh yang positif signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi  $H_3$  yang menyatakan ada pengaruh Motivasi Kerja secara langsung terhadap kinerja **diterima**.

Dari tabel diatas di ketahui t hitung > t tabel ( $2,575 > 1,667$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,012 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara *Servant Leadership* dengan Kinerja. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi  $H_4$  yang menyatakan ada pengaruh *Servant Leadership* secara langsung terhadap Kinerja **diterima**.

Dari table diatas diketahui t hitung > t tabel ( $2,108 > 1,667$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,039 < 0,05$ ), artinya secara persial ada pengaruh yang positif tidak signifikan antara OCB terhadap Kinerja.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi  $H_5$  yang menyatakan ada pengaruh OCB secara langsung terhadap Kinerja **diterima**.

### **Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui OCB Sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan pengaruh secara langsung Motivasi Kerja terhadap OCB dan pengaruh OCB terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien  $b_1 = 0,720$  dan signifikan pada 0,000, sedangkan nilai koefisien  $b_3 = 0,210$  dan signifikan pada 0,039. Yang menyatakan ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui OCB sebagai variabel intervening.

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur  $b_1ZX_1$  dikalikan dengan nilai koefisien jalur  $b_3ZY$  menjadi ( $0,720 \times 0,210$ ) = 0,151. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung ( $0,151 < 0,636$ ).  **$H_6$  Ditolak.**

## Pengaruh Variabel *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Melalui OCB Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan pengaruh secara langsung *Servant Leadership* terhadap OCB dan pengaruh OCB terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien  $b_2 = 0,163$  dan signifikan pada  $0,046$ , sedangkan nilai koefisien  $b_3 = 0,210$  dan signifikan pada  $0,039$ . Yang menyatakan ada pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja melalui OCB sebagai variabel intervening.

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur  $(0,163 \times 0,210) = 0,034$ . Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung  $(0,034 < 0,174)$ . **H7 Ditolak.**

### Persamaan Regresi

Tabel 4.5

Hasil Regresi Jalur Variabel Motivasi Kerja (**X1**), *Servant Leadership* (**X2**), terhadap OCB (**Z**)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,514	6,191		,891	,376
1 motivasi (X1)	,870	,097	,720	8,976	,000
<i>Servant Leadership</i> (X2)	,187	,092	,163	2,033	,046

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Z = 5,514 + 0,720 X_1 + 0,163 X_2 + e_1$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 5,514 artinya apabila Motivasi Kerja dan *Servant Leadership* tidak ada maka OCB tetap sebesar 5,514 persen.
2. Koefisien regresi sebesar 0,720 artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi *Servant Leadership* di abaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan OCB sebesar 0,720 persen.
3. Koefisien regresi sebesar 0,163 artinya apabila *Servant Leadership* di tingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Motivasi Kerja di abaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan OCB sebesar 0,163 persen.
4.  $e_1$  merupakan varian variabel OCB yang tidak dijelaskan oleh Motivasi Kerja, *Servant Leadership*. Besarnya  $1 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{1 - 0,567} = 0,658$ .

**Tabel 4.6**  
**Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Kerja (X1), *Servant Leadership* (X2), dan OCB (Z) Terhadap Kinerja (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,881	3,537		4,207	,000
motivasi (X1)	,533	,081	,636	6,546	,000
<i>Servant Leadership</i> (X2)	,138	,054	,174	2,575	,012
OCB (Z)	,145	,069	,210	2,108	,039

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 14,881 + 0,636 X_1 + 0,174 X_2 + 0,210 Z + e_2$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa persamaa II yaitu:

1. Konstanta sebesar 14,881 artinya apabila Motivasi Kerja, *Servant Leadership* dan OCB tidak ada maka Kinerja tetap sebesar 14,881 persen.
2. Koefisien sebesar 0,636 artinya apabila Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi *Servant Leadership* dan OCB di abaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,636 persen.
3. Koefisien sebesar 0,174 artinya apabila *Servant Leadership* di tingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Motivasi Kerja dan OCB di abaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja Sebesar 0,174 persen.
4. Koefisien sebesar 0,210 artinya apabila OCB di tingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Motivasi Kerja dan *Servant Leadership* di abaikan, maka akan mengakibatkan Peningkatan kinerja Sebesar 0,210 Persen.

