



Tersedia online di
<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk>



Risk

Analisis Dimensi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Employee Performance Pada Puskesmas Ngadiluwih Kabupaten Kediri

Nurcholila¹, Puji Astuti², Rinto Nurbambang³, Daniel⁴, Lailatul Indra Mu'allifah⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi Universitas Kediri

email: ¹nur_kholilah@unik-kediri.ac.id, ²puji_astutik@unik-kediri.ac.id, ³rinto@unik-kediri.ac.id,
⁴daniel_fe@unik-kediri.ac.id, ⁵lailatulindra6@gmail.com

Artikel History:

Artikel masuk 01-11-2022

Artikel revisi 15-11-2022

Artikel diterima 30-11-2022

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportsmanship, Kinerja Karyawan*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportsmanship secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Ngadiluwih Kab. Kediri. Metode pengambilan sample menggunakan metode accidental sampling. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri Jumlah sampel sebanyak 40 responden. Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh Secara parsial variabel Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Sportsmanship berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri. Sedangkan variabel Courtesy tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri. Secara simultan variabel Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportsmanship berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimensions, namely Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportsmanship partially and simultaneously on employee performance at the Ngadiluwih Community Health Center, Kab. Kediri. The sampling method used the accidental sampling method. Respondents in this study were employees who worked at the Ngadiluwih Health Center in Kab. Kediri The number of samples is 40 respondents. The analysis in this study uses multiple linear regression. The results of the study partially obtained that Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Sportsmanship variables have a positive effect on employee performance at the Ngadiluwih Health Center in Kab. Kediri. While the Courtesy variable has no effect on employee performance at the Ngadiluwih Health Center in Kab. Kediri. Simultaneously the variables of Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportsmanship have a significant effect on employee performance at the Ngadiluwih Health Center in Kab. Kediri.

PENDAHULUAN

Pada zaman moderen seperti saat ini perusahaan berkembang dengan persaingan yang sangat cepat sehingga juga harus meningkatkan kualitas perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Organisasi perlu membenahi diri untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut dan melakukan perubahan guna menuju organisasi yang lebih efektif. Perusahaan harus dapat mempertahankan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik kinerja individu ataupun kelompok. Situasi yang semakin kompetitif ini juga mengakibatkan timbulnya persaingan yang semakin ketat pada perusahaan, sehingga menuntut perusahaan harus mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya (Suzana, 2017).

Masalah yang dihadapi kebanyakan perusahaan atau organisasi adalah kurang fleksibel yang artinya karyawan tersebut harus mampu bekerja sesuai dengan tuntutan perkembangan, dan kurang maksimal kinerja karyawan, yang mengakibatkan produktivitas perusahaan atau organisasi juga akan ikut menurun. Kurang maksimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh banyaknya faktor, salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan adalah salah satunya kurangnya peran serta antar karyawan untuk bisa bekerja secara tim atau team work dengan tujuan untuk memaksimalkan hasil kerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku extra role yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenal dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Organizational Citizenship Behavior (OCB) memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Baihaqi, 2018).

Puskesmas Ngadiluwih adalah pusat kesehatan masyarakat swasta yang terletak di daerah Kabupaten Kediri tepatnya beralamat di Jalan Raya Ngadiluwih No. 86. Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri. Puskesmas Ngadiluwih memiliki sumber daya manusia yang kurang memadai sehingga menimbulkan pelayanan pusat kesehatan masyarakat kurang efektif sehingga menyebabkan konsumen atau pasien yang berobat merasa kurang nyaman.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan konsep menjadi acuan dalam penelitian ini. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam penelitian ini akan diteliti melalui dimensi-dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimensi Organizational

Citizenship Behavior (OCB) dalam penelitian ini yaitu : Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportmanship. Peneliti menggunakan dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) yakni Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportmanship dan meneliti apakah perilaku ini dapat memberikan dampak kepada lingkungan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai dasar dari penelitian selanjutnya. Penelitian yang dijadikan dasar berasal dari jurnal maupun skripsi atau tugas akhir yang relevan. Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan :

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Jenis Analisis	Hasil Penelitian
1	Sumna Deliana Putri, Hamidah Nayati Utami (2017)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja (Studi pada Tenaga Perawat Ruang Inap Rumah Sakit Baptis Batu)	Jenis Penelitian : Kuantitatif Variabel : Altruism (X1) Conscientiousness (X2) Sportmanship (X3) Courtesy (X4) Civic Virtue (X5) Kinerja Karyawan (Y)	Jenis Analisis Data : Regresi Linier Berganda	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
2	Irma Aprianti, Muhamad Bhaihaki (2017)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan	Jenis Penelitian : Kuantitatif Variabel : <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Jenis Analisis Data : Regresi Linear Sederhana	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Jenis Analisis	Hasil Penelitian
		PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda	<i>Behavior</i> (OCB) (X) Kinerja Karyawan (Y)		karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCU Samarinda
3	Indah Rahayu Lestari, Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby (2018)	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Jenis Penelitian : kuantitatif Variabel : <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis Data : Regresi Linier Berganda	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan

Sumber : Putri,Utami(2017)Aprianti,Bhahiki(2017)Lestari,Ghaby(2018) Ramadhan,Susilo,Aini(2018)Isyanto(2019)

Landasan Teori

Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu organisasi yang besar maupun kecil bukan hanya semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang telah tersedia, akan tetapi banyak yang ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan untuk merencanakan, melaksanakan, mengatur dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Mengelola manusia tidak semudah mengelola benda mati yang dapat diletakkan, diatur sedemikian rupa sesuai kehendak manajer. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan maupun individu sebagai karyawan dalam perusahaan. Orang yang mengatur disebut manajer personalia/ manajer sumber daya manusia (Benjamin, 2017).

Fungsi Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sistem dalam menjalankan bagian kegiatan proses yang paling umum dan memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi, karena kegiatan itu untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Maka dari itu aktivitas manajemen sumber daya manusia yang mendukung usaha organisasi untuk dapat berjalan dengan baik dan tepat maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari tahapan perkembangan yang berjalan pada perusahaan dan organisasi. Menurut Schuler et al dalam (Marnis, 2008) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tiga tujuan utama yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktifitas kerja
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan bahwa organisasi sudah memenuhi aspek-aspek yang legal bagi pekerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang, sehingga perusahaan akan menjadi lebih baik dengan adanya karyawan yang berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (Suzana, 2017). Menurut Djati dalam Titisari (2014) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku karyawan baik terhadap rekan kerja ataupun perusahaan, yang mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat positif bagi perusahaan (Putra & Candana, 2020).

Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ dalam (Lestari Pangastuti, 2018) terdapat lima dimensi yang memiliki kontribusi didalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu *Altruism*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Courtesy*, *Sportsmanship*. Berikut ini merupakan penjelasan secara terperinci dari dimensi-dimensi yang terdapat dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu :

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi. Perilaku ini juga membantu rekan kerjanya saat mengalami kesulitan dalam situasi baik maupun buruk mengenai tugas-tugasnya dalam organisasi maupun masalah pribadi.

2. *Civic Virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli kepada kelangsungan hidup organisasi. Perilaku ini mencerminkan peran serta tanggung jawab dan partisipasinya dalam organisasi di perusahaan.
3. *Conscientiousness*, yaitu melakukan pekerjaan yang terbaik untuk hal-hal yang menguntungkan organisasi. Perilaku ditunjukkan dengan usaha melebihi harapan organisasi. Perilaku ini sukarela bukan merupakan tanggung jawab ataupun tugas karyawan.
4. *Courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka. Perilaku ini menjaga hubungan baik dengan rekan kerja lainnya agar tidak menimbulkan terjadinya masalah-masalah kecil.
5. *Sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh. Perilaku ini memberikan toleransi terhadap lingkungan kerja, menghindari dari aspek-aspek negatif, tidak mengeluh dan membesar-besarkan masalah kecil.

Manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Perusahaan

Menurut Organ et, al (2006) dalam (Lestari Pangastuti, 2018) manfaat Organizational Citizenship Behavior (OCB) antara lain :

1. Dapat meningkatkan kinerja,
2. Mempekerjakan sumber daya yang berkualitas untuk menghemat biaya dan menghasilkan kinerja terbaik,
3. Sebagai upaya mengatur organisasi yang efektif,
4. Koordinasi kinerja organisasi konsisten,
5. Dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja.

Faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Berber dan Rofcanin dalam jurnalnya (2012:196) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB. Berikut ini penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

1. Kepuasan kerja
 Sikap yang paling terkemuka setelah dipelajari secara luas dalam kaitannya dengan OCB adalah kepuasan kerja.
2. Kesan karyawan
 Para ahli berpendapat bahwa karyawan dapat membantu orang lain dan membutuhkan tanggung jawab atas tugas tambahan untuk mendorong citra yang baik dirinya dalam organisasi.

3. Kepribadian karyawan

Menurut Organ dalam Berber dan Rofcanin (2012:198) seperti gagasan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan OCB, gagasan bahwa kepribadian dan karakteristik menjelaskan OCB dalam situasi dimana tidak ada intensif yang kuat, tekanan atau ancaman untuk dapat berperilaku dengan cara tertentu telah mendapat perhatian oleh para ahli selama beberapa dekade.

4. Kepemimpinan

Menurut Berber dan Rofcanin dalam jurnalnya (2012:198) banyak para ahli yang berpendapat bahwa perilaku pemimpin mendukung dalam membentuk perilaku OCB, hal ini dikarenakan perilaku pemimpin berperilaku baik kepada karyawan secara langsung atau tidak akan membantu karyawan dalam menyelesaikan persolan dan sebagai imbalannya, karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas perilaku baik itu. Selain itu dalam jurnal yang sama podsakoff juga menekankan pentingnya kepemimpinan yang transformasional dalam rangka memperoleh perilaku OCB.

Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik untuk karyawan-karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Nurhayati, 2018).

Penilaian kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara priodik yang ditentukan oleh perusahaan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim dan individu. Penilaian yang dilaksanakan nantinya akan menjadi bahan masukan untuk menilai kinerja yang dilakukan dan seterusnya dapat digunakan sebagai perbaikan biasa atau disebut dengan perbaikan berkelanjutan (Abdulloh, 2014).

Indikator Kinerja karyawan

Mathis dan Jackson (2006:78) mengungkapkan indikator kinerja karyawan dalam lima poin pengukuran yaitu:

1. *Quantity of output* (jumlah yang dihasilkan)

Dalam penilaian ini pengukuran kinerja akan diukur berdasarkan banyaknya standar hasil yang ditetapkan dan kemampuan hasil yang diberikan. Penilaian ini lebih banyak digunakan

untuk menilai prestasi karyawan bagian produksi atau teknis.

2. *Quality of output* (kualitas keluaran)

Dalam penilaian kualitas jika diterapkan pada penilaian pekerjaan produksi atau teknis penilaian dilihat dari hasil barang yang dihasilkan, misalnya tidak ada cacat dan sesuai standar. Namun penilaian ini dapat diperluas selain untuk bagian produksi atau teknis saja. Penilaian kualitas dapat dilihat dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapihan. Jika karyawan teliti dan terampil dalam melakukan kerjanya maka hasil yang diberikan akan bagus.

3. *Timeline of output* (jangka waktu output)

Ketepatan waktu merupakan pengukuran kinerja yang dapat dilihat dengan mudah. Penyelesaian sebuah *output* sesuai dengan waktu yang ditentukan merupakan pertanda kinerja yang baik, terlebih lagi bila karyawan dapat mempersingkat waktu proses kerja namun tetap menghasilkan produk atau hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan.

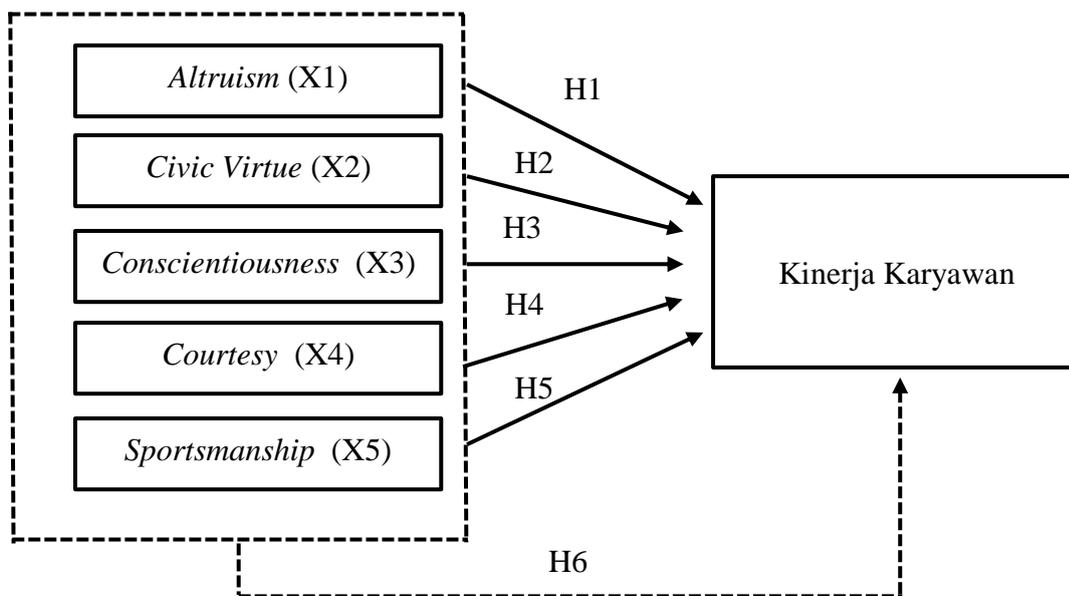
4. *Presence at work* (kehadiran di tempat kerja)

Tingkat kehadiran biasa dijadikan patokan dalam pengukuran kinerja. Dengan melihat daftar hadir perusahaan berasumsi bahwa jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tidak memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan. Hal ini dengan mudah dijadikan perhitungan kinerja perusahaan.

5. *Cooperativeness* (sikap kooperatif)

Penilaian sikap dalam kinerja juga diperhatikan dalam teori ini. Karyawan yang memiliki keinginan terlibat dalam segala perubahan yang terjadi dalam organisasi akan lebih kooperatif dalam beradaptasi. Kemampuan ini dinilai dapat memberikan dampak yang baik bagi organisasi

Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

- Pengaruh secara parsial (sendiri)
- Pengaruh secara simultan (bersama-sama)

Sumber : Putri, Utami (2017) Aprianti, Bhaihaki (2017) Lestari, Ghaby (2018) Ramadhan, Susilo, Aini (2018) Isyanto (2019)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode survey dalam pengambilan datanya. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antar variable dengan menguji kebenaran hipotesisnya menggunakan data berupa angka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Altruism* (X1), *Civic Virtue* (X2), *Conscientiousness* (X3), *Courtesy* (X4), dan *Sportmanship* (X5) terhadap kinerja karyawan (Y).

Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitian ini mencangkup dalam ruang lingkup Sumber Daya Manusia (SDM) yang membahas mengenai pengaruh Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal ini maka dibutuhkan perusahaan yang telah terbukti dengan keunggulannya, guna membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempengaruhi kinerja karyawan, yang secara keseluruhan ikut mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu peneliti memilih UPTD Puskesmas Ngadiluwih yang beralamat di JL. Prof. Dr. Moestopo No. 86 Ngadiluwih Kab. Kediri sebagai objek penelitian. Hal ini dikarenakan fenomena dan kapasitas karyawan yang mendukung sebagai salah satu syarat penelitian.

Periode yang digunakan untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian pada bulan Juli sampai bulan Agustus.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang akan diteliti oleh peneliti. Populasi dapat dikatakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan menurut Sugiyono dalam (Miski, 2015). Populasi dalam penelitian adalah karyawan yang bekeja di UPTD Puskesmas Ngadiluwih sebanyak 40 karyawan.

Teknik penentuan besarnya sampel

Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 137) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dalam penentuan jumlah besar sampel, peneliti mendapatkan data sampel dari Karyawan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri yang berjumlah 40 karyawan. Hal ini didasarkan pada pernyataan Roscoe (1982) dalam Sugiyono (2010:74), yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam sebuah penelitian adalah antara 30 sampai 500.

Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *non probability sampling*, dimana sampel yang dipilih sudah ditentukan. Melihat jumlah pegawai yang menjadi populasi kurang dari 50 orang, peneliti memilih teknik sampel jenuh dengan ini sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data harus sesuai atau berhubungan dengan masalah serta tujuan penelitian.

1. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan langkah awal yang sangat penting sebelum melakukan penelitian. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal, literatur, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian yaitu di Puskesmas Ngadiluwih Kab. Kediri.

3. Angket (Kuesioner)

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari beberapa pertanyaan yang bersumber dari indikator-indikator variabel penelitian. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat skala likert. Skala likert adalah pengukuran dengan lima pilihan responden mulai dari "Sangat Setuju", sampai kepada "Sangat Tidak Setuju", dengan variasi di antara kedua jawaban ekstrim tersebut misalnya berupa pilihan "Setuju", "Netral", dan "Tidak Setuju" Likert, 1932 dalam (Suasapha, 2020).

Uji Instrumen Penelitian Validitas dan Reliabilitas Data

Uji instrumen penelitian dibagi menjadi 2 yaitu uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2012) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan untuk membandingkan nilai r_{hitung} (nilai *Corrected Item – Total Correlation* pada *Output Cronback Alpha*) dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom (df) = n – 2* yaitu $30 - 2 = 28$, dengan alpha 0,05. Jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} maka butir pertanyaan atau indikator tersebut valid (Jesse Marcelina, 2017).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian keperilakuan mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Dapat diartikan reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama (Janti, 2014).

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lampau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (Independen) terhadap satu variabel tak bebas (dependen) (Ghozali, 2009). Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dimensi yang ditimbulkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Ngadiluwih Kab. Kediri. Menggunakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen

A : Konstanta

X_1, X_2, \dots, X_n : Variabel Independen

b_1, b_2, \dots, b_n : Koefisien Regresi

e : Standar Error

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji t)

Analisa uji t digunakan untuk menguji apakah semua variabel *independent*/ bebas secara individu dapat memberikan pengaruh nyata terhadap variabel *dependent*/ terikat. Variabel bebas yang memiliki nilai t hitung terbesar merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Aprianti, 2018). Pada Uji t mempunyai kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak. Jadi semua variabel bebas secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak H_0 diterima. Jadi variabel bebas secara parsial terdapat pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dalam derajat kesalahan 5% dengan arti (0,05). Apabila nilai F hitung $>$ dari nilai F tabel maka dikatakan bahwa model penelitian memenuhi asas kelayakan yang berarti variabel bebas bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima (Nathaniah Halim et al., n.d.).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu.

- a. Jika $R^2 = 0 \leq R \leq 1$, maka variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.
- b. Jika $R^2 = 0$, maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangatlah terbatas.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia,

dan jabatan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada bulan Juli 2021 – Agustus 2021 terhadap 40 responden melalui penyebaran kuesioner, maka karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Perempuan	29	72,5 %
Laki-laki	11	27,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2021)

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri lebih dominan pada responden perempuan. Dimana karyawan dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 29 responden (72,5 %). Sedangkan sisanya berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 11 responden (27,5 %). Hal ini membuktikan bahwa lebih banyak karyawan perempuan di Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20 - 30 tahun	15	37,5 %
31 – 40 tahun	25	62,5 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2021)

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia pada karyawan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri. Dimana usia 20 - 30 tahun yaitu sebanyak 15 responden (37,5%), usia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 25 responden (62,5%). Tingginya presentase pada karyawan yang rentang pada usianya 31 - 40 tahun.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Asal Daerah	Jumlah	Presentase (%)
Dokter	8	20%
Bidan	7	17,5%
Perawat	19	47,5%
Lainnya	6	15%
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2021)

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan pada karyawan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri . Dimana karyawan dengan jenis jabatan sebagai dokter yaitu sebanyak 8 responden (20%). Sedangkan bidan sebanyak 7 responden (17,5%). Sedangkan jabatan sebagai perawat sebanyak 19 responden (47.5%). Sedangkan sisanya sebanyak 6 responden (15%). Hal ini membuktikan bahwa lebih banyak perawat di Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri.

Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X)

Indikator / Item Pernyataan	Skor Jawaban				
	1	2	3	4	5
Saya selalu siap membantu ketika ada karyawan yang membutuhkan bantuan	0	0	6 (15%)	18 (45%)	17 (40%)
Saya turut berperan aktif dalam hal perbaikan dalam pembenahan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri	0	0	8 (20%)	20 (50%)	12 (30%)
Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah diberikan perusahaan	0	0	10 (25%)	18 (45%)	12 (30%)
Saya selalu mengingatkan rekan kerja apabila terdapat kecenderungan dalam menimbulkan masalah pekerjaan	0	0	11 (27,5%)	18 (45%)	11 (27,5%)
Saya tidak berfikir negatif dalam melihat permasalahan	0	0	7 (17,5%)	18 (45%)	15 (37,5%)

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dideskripsikan jawaban responden terhadap item-item variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya selalu siap membantu ketika ada karyawan yang membutuhkan bantuan”, sebanyak 45% responden menjawab Setuju. Kondisi ini termasuk dalam kategori baik. Artinya bahwa para karyawan Setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya turut berperan aktif dalam hal perbaikan dalam pembenahan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri”, sebanyak 20% responden menjawab Setuju. Kondisi ini termasuk dalam kategori baik. Artinya bahwa para karyawan Setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah diberikan perusahaan”, sebanyak 18% responden menjawab Setuju. Kondisi ini termasuk dalam kategori baik. Artinya bahwa para karyawan Setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya selalu mengingatkan rekan kerja apabila terdapat kecenderungan dalam menimbulkan masalah pekerjaan”, sebanyak 18% responden menjawab Setuju. Kondisi ini termasuk dalam kategori baik. Artinya bahwa para karyawan Setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Jawaban responden mengenai pernyataan “Saya tidak berfikir negatif dalam melihat permasalahan”, sebanyak 18% responden menjawab Setuju. Kondisi ini termasuk dalam kategori baik. Artinya bahwa para karyawan Setuju dengan pernyataan tersebut.

Analisis Data

Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode product moment pearson correlation. Data dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai item dari Corrected Item-Total Correlation > dari r_{tabel} dan pada taraf signifikansi 0,05 (5%) adalah Berikut ini disajikan hasil uji validitas dari masing-masing variabel pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X)</i>	X1.1	0,627	0,3120	Valid
	X1.2	0,724	0,3120	Valid
	X1.3	0,665	0,3120	Valid
	X1.4	0,641	0,3120	Valid
	X1.5	0,734	0,3120	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,662	0,3120	Valid
	Y2	0,771	0,3120	Valid
	Y3	0,623	0,3120	Valid
	Y4	0,567	0,3120	Valid
	Y5	0,606	0,3120	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS (2021)

Dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki corrected item-total correlation (r_{hitung}) > r_{tabel} yaitu 0,199. Ini berarti seluruh item masing masing yang ada dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbach alpha melalui program komputer SPSS. Reliabilitas suatu konstruk variabel

dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha > 0,60.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	> 0,60	0,769	Reliabel
Kinerja Karyawan	> 0,60	0,756	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha pada masing-masing variabel > 0.60. Dengan demikian item pernyataan pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam praktik, regresi dibedakan antara regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Disebut sederhana karena hanya memiliki satu variabel dan disebut berganda karena terdapat lebih dari satu variabel independen Wiyono (2011). Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,258	2,482		4,133	,000
	X1	1,066	,448	,357	2,377	,023
	X2	,317	,479	,108	,663	,512
	X3	,898	,491	,305	1,830	,076
	X4	,149	,445	,052	,335	,740
	X5	,110	,509	,037	,216	,831

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil output SPSS yang diolah (2021)

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji T)

Uji T merupakan suatu pengujian individu terhadap variabel independen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), yaitu variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam pengujian ini di tentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka akan diketahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Untuk

Pengaruh Dimensi Organizational

mengetahui t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik dengan signifikan $0,05/2 = 0.025$ (uji 2 sisi) dengan rumus *degree of freedom* (derajat kebebasan) $df = n - k - 1$ atau $df = 40 - 1 - 1 = 38$, maka dapat diperoleh t_{table} sebesar 2,024. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} seperti yang disajikan dalam tabel berikut ini

Tabel 4.9 Hasil Uji T

a. Altruism (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,570	1,846		7,891	,000
	X1	1,456	,428	,488	3,403	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Civic Virtue (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,399	1,855		8,838	,000
	X2	1,079	,451	,366	2,391	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Conscientiousness (X3)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,381	1,779		8,644	,000
	X3	1,330	,433	,451	3,075	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

d. Courtesy (X4)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,781	1,841		9,657	,000
	X4	,752	,456	,262	1,650	,107

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

e. Sportsmanship (X5)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,405	1,930		8,500	,000
	X5	1,044	,455	,353	2,294	,028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil output SPSS yang diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.9 bahwa diketahui hasil perhitungan diperoleh :

1. nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,403 > t_{tabel} (2,024)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial variabel *Altruism* (X1) berpengaruh signifikan kinerja karyawan puskesmas ngadiluwih di Kab. Kediri.
2. nilai sig sebesar $0,022 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,391 > t_{tabel} (2,024)$, maka H_a ditolak dan H_o diterima, sehingga secara parsial variabel *Civic Virtue* (X2) tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan puskesmas ngadiluwih di Kab. Kediri.
3. nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,075 > t_{tabel} (2,024)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial variabel *Conscientiousness* (X3) berpengaruh signifikan kinerja karyawan puskesmas ngadiluwih di Kab. Kediri.
4. nilai sig sebesar $0,107 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $1,650 < t_{tabel} (2,024)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial variabel *Courtesy* (X4) berpengaruh signifikan kinerja karyawan puskesmas ngