

*THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
TRANSACTIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) OF RSKJ EMPLOYEES OF BENGKULU PROVINCE*

Rike Novianti^{1*}, Meiffa Herfianti²

Universitas Muhammadiyah Bengkulu^{1,2}

rikenovianti2018@gmail.com^{1*}, meiffa@umb.ac.id²

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan kunci utama keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Pada suatu perusahaan dibutuhkan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional yang tepat untuk mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* pada setiap karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan RSKJ Provinsi Bengkulu. Adapun populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian perawat RSKJ Provinsi Bengkulu yang berjumlah 100 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus)*. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan bagian perawat RSKJ Provinsi Bengkulu. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner. Kemudian data kuesioner di olah menggunakan SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis dari uji t (parsial) dan uji F (simultan) berpengaruh positif dan signifikan pada variabel kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: **Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, *Organizational Citizenship Behavior*.**

ABSTRACT

Leadership is the main key to the success of a company in achieving a goal. A company requires appropriate transformational leadership and transactional leadership to encourage the emergence of organizational citizenship behavior in each employee. The purpose of this research is to determine the influence of transformational leadership and transactional leadership on organizational citizenship behavior (OCB) in RSKJ employees in Bengkulu Province. The population that will be used in this research is employees of the RSKJ nursing section of Bengkulu Province, totaling 100 employees. This research uses a nonprobability sampling technique with the technique taken, namely saturated sampling (census). Saturated

sampling technique is a sample determining technique when all members of the population are used as samples. So the sample used in this research was 100 employees of the RSKJ nursing section of Bengkulu Province. This research uses quantitative methods and data collection techniques by means of observation and distributing questionnaires. Then the questionnaire data was processed using SPSS version 26. Based on the results of this research, it can be concluded that the results of hypothesis testing from the t test (partial) and F test (simultaneous) have a positive and significant effect on the transformational leadership and transactional leadership variables on organizational citizenship behavior.

Keywords: Transformational Leadership, Transactional Leadership, Organizational Citizenship Behavior.

PENDAHULUAN

Manusia pada dasarnya memiliki sifat sosial yang berarti manusia tidak dapat hidup sendiri dan bergantung antara satu dengan yang lainnya. Sifat ini bisa dimiliki oleh semua orang tanpa terkecuali sehingga hal ini diterapkan sejak dini dan diimplementasikan dalam kondisi apapun. Sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki sikap sosial yang baik dan dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya baik secara individu maupun kelompok. Sebuah organisasi terbentuk dari sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang beragam yang disatukan untuk mengelola pemikiran menjadi sebuah tujuan bersama. Hal ini juga tidak lepas dari peran dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi. SDM mengacu kepada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Tanpa adanya orang-orang tersebut, organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dibalik peran dan pengelolaan sumber daya yang baik, juga ada peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan segala tindakannya agar tercapai sebuah tujuan tertentu (Arifiani et al., 2016).

Berdasarkan informasi dari bapak Danirul Sanadi selaku kepala perawat di Rumah Sakit Khusus Jiwa Provinsi Bengkulu ini masih banyak kekurangan yang dimiliki oleh pimpinan dan karyawan pada RSKJ Provinsi Bengkulu. Seperti kurangnya peningkatan dan perhatian dalam pemberian penghargaan kepada setiap karyawan yang memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan. Begitu pun dengan komitmen organisasi di RSKJ Provinsi Bengkulu ini juga masih rendah karena kurangnya motivasi dan pengadaan pembinaan atau pelatihan dari pimpinan kepada karyawan untuk merasakan kesetiaan sebagai karyawan RSKJ Provinsi Bengkulu. Selain itu hasil pekerjaan karyawan disana masih belum maksimal, ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan setiap hari, dimana karyawan masih membutuhkan bimbingan sehingga belum dapat melaksanakan secara mandiri. Hal tersebut juga disebabkan karena kurangnya apresiasi dari seorang pimpinan untuk memberikan penghargaan kepada bawahannya, sehingga karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari keluhan berbagai bagian, dimana jika satu bagian berkerja tidak sesuai dengan waktu penyelesaian tugasnya, maka yang membutuhkan laporan pekerjaan tertunda sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan masih sering diabaikan, seperti pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan hari ini, ditunda hingga esok

hari. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran para karyawan untuk bisa kerjasama dan saling membantu dalam penyelesaian tugas-tugasnya.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan RSKJ Provinsi Bengkulu, pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan RSKJ Provinsi Bengkulu, pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan RSKJ Provinsi Bengkulu.