**$e_2$  Merupakan Varian Variabel kinerja Yang tidak dijelaskan oleh Motivasi Kerja, *Servant Leadership*, dan OCB. Besarnya  $1 = \sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{1 - 0,713} = 0,536$**

## **.KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan melalui analisis statistik dari kuesioner yang disebarakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 8,976 dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 2,033 dengan tingkat signifikan ( $0,046 < 0,05$ ).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja sebesar 6,546 dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ).
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Servant Leadership* terhadap kinerja sebesar 2,575 dengan tingkat signifikan ( $0,012 < 0,05$ ).
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja sebesar 2,108 dengan tingkat signifikan ( $0,039 < 0,05$ ).
6. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai pengaruh tidak langsung 0,151 kecil dari pengaruh langsung 0,636.
7. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak memediasi pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai pengaruh tidak langsung 0,034 kecil dari pengaruh langsung 0,174.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat maka penulis mengemukakan beberapa saran pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh.

### 1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh

Kinerja akan meningkat apabila pihak pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh mampu :

- a. Meningkatkan motivasi dan *Servant Leadership* secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), melalui masing-masing indikatornya yaitu (kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*), kebutuhan pengakuan (*esteem*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)).
- b. Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja melalui masing-masing indikatornya yaitu: *altruism*, *courtesy*, *individual initiative sportsmanship*, dan *organizational participation*.
- c. Meningkatkan motivasi dan *Servant Leadership* secara bersama-sama terhadap kinerja melalui masing-masing indikatornya yaitu (hasrat yang kuat untuk perubahan positif, komitmen seorang pemimpin, pemimpin yang memahami situasi, pemimpin memiliki keterampilan, pemimpin menyiapkan kontribusi untuk lingkungan).

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Dari hasil uji koefisien determinasi model 1 diatas dapat dilihat nilai (Adjusted R Square) sebesar 0,554 atau 55,4%, artinya ada sumbangan pengaruh variabel Motivasi Kerja dan *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Dari hasil uji koefisien determinasi model II diatas dapat dilihat nilai (Adjusted R Square) sebesar 0,700 atau 70%, artinya ada sumbangan pengaruh variabel Motivasi Kerja, *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Maka disarankan bagi peneliti selanjutnya

untuk dapat menambahkan variabel-variabel lain yang lebih relevan dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan bermanfaat yang jauh lebih besar, sehingga Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sungai Dareh mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai pada tahun berikutnya.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.
- Komang, N., Sekar, A., Dewi, A. A. S. K., & Ardana, K. (2017). *Dan komunikasi terhadap organizational citizenship behavior di hotel inna grand bali fakultas ekonomi dan bisnis universitas udayana , bali , indonesia abstrak bali merupakan salah satu tempat tujuan wisata yang banyak diminati oleh para wisatawan dari ma*. 6(6), 3139–3167.
- Nurnaningsih. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.
- Prabowo, V. C., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Karyawan Terhadap Organizational Citizesnhip Behavior (Ocb) Pada Blue Bird Group Surabaya. *Jurnal Agora*, 1(3), 1–12.
- Sandy. (2015). *Peran Knowledge Sharing dalam Memperkuat Pengaruh Kompetensi dan Rotasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Program Studi Magister Manajemen. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 10.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Ubaididillah, H. (2017). Analisa Pengaruh Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Ocb) Dengan Mediasi Kepercayaan Pada Manajemen Bumdesa. *Jurnal WAHANA*, 68(1), 53–61.
- Umar, H. (2014). *Faktor-faktor yang Memengaruhi Loyalitas Pelanggan pada Penerbangan Low Cost Carrier Factors Affecting Customer ' s Satisfaction on Low Cost Carrier Flight*. 01(02), 127–138.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grafindo Persada