

**PENGARUH *MOTIVATION* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PEGAWAI
UPTD PUSKESMAS JATIBARANG**

Irfan Faiq Marzuki¹, Meddy Nurpratama²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Wiralodra

¹ifaiq95@gmail.com, ²meddynurpratamafe@unwir.ac.id

ABSTRACT - *When the community is growing, and health needs are getting more complex, UPTD Puskesmas can also be expected to develop its services. The efforts in the development of health services at the Puskesmas include managing Human Resources. The purpose of this study is to find out how employees respond to the variables of Motivation, Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior (OCB). In addition, to try to test Organizational Citizenship Behavior (OCB) influenced by Motivational and Transformational Leadership. This study uses a quantitative approach, descriptive methods, and explanatory research. The sample selection used a census technique or a total sampling of 62 respondents from ASN and Non-ASN employees of the UPTD Jatibarang Health Center. Data collection uses questionnaire distribution, observation, interview, and literature study. The data from the sample was then analyzed using SPSS version 26 and interpreted to include the score category per indicator, the classical requirement test and the multiple linear regression test. Based on the results of the analysis, it shows that together they have a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Keywords: *Motivation, Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior, OCB.*

ABSTRAK - Ketika masyarakat semakin berkembang, dan kebutuhan kesehatan semakin kompleks maka UPTD Puskesmas juga dapat diharapkan dapat mengembangkan pelayanannya. Adapun upaya dalam pengembangan layanan kesehatan Puskesmas diantaranya adalah mengelola Sumber Daya Manusia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana tanggapan pegawai terhadap variabel *Motivation*, *Transformational Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu untuk mencoba menguji *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi *Motivasi* dan *Kepemimpinan Transformasional*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode deskriptif dan *explanatory research*. Pemilihan sampel menggunakan teknik sensus atau total sampling sebanyak 62 responden dari pegawai ASN dan Non ASN UPTD Puskesmas Jatibarang. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, pengamatan, interviu dan studi literatur. Data dari sampel kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 26 dan diinterpretasikan meliputi kategori skor per indikator, uji persyaratan klasik serta uji regresi linear berganda. Berlandaskan hasil temuan analisis menunjukkan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kata Kunci: *Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, OCB.*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam mengejar sebuah tujuan, perilaku sumber daya manusia sangat penting untuk menentukan apakah suatu tujuan berhasil atau tidak. Setiap orang atau manusia tentunya memiliki perilaku yang beragam, dengan adanya dorongan *Motivation* dan pimpinan yang mampu menginspirasi bawahannya, sehingga menimbulkan perasaan senang hati dalam diri manusia yang menggerakkan perilaku untuk ikhlas dalam melaksanakan tugas ekstra dari ketentuan yang diberikan organisasi. Perilaku yang secara sukarela melebihi ketentuan yang diberikan instansi/lembaga merupakan keuntungan bagi instansi/lembaga agar memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien di UPTD Puskesmas Jatibarang.

UPTD Puskesmas berperan sangat penting untuk memberikan pelayanan kepada publik, ketika terjadi wabah penyakit Puskesmas menjadi pusat penanggulangan penyakit di wilayahnya. Ketika masyarakat semakin berkembang, dan kebutuhan kesehatan semakin kompleks maka UPTD Puskesmas juga dapat diharapkan dapat mengembangkan pelayanannya. Adapun upaya dalam pengembangan layanan kesehatan Puskesmas diantaranya adalah mengelola Sumber

Daya Manusia. Dengan mengembangkan layanan kesehatannya, UPTD Puskesmas dapat memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat dengan optimal dan lebih baik.