Organ (2006) *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah suatu sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik. Rusdiyanto & Riani (2015) *Organizational citizenship behavior* merupakan faktor penting yang dapat berkontribusi bagi kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami variabel yang sifatnya signifikan dan positif dalam meningkatkan perilaku OCB karyawan dalam organisasi. Karyawan yang mempunyai sifat/sikap OCB diharapkan memiliki tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Organ (2006) mendefinisikan indikator *Organizational Citizenship Behavior* diantaranya, perilaku membantu orang lain yaitu membantu karyawan lain tanpa ada paksaan tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasi. Kemudian menjaga hubungan baik yaitu perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. Selanjutnya, Perilaku yang sportif yaitu berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel. Kemudian ketelitian dan kehati-hatian yaitu kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. Selanjutnya yang terakhir kebijakan yaitu menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial ilmiah.

Bass et al. (2013) menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi juga memotivasi karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Yapentra & Herman (2020) kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Menurut Bass et al. (2013) indikator kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh ideal (*Idealized Influence*) merupakan perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. Kemudian ada pemberian motivasi (*Inspirational Leadership/Motivation*) merupakan perilaku pemimpin yang memberikan berbagai macam gagasan (harapan yang tinggi, penyampaian visi bersama) untuk meyakinkan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan dan memberikan penghargaan. Sehingga bawahan akan timbul rasa mampu melakukan tugasnya. Selanjutnya, pengembangan intelektual (*Intellectual Stimulation*) pemimpin dapat memberikan rangsangan terhadap bawahannya atau dorongan untuk selalu mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Tindakan yang dilakukan adalah dengan melibatkan bawahan dalam proyek-proyek baru, mengambil keputusan dan memberikan tanggung jawab. Pertimbangan Individu (*Individual Considerational*) pemimpin memerlukan setiap bawahannya sebagai seorang pribadi yang

memiliki kecakapan, kebutuhan dan keinginannya masing-masing. Pemimpin memberikan *support*, aspirasi yang berbeda yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing bawahan. Seperti halnya, mendengarkan keluhan bawahan, memberikan nasehat, pelatihan yang diperlukan dan mampu menumbuhkan peluang.

Menurut Robbins & Coulter (2012) pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional yaitu model kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi anggotanya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka. Bogar et al. (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahan yang berlandaskan pada adanya pertukaran atau adanya tawar-menawar antara pemimpin dan bawahannya. Menurut Robbins & Coulter (2012) ada beberapa indikator kepemimpinan transaksional diantaranya ada imbalan kontingen (*Contingent Reward*) yaitu bawahan memperoleh pengarahannya dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai. Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target-target yang telah ditentukan. Kemudian ada manajemen eksepsi aktif (*Active Management by Exception*) yaitu indikator ini menjelaskan sikap/sifat pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahan. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung. Seorang pemimpin transaksional tidak segan mengoreksi dan mengevaluasi langsung kinerja bawahan meskipun proses kerja belum selesai. selanjutnya manajemen eksepsi pasif (*Passive Management by Exception*) yaitu pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawan, memberi arahan, dan mendorong semangat kerja kepada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2015), Habibulloh (2017) dan Rusdiyanto & Riani (2015) tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang sangat erat. Oleh karena itu peneliti perlu melakukan uji apakah kepemimpinan transformasional benar memberikan pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

H₁: Diduga terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional (X₁) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

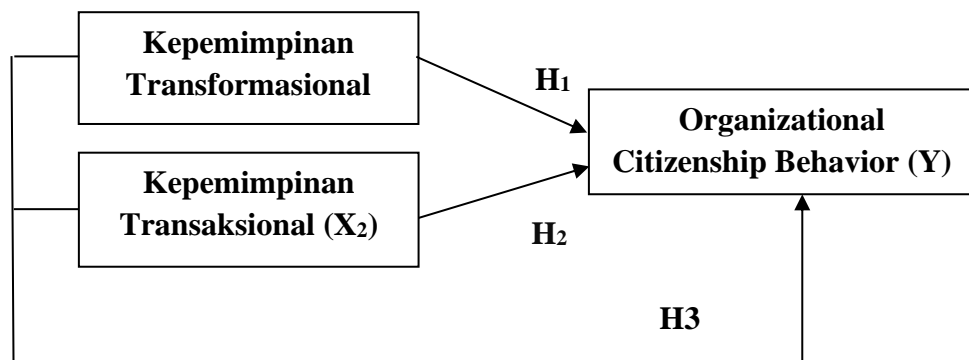
Kepemimpinan transaksional yaitu gaya kepemimpinan yang membangkitkan semangat kerja karyawan dengan cara memberikan umpan balik kepada karyawan baik berupa imbalan ataupun hukuman atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yapentra & Herman (2020), Habibulloh (2017) dan Indra et al. (2016) tentang hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior* dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan

yang positif antara keduanya. Maka dari itu perlu di uji apakah kepemimpinan transaksional benar memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