Blau pada tahun 1964 telah mengemukakan sebuah Teori Pertukaran Sosial (*Social exchange theory*), teori tersebut merupakan landasan teori yang relevan untuk dipakai pada penelitian ini. *Social exchange theory* menjelaskan bagaimana hubungan antara karyawan dan organisasi dapat mempengaruhi perilaku sukarela seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Teori pertukaran sosial merupakan sikap karyawan atau pegawai akan berperilaku dan bersikap produktif terhadap organisasi apabila diperlakukan baik oleh organisasi. Setiap manusia tentunya mempunyai usaha untuk membalas budi kepada siapa pun yang berbuat baik kepadanya. Sehingga ada kaitannya *Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sama halnya ketika pegawai atau karyawan akan mempertimbangkan hubungannya dengan pimpinan terkait pertukaran sosial atau berbalas budi ketika diperlakukan dengan hormat dan adil oleh pimpinan. Sehingga ada kaitannya *Transformational Leadership* terhadap OCB.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah tingkah laku seseorang pada organisasi yang secara sukarela dan bebas melakukan kegiatan ekstra di luar dari ketentuan pekerjaan yang formal serta memiliki sifat kooperatif dan kesungguhan terhadap organisasinya dengan rasa ikhlas tanpa mengharapkan imbalan atau penghargaan. Pegawai yang memiliki kontribusi lebih kepada perusahaan/instansi tanpa mementingkan diri sendiri merupakan aset bagi perusahaan karena

dapat memberikan dampak keamanan dan kenyamanan semua pegawai.

Untuk mewujudkan visi dan misi UPTD Puskesmas Jatibarang selalu berusaha memberikan pelayanan yang Prima tentunya harus mengembangkan sumber daya yang ada. Fenomena gap pada penelitian ini ditemukan bahwa masih ada beberapa pegawai yang enggan menggantikan rekan kerjanya yang sedang izin cuti karena ada kesibukan lain, selain itu ada beberapa pegawai yang enggan melayani pasien di luar jam operasional karena tidak ada kompensasi tambahan. Beberapa pegawai kurang peduli terhadap kebersihan dan kerapian puskesmas, mungkin karena merasa bahwa itu bukan bagian dari tanggung jawab utama mereka. Selain itu ada beberapa pegawai yang mengatakan bahwa tidak dilibatkan dalam pertemuan untuk mengambil keputusan, tidak ada penghargaan yang diberikan pimpinan sebagai meningkatkan *Motivation*.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Berlandaskan Organ yang dikutip Ayuni dkk., (2022:486) mengatakan: “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan atau pegawai yang menjalankan tugas melebihi dari tugas yang telah ditetapkan atau biasa disebut dengan perilaku ekstra-peran atau *extra-role*”.

Maksud dari pendapat ahli di atas OCB adalah perilaku karyawan atau pegawai yang melakukan hal-hal selain tugas yang telah ditetapkan, juga dikenal sebagai perilaku ekstra peran atau ekstra *role*

Menurut Organ yang dikutip (Tristiani dkk., 2021:68) Indikator OCB yakni seperti berikut: (1) *Altruism*; (2) *Conscientiousness*; (3) *Sportmanship* (4) *Civic Virtue*; dan (5) *Courtesy*.

Menurut Organ yang dikutip (Mulyono & Subiyanto, 2021:45) mengategorikan faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tersusun atas perbedaan individu, sikap kerja dan variabel kontekstual:

1. Perbedaan individu

Perbedaan individu meliputi: Kemampuan, pengetahuan, pelatihan, pengalaman, kebutuhan, kepribadian (seperti keramahan dan kesadaran), nilai individu, dan Motivasi (*Motivation*).

2. Sikap kerja

Sikap kerja meliputi: Dukungan organisasi, komitmen organisasi, keadilan organisasi, kepuasan kerja, *psychological contract*, *person organization fit*, persepsi kepemimpinan, serta persepsi keadilan,

3. Faktor-faktor kontekstual

Faktor kontekstual meliputi: Budaya organisasi, sikap pada pekerjaan, profesionalisme, gaya kepemimpinan, harapan peran sosial, karakteristik kelompok, dan karakteristik tugas.

Motivasi (*Motivation*)

Menurut Mangkunegara yang dikutip Rizky dkk., (2020:76) Mengatakan: “*Motivation* adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *Motivation* merujuk pada suatu keadaan ataupun dorongan yang menumbuhkan semangat

kerja, mendorong seseorang untuk bertindak demi meraih suatu tujuan.

Menurut Abraham H. Maslow yang dikutip Rizky dkk., (2020:77) menganggao bahwa manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan, mencakup (1) kebutuhan dasar fisik, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan berinteraksi sosial, (4) kebutuhan dihargai, dan (5) kebutuhan mengembangkan potensi diri sepenuhnya.

Transformational Leadership

Menurut Robbins yang dikutip (Hairudinor dkk., 2020:50): “pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok”.

Maksud dari pendapat ahli di atas bisa disimpulkan terkait *Transformational Leadership* merupakan pemimpin yang mampu membawa perubahan bagi pengikut dan organisasinya dengan segala cara dan kekuatan yang dimilikinya, sehingga pemimpin dapat mempengaruhi bawahan untuk mengesampingkan kepentingan pribadi pegawai demi kepentingan organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter yang dikutip (Hairudinor dkk., 2020:50) ada beberapa indikator *Transformational Leadership* yaitu seperti berikut: (1) Kharisma; (2) Inspirasi; (3) Stimulasi Intelektual; serta (4) Perhatian Individual.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono yang dikutip (Yakin, 2023:69) Metode penelitian pada intinya adalah pendekatan ilmiah guna memperoleh data dengan tujuan serta manfaat yang spesifik. Menurutnya, metode penelitian merupakan cara pandang peneliti untuk memperoleh data yang dapat digunakan untuk tujuan tertentu. Dengan adanya metode penelitian adalah memberikan ruang bagi para peneliti untuk mempersembahkan kemajuan ilmiah dan penemuan baru. Pada penelitian ini, guna mempermudah peneliti dalam melaksanakan penelitian, peneliti akan menerapkan metodologi penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif serta *explanatory research*.

Menurut Aliaga & Gunderson yang dikutip (Rohman dkk., 2023:12) menyatakan definisi dari penelitian kuantitatif, yaitu “Penelitian yang bertujuan menjelaskan sebuah fenomena dengan cara pengumpulan data berupa angka, yang kemudian data yang diperoleh dianalisis kembali secara matematis atau statistik tertentu”.

Menurut Sugiyono yang dikutip (Wahid et al., 2020) Metode *explanatory research* yakni pendekatan penelitian yang bertujuan menguraikan posisi variabel-variabel dalam studi dan menganalisis hubungan serta dampak antar variabel tersebut.

Teknik statistik yang diterapkan ialah teknik regresi. Menurut Senjaya, (2020:171) menyatakan Menurut makna kata, regresi (*regression*) berarti kemunduran atau penyurutan. Analisis data memakai alat bantu perangkat lunak komputer (*software*) IBM SPSS Statistics v26.

Penelitian ini menjadikan seluruh pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang sebagai populasi,

yang terdiri dari 63 pegawai ASN dan non-ASN (termasuk kepala UPTD Puskesmas Jatibarang) pada daerah Kabupaten Indramayu. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik Sensus/*Total Sampling*, yang mana seluruh populasi atau seluruh pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang merupakan sampel pada penelitian ini. Sehingga, jumlah atau sampel total yang akan diambil pada penelitian ini ialah sebanyak 62 Orang karena dikurangi 1 yaitu Kepala UPTD Puskesmas Jatibarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Statistik Variabel

Tabel 1
Analisis Deskriptif
Statistics

		Motivation	Transformational Leadership	Organizational Citizenship Behavior
N	Valid	62	62	62
	Missing	0	0	0
Mean		61.74	50.40	54.06
Median		60.00	48.00	53.00
Mode		60	48	53
Std. Deviation		7.940	5.838	4.945
Minimum		33	34	45
Maximum		75	60	75
Sum		3828	3125	3352

Sumber: Software SPSS v26

Hasil analisis deskriptif dapat kita amati pada tabel 1 di atas bahwa nilai rata-rata pimpinan UPTD Puskesmas Jatibarang menilai pegawai pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 54,06, nilai median sebanyak 53,00, dan nilai modus sebanyak 53. Sedangkan tanggapan pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang terhadap variabel *Motivation* sebesar 61,74, nilai median 60,00, dan nilai modus yakni 60, Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel *Transformational Leadership* sebesar 50,40, nilai

median sebesar 48.00 dan nilai modus sebesar 48.

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Berlandaskan hasil pengumpulan data didapatkan total responden berjumlah 62 orang dengan rincian jumlah responden yang berjenis kelamin Laki-laki sejumlah 18 responden dengan total 29% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin Perempuan sejumlah 44 responden dengan total 71%.

2. Usia

Karakteristik responden berlandaskan usia diperoleh total responden berjumlah 62 orang. Jumlah responden berusia 17-25 tahun berjumlah 2 orang, yang berarti 3,2% dari totalnya; jumlah responden berusia 26-35 tahun berjumlah 25 orang, yang berarti 40,3%; jumlah responden berusia 36-45 tahun berjumlah 19 orang, yang berarti 30,6%; jumlah responden berusia 46-55 tahun berjumlah 13 orang, yang berarti 21%; dan jumlah responden berusia lebih dari 55 tahun berjumlah 3 orang, yang berarti 4,8% dari totalnya.

3. Status Pegawai

Karakteristik responden berlandaskan status pegawai diperoleh total responden berjumlah 62 orang dengan rincian jumlah responden yang berstatus pegawai ASN sejumlah 30 orang dengan total 48,4% dan responden yang berstatus pegawai Non ASN sejumlah 32 responden dengan total 51,6%, responden

4. Masa Kerja

Berlandaskan hasil pengumpulan data diperoleh total responden berjumlah 62 orang dengan rincian jumlah responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sejumlah 6 orang dengan total 9,7%, responden yang bekerja selama 1-2 tahun

sejumlah 1 responden dengan total 1,6%, responden yang bekerja selama 3-4 tahun sejumlah 3 responden dengan total 4,8%, responden yang bekerja selama 5-6 tahun sejumlah 8 responden dengan total 12,9%, dan responden yang bekerja lebih dari 6 tahun sejumlah 44 responden dengan total 71%.

Kategori Skor Per Indikator

1. Motivation

Tabel 2
Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Motivation

No.	Indikator	Jumlah Skor
1	Kebutuhan Fisiologis	250,0
2	Kebutuhan Keamanan	253,7
3	Kebutuhan sosial	256,7
4	Kebutuhan Penghargaan	250,0
5	Aktualisasi Diri	265,7
Jumlah		1.276,1

Dari tabel 2 dapat kita jelaskan bahwa skor keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel Motivation (X1) pada UPTD Puskesmas Jatibarang sebesar 1.276,1 atau $\frac{1.276,1}{1.550} \times 100 = 82,33\%$ skor tersebut dikategorikan Sangat Baik.

2. Transformational Leadership

Tabel 3
Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Transformational Leadership

No.	Indikator	Jumlah Skor
1	Kharisma	265,3
2	Inspirasi	260,0
3	Stimulasi Intelektual	261,7
4	Perhatian Individual	254,7
Jumlah		1.041,7

Dari tabel 3 dapat kita jelaskan bahwa skor keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel Transformational Leadership (X2) pada UPTD Puskesmas Jatibarang sebesar 1.041,7 atau

$$\frac{1.041,7}{1.240} \times 100 = 84\% \text{ skor tersebut dikategorikan}$$

Sangat Baik.

3. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Tabel 4
Rekapitulasi penilaian pimpinan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No.	Indikator	Jumlah Skor
1	<i>Altruism</i>	233,7
2	<i>Conscientiousness</i>	222,0
3	<i>Sportmanship</i>	212,3
4	<i>Civic Virtue</i>	229,3
5	<i>Courtesy</i>	220,0
Jumlah		1.117,3

Dari tabel 4 dapat kita jelaskan bahwa skor keseluruhan penilaian pimpinan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang sebesar 1.117,3 atau $\frac{1.117,3}{1.550} \times 100 = 72,08\%$ skor tersebut termasuk dapat dikategorikan Baik.

Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.68574215
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.056
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Software SPSS v26

Dari hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel 5 bahwa residual

memiliki nilai *Asymp. Sig.* (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 artinya bisa dinyatakan nilai residual variabel-variabel tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Hasil uji multikolinearitas

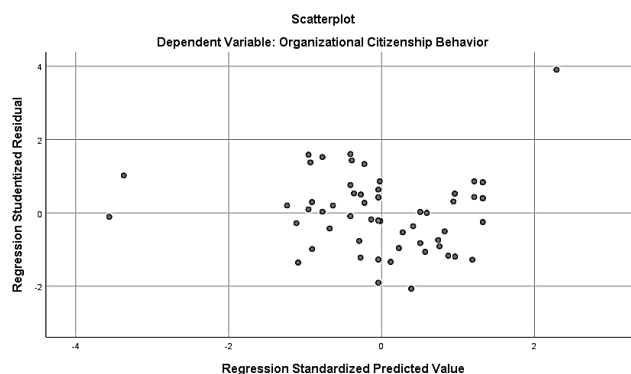
Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	45.366		5.375	8.440	.000		
	Motivation	.269	.128	.464	2.257	.028	.360	2.775
	Transformational Leadership	-.181	.174	-.214	-1.042	.302	.360	2.775

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Software SPSS v26

Hasil uji multikolinearitas dapat kita amati pada tabel 6 bahwa nilai VIF pada variabel *Motivation* (X1) dan variabel *Transformational Leadership* (X2) sebesar $2,775 < 10$. Selain itu, nilai tolerance value variabel *Motivation* (X1) dan *Transformational Leadership* (X2) sebesar $0,360 > 0,1$ maka dapat dikatakan data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 *Scatterplot* uji heteroskedastisitas

Berlandaskan pada gambar 5 dapat kita amati penyebaran data (titik) menyebar di atas dan di bawah tidak membentuk pola yang teratur, maka dapat dikatakan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 7
Hasil analisis korelasi berganda

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.320 ^a	.102	.072	4.764	.102	3.357	2	59	.042

a. Predictors: (Constant), Transformational Leadership, Motivation
b. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Software SPSS v26

Hasil uji korelasi ganda (simultan) dapat kita lihat pada tabel 7 di atas bahwa R memperoleh nilai sebesar 0,320 dan nilai *Sig. F Change* 0,042 < 0,05 artinya bahwa memiliki hubungan positif antara *Motivation* dan *Transformational Leadership*. Oleh karena itu, pengaruh *Motivation* dan *Transformational Leadership* berpengaruh Rendah terhadap OCB.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 8
Analisis regresi berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	45.366	5.375		8.440
	Motivation	.289	.128	.464	.028
	Transformational Leadership	-.181	.174	-.214	.302

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Software SPSS v26

$$Y = \alpha + b1.x1 + b2.x2$$

$$Y = 45,366 + 0,289 + (-0,181)$$

1. Dengan nilai α sebesar 45,366, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah konstanta atau keadaan ketika tidak dipengaruhi oleh dua variabel lain: variabel *Motivation* (X1) dan variabel *Transformational Leadership* (X2). Jika tidak ada variabel independen, variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berubah.
2. b_1 (nilai koefisien regresi x_1) sebesar 0,289, artinya bahwa variabel *Motivation* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan *Motivation* maka akan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,289, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

3. b_2 (nilai koefisien regresi x_2) sebesar (-0,181), artinya bahwa variabel *Transformational Leadership* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Setiap kenaikan 1 satuan *Transformational Leadership* maka akan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar (-0,181) Nilai ini bertentangan dengan hipotesis awal yang memaparkan bahwa variabel *Transformational Leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kemungkinan penyebab perbedaan ini karena adanya *outliers* dalam data atau data yang ekstrem. Analisis lebih lanjut diperlukan untuk memahami hubungan ini lebih baik

Uji t

1. Hasil uji t parsial *Motivation* terhadap OCB.

Tabel 9
Hasil uji t parsial *Motivation* terhadap OCB

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	42.810	4.785		8.946
	Motivation	.182	.077	.293	.021

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Software SPSS v26

Hasil perhitungan uji t (parsial) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,371 adapun nilai t_{tabel} dengan

tingkat kesalahan 5% uji kedua pihak dan $df = n - 2$. $t_{tabel} = t = (a/2 ; n - 2) = (0,05 / 2 ; 62 - 2) = (0,025 ; 60)$ didapat nilai t_{tabel} sebesar 2,000. Oleh karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,371 > 2,000$) dan nilai Sig. diperoleh sebesar $0,021 < 0,050$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil ini selaras dengan penelitian yang teliti oleh Priyandini dkk., (2020) yang memaparkan bahwa *Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Selain itu, penelitian ini didukung dengan penelitian Nevriansah dkk., (2022) yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi *Motivation* ekstrinsik pegawai maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Hasil uji t parsial *Transformational Leadership* terhadap OCB.

Tabel 10
Hasil uji t parsial *Transformational Leadership* terhadap OCB

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	47.364	5.480		.000
	Transformational Leadership	.133	.108	.157	.223

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber: Software SPSS v26

Hasil perhitungan uji t (parsial) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,231 adapum nilai t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% uji kedua pihak dan $df = n - 2$. $t_{tabel} = t = (a/2 ; n - 2) = (0,05 / 2 ; 62 - 2) = (0,025 ; 60)$ didapat nilai t_{tabel} sebesar 2,000. Oleh karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,231 < 2,000$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,223 < 0,050$ maka

secara statistik tidak signifikan pada tingkat 5%. Artinya tidak ada bukti yang cukup untuk memaparkan bahwa *Transformational Leadership* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil ini sama halnya dengan penelitian yang diteliti oleh Subhaktiyasa dkk., (2023) yang menganalisis 120 dosen Universitas di Bali hasil penelitian tersebut memaparkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif *Transformational Leadership* terhadap OCB dosen secara parsial. Temuan ini memperlihatkan bahwa *Transformational Leadership* saja tidak mampu menumbuhkan OCB di kalangan dosen. Sama halnya yang dilakukan penelitian oleh Calen dkk., (2021) yang menganalisis 110 responden di perguruan tinggi memaparkan bahwa *Transformational Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Uji F

Tabel 11
Hasil uji F (Simultan) *Motivation* dan *Transformational Leadership* terhadap OCB

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	152.415	2	76.207	3.357
	Residual	1339.327	59	22.700	
	Total	1491.742	61		

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

b. Predictors: (Constant), Transformational Leadership, Motivation

Sumber: Software SPSS v26

Menurut perhitungan uji F pada tabel 11 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,357 sedangkan nilai F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dan $df = n - k - 1$ ($k = 2$) = $62 - 2 - 1 = 59$ didapat nilai F_{tabel} sebesar 3,15. Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($3,357 > 3,15$) dan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Artinya *Motivation* dan *Transformational Leadership* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil ini sama halnya yang dilaksanakan oleh Puspita & Dewi, (2020) yang memaparkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *Transformational Leadership*, budaya organisasi dan *Motivation* pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersamaan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mulyono & Subiyanto, (2021) yang memaparkan bahwa *Gaya Transformational Leadership* dan *Motivation* kerja secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Uji Koefisien Determinasi

1. *Motivation* terhadap OCB

Tabel 12
Hasil uji koefisien determinasi *Motivation* terhadap OCB

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.293 ^a	.086	.070	4.768
a. Predictors: (Constant), <i>Motivation</i>				
b. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>				

Sumber: Software SPSS v26

Hasil perhitungan uji koefisien determinasi pada tabel 12 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,086 atau 8,6% yang artinya sumbangan *Motivation* bagi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 8,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

2. *Transformational Leadership* terhadap OCB

Tabel 13
Hasil uji koefisien determinasi *Transformational Leadership* terhadap OCB

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.157 ^a	.025	.008	4.924
a. Predictors: (Constant), <i>Transformational Leadership</i>				
b. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>				

Sumber: Software SPSS v26

Hasil perhitungan uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,025 atau 2,5% yang artinya sumbangan *Transformational Leadership* bagi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 2,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. *Motivation* dan *Transformational Leadership* terhadap OCB

Tabel 14
Hasil uji koefisien determinasi *Motivation* dan *Transformational Leadership* terhadap OCB

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.320 ^a	.102	.072	4.764
a. Predictors: (Constant), <i>Transformational Leadership</i> , <i>Motivation</i>				
b. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>				

Sumber: Software SPSS v26

Berlandaskan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 14 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,102 atau 10,2% yang artinya sumbangan *Motivation* dan *Transformational Leadership* bagi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 10,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

1. *Motivation* pada UPTD Puskesmas Jatibarang secara keseluruhan termasuk dalam kategori Sangat Baik. Hasil ini diperoleh dari tanggapan responden terhadap variabel *Motivation* (X1) pada UPTD Puskesmas

Jatibarang dengan total skor 1.276,1 atau 82,33%. Skor terendah diperoleh pada indikator kebutuhan fisiologis dan kebutuhan penghargaan dengan masing-masing total skor rata-rata sebesar 250. Skor tertinggi diperoleh pada indikator Aktualisasi Diri dengan total skor rata-rata sebesar 265,7.

2. *Transformational Leadership* pada UPTD Puskesmas Jatibarang secara keseluruhan termasuk dalam kategori Sangat Baik. Hasil ini diperoleh dari tanggapan responden terhadap variabel *Transformational Leadership* (X2) pada UPTD Puskesmas Jatibarang dengan total skor 1.041,7 atau 84%. Skor terendah diperoleh pada indikator Perhatian Individual dengan total skor rata-rata sebesar 254,7. Skor tertinggi diperoleh pada indikator Kharisma dengan total skor rata-rata sebesar 265,3.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Jatibarang secara keseluruhan termasuk dalam kategori Baik. Hasil ini diperoleh dari penilaian pimpinan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Jatibarang dengan total skor 1.117,3 atau 72,08%. Skor terendah diperoleh pada indikator *Sportmanship* dengan total skor rata-rata sebesar 212,3. Skor tertinggi diperoleh pada indikator *Altruism* dengan total skor rata-rata sebesar 233,7.
4. Berlandaskan hasil analisis uji t pada variabel *Motivation* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,371 sedangkan nilai t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% sebesar 2,000.

Oleh karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,371 > 2,000) dan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,021 < 0,050$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel *Motivation* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang.

5. Berlandaskan hasil analisis uji t pada variabel *Transformational Leadership* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,231 sedangkan nilai t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% sebesar 2,000. Oleh karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,231 < 2,000$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,223 > 0,050$ maka secara statistik tidak signifikan pada tingkat 5%. Artinya tidak ada bukti yang cukup untuk memaparkan bahwa *Transformational Leadership* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang.
6. Berlandaskan hasil analisis uji F pada variabel *Motivation* (X1) dan *Transformational Leadership* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,357 sedangkan nilai F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% sebesar 3,15. Oleh karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($3,357 > 3,15$) dan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *Motivation* (X1) dan *Transformational Leadership* (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuni, N. Q., Ibrahim, Muh. A., & Hasniati. (2022). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 485–494. <https://doi.org/10.31604/jips.v9i1.2022.485-494>
- Hairudinor, Utomo, S., & Humaidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 48–54. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/28843/28153>
- Lestari, N. W., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Aktiva Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 35–43. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v1i1.37>
- Mulyono, T., & Subiyanto. (2021). *Transformational Leadership and Work Motivation as Predictors Of Organizational Citizenship Behavior*. *IMKA Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(1), 43–59. <http://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/manajemen/article/view/64/47>
- Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 9(1), 73–85. www.fe.unisma.ac.id
- Rohman, Moh. M., Sinaga, J., Yuliawati, Asmara, A., Sari, T. T., Musa, Ramadhan, A. R., Yustitia, V., Agit, A., Suhendi, Hidayati, N., Dewi, N. P. S., Sukandi, P., & Saputri, P. S. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (H. Fernanda, Ed.). PT. Penamuda Media.
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(11), 3357–3372. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/559/pdf>
- Senjaya, A. J. (2020). *Langkah-langkah Analisis Statistik Dalam Riset Bidang Pendidikan dan Sosial* (Uki & A. J. Senjaya, Eds.). K-media.
- Tristiani, N. K., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan Koppas Srinadi Unit Toko Swalayan Rama. *EMAS*, 2(3), 65–73. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1819/1474>
- Uly, S. N., Markoni, & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 223–231. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.245>
- Wahid, F. S., Setiyoko, D. T., Riono, S. B., & Saputra, A. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(8), 555. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i8.1526>
- Wiyono, B. (2019). Hakikat Kepemimpinan Transformasional. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 75–83. <https://ejournal.staidapondokkrempyang.ac.id/index.php/intizam/article/download/369/403>
- Yakin, I. H. (2023). *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)* (U. Supriatna & S. Rusdian, Eds.; Cetakan Pertama). CV. Aksara Global Akademia.