H₂: Diduga terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transaksional (X₂) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah cara yang dipakai oleh seorang pimpinan agar dapat mendorong semangat kerja para karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik agar tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kepemimpinan transaksional yaitu seorang pemimpin memberikan motivasi atau semangat kepada karyawan dengan memberikan imbalan kepada karyawan yang telah memberikan kinerja terbaik mereka demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yapentra & Herman (2020), Indra et al. (2016), dan Bogar et al. (2018) tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara ketiganya. Maka dari itu perlu di uji apakah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional benar memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

H₃: Diduga terdapat pengaruh positif dari peran kepemimpinan transformasional (X₁) dan kepemimpinan transaksional (X₂) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal, Sugiyono (2018:65) menyatakan bahwa asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) dengan data yang diambil dari karyawan. Menurut Sugiyono (2011) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian perawat di RSKJ Provinsi Bengkulu. Maka berdasarkan data yang diperoleh dari kepala perawat di RSKJ Provinsi Bengkulu, seluruh karyawan bagian

perawat berjumlah 100 orang karyawan. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat teknik *Nonprobability sampling* menurut Sugiyono (2014:120) yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus)*. Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan bagian perawat RSKJ Provinsi Bengkulu. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini, menggunakan teknik observasi dan kuesioner. Kemudian teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji determinasi (R^2), uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F. Setelah data terkumpul kemudian data diolah dengan menggunakan alat analisis SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Pengujian instrumen penelitian ini yaitu menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner, maka dilakukan sampel uji dengan sampel sejumlah 100 orang karyawan bagian perawat RSKJ Provinsi Bengkulu. Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan. Data yang telah dikumpul diuji dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26.

Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen ini, peneliti menggunakan program SPSS untuk menganalisis item-item instrumen. Untuk mengetahui tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Item pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,1966) dan dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,1966). Berikut adalah hasil uji validitas instrumen:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Total Person Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	1	0,626	0,1966	Valid
	2	0,635	0,1966	Valid
	3	0,563	0,1966	Valid
	4	0,550	0,1966	Valid
	5	0,587	0,1966	Valid
	6	0,511	0,1966	Valid
	7	0,673	0,1966	Valid
	8	0,569	0,1966	Valid
Kepemimpinan Transaksional (X_2)	1	0,624	0,1966	Valid
	2	0,823	0,1966	Valid
	3	0,598	0,1966	Valid

Variabel	Item	Total Person Correlation	r_{tabel}	Keterangan
	4	0,680	0,1966	Valid
	5	0,808	0,1966	Valid
	6	0,871	0,1966	Valid
	7	0,612	0,1966	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)	1	0,721	0,1966	Valid
	2	0,660	0,1966	Valid
	3	0,675	0,1966	Valid
	4	0,603	0,1966	Valid
	5	0,606	0,1966	Valid
	6	0,593	0,1966	Valid
	7	0,749	0,1966	Valid
	8	0,645	0,1966	Valid
	9	0,594	0,1966	Valid
	10	0,583	0,1966	Valid

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah Menggunakan SPSS 26, 2024

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Pearson Correlations* masing-masing pernyataan mempunyai nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,1966). Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan dari masing-masing variabel valid dan layak digunakan dalam penelitian ini. Pernyataan yang valid berarti mampu untuk mengukur dan menjelaskan variabel yang diteliti secara jelas dan tepat.

Uji Reliabilitas

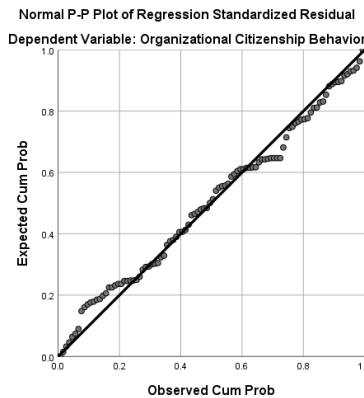
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Cut Of Value	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,714	0,60	8	Reliabel
Kepemimpinan Transaksional (X_2)	0,844	0,60	7	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (Y)	0,841	0,60	10	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah Menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat bahwa semua variabel adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) memiliki konsistensi (reliabel) sehingga instrument ini layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah Menggunakan SPSS 26, 2024

Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

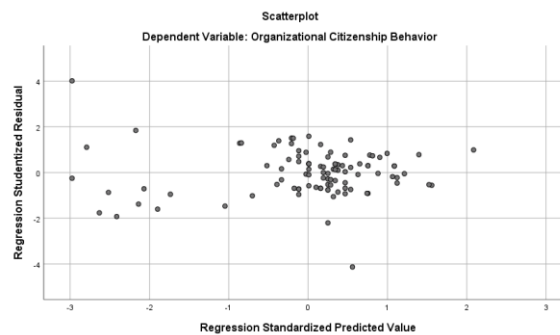
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,726	1,377	Non Multikolinearitas
X ₂	0,726	1,377	Non Multikolinearitas

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah Menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui nilai VIF variabel kepemimpinan transformasional (X₁) sebesar 1,377 dan nilai VIF variabel kepemimpinan transaksional (X₂) sebesar 1,377. Kedua variabel diatas mempunyai nilai VIF > 0,10 dan VIF < 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah Menggunakan SPSS 26, 2024

Gambar 3 diatas merupakan *Scatterplot* untuk uji heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak berbentuk suatu pola tertentu, serta dalam penyebaran titik-titik tersebut meyebar dibawah dan diatas 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga layak dipakai untuk memprediksi variabel *organizational citizenship behavior* (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.186	4.629		2.200	.030
	Kepemimpinan Transformasional X ₁	.289	.160	.172	1.810	.043
	Kepemimpinan Transaksional X ₂	.688	.132	.496	5.227	.000

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah Menggunakan SPSS 26, 2024

Dari perhitungan diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,186 + 0,289X_1 + 0,688X_2 + e$$

Interprestasi hasil koefisien regresi pada persamaan diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 10,186 mempunyai arti bahwa apabila variabel kepemimpinan transformasional (X₁) dan kepemimpinan transaksional (X₂) *organizational citizenship behavior* (Y) sama dengan nol, maka variabel *organizational citizenship behavior* (Y) akan tetap sama yaitu 10,186. Hal ini berlaku saat dilaksanakannya penelitian.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X₁) sebesar 0,289. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X₁) mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada RSKJ Provinsi Bengkulu. Apabila variabel kepemimpinan transformasional (X₁) naik sebesar satu satuan, maka variabel *organizational citizenship behavior* (Y) pada RSKJ Provinsi Bengkulu dapat meningkat sebesar 0,289 dengan kepemimpinan transaksional (X₂) tetap.
3. Koefisien regresi kepemimpinan transaksional (X₂) sebesar 0,688. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X₂) mempunyai pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada RSKJ Provinsi Bengkulu. Apabila variabel kepemimpinan transaksional (X₂) naik sebesar satu satuan, maka variabel *organizational citizenship behavior* (Y) pada RSKJ Provinsi Bengkulu dapat meningkat sebesar 0.688 dengan asumsi variabel kepemimpinan transformasional (X₁) tetap.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Penelitian Koefisiensi Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.352	4.203

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah Menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas memperoleh R^2 (R Square) sebesar 0,365, nilai ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepemimpinan transaksional (X_2) memberikan pengaruh sebesar 36,5% dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan bagian perawat RSKJ Provinsi Bengkulu, sedangkan sisanya ($100\% - 36,5\% = 63,5\%$) dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.186	4.629		2.200	.030
	Kepemimpinan Transformasional X_1	.289	.160	.172	1.810	.043
	Kepemimpinan Transaksional X_2	.688	.132	.496	5.227	.000

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah Menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas uji hipotesis dapat diketahui :

1. Jika nilai $t_{sig} \leq \alpha$ (0,05) maka kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Dari hasil diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.810 > 1,98472$) dan nilai t_{sig} sebesar 0,043 dengan nilai koefisien beta (β) 0,172. Nilai $t_{sig} = 0,043 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil diatas bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan bagian perawat RSKJ Provinsi Bengkulu.
2. Jika nilai $t_{sig} \leq \alpha$ (0,05) maka kepemimpinan transaksional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Dari hasil diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.227 > 1,98472$) dan nilai t_{sig} sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta (β) 0,132. Nilai $t_{sig} = 0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil diatas bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan bagian perawat RSKJ Provinsi Bengkulu.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	984.542	2	492.271	27.871	.000 ^b
	Residual	1713.248	97	17.662		
	Total	2697.790	99			

Sumber : Hasil Penelitian dan Data Diolah Menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui nilai F_{sig} untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepemimpinan transaksional (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebesar 0,000. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27.871 > 3,09$) dan $F_{sig} = 0,000 \leq \alpha$ (0,05) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepemimpinan transaksional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan bagian perawat RSKJ Provinsi Bengkulu, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (H_a diterima), yaitu ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepemimpinan transaksional (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) secara bersama-sama.

Pembahasan

Di era sekarang, gaya kepemimpinan transformasional adalah yang paling banyak dicari. Pasalnya pemimpin tersebut mampu mendorong karyawan dan juga memiliki pandangan yang visioner. Kepemimpinan transformasional ditandai dengan pemberian dorongan atau motivasi kepada karyawan agar mereka secara mandiri dapat memecahkan masalah dengan kreatif, mampu berinovasi, serta mempunyai pandangan yang visioner. Hal tersebut dibarengi dengan memfasilitasi karyawan agar mempunyai ruang yang lebih luas untuk mengasah *skill* yang diperlukan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,043, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_a diterima H_0 ditolak yang berarti kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan bagian perawat RSKJ Provinsi Bengkulu. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* terbukti. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Soerosemito & Cholil (2018) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PDAM Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kepemimpinan transaksional merupakan perilaku pemimpin yang memfokuskan perhatiannya dengan cara melakukan transaksi atau pertukaran secara ekonomi ataupun politik yang melibatkan pemimpin dengan anggotanya (Finthariasari et al., 2022). Gaya kepemimpinan transaksional juga kerap disebut sebagai kepemimpinan manajerial. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan transaksional

sebesar 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti kepemimpinan transaksional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan bagian perawat RSKJ Provinsi Bengkulu. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* terbukti pada karyawan bagian perawat RSKJ Provinsi Bengkulu. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Yapentra & Herman (2020) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior* studi guru SMK “M” Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepemimpinan transaksional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan bagian perawat RSKJ Provinsi Bengkulu. Hal ini diketahui dari hasil analisis uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{sig} = 0,000 \leq \alpha (0,05)$ berarti H_o ditolak dan H_a diterima. Maka secara bersama-sama kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepemimpinan transaksional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan bagian perawat RSKJ Provinsi Bengkulu. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra et al. (2016) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT. Konstrindo Putera Perkasa. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

SIMPULAN

Dari penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan bagian perawat RSKJ Provinsi Bengkulu, hal ini berarti semakin baik tingkat kepemimpinan transformasional (X_1) maka akan dapat meningkatkan terbentuknya *organizational citizenship behavior* (Y) di RSKJ Provinsi Bengkulu. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transaksional (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan bagian perawat RSKJ Provinsi Bengkulu, hal ini berarti semakin baik tingkat kepemimpinan transaksional (X_2) maka akan dapat meningkatkan terbentuknya *organizational citizenship behavior* (Y) di RSKJ Provinsi Bengkulu. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepemimpinan transaksional (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) pada karyawan bagian perawat RSKJ Provinsi Bengkulu, hal ini berarti semakin baik tingkat kepemimpinan transformasional (X_1) dan kepemimpinan transaksional (X_2) maka akan dapat meningkatkan terbentuknya *organizational citizenship behavior* (Y) di RSKJ Provinsi Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifiani, R. S., Endang, S. A., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Tenaga Perawat RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 33(1), 127–135.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2013). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Bogar, J. D. S., Saerang, D. P. E., Tawas, H. N., Manajemen, P. M., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau-Tagulandang-Baro). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 231–240.
- Finthariasari, Karyono, & Putri. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1750–1761.
- Habibulloh, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan di Rumah Makan Ayam Bawang Cak Per. *Jurnal Islamika Granada*, 13410071. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/9056%0Ahttp://etheses.uin-malang.ac.id/9056/1/13410071.pdf>
- Indra, B. A., Azis, I., & Kornelius, Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Kepuasan Kerja Terhadap Ocb Karyawan Pt.Konstrindo Putera Perkasa. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 2(1), 27–38. <https://doi.org/10.22487/jimut.v2i1.38>
- Organ, D. w. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publication.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. Pearson Education, Inc.
- Rusdiyanto, W., & Riani, A. L. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Econimia*, 11(2), 161–168.
- Soerosemito, V. N., & Cholil, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengankompetensi Komunikasi Dan Motivasi Sebagai PemediasI. *E-Journal.Unipma*, 2 No. https://jmdp.ir/browse.php?a_id=2141&sid=1&slc_lang=fa
- Sugiyono. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Susanto, E. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Pemberdayaan Karyawan Dari Beberapa Fakultas Di Universitas Trisakti Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 8(1), 95–112. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v8i1.1403>
- Yapentra, A., & Herman. (2020). Transaksional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Smk “ M ” Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(4), 409–416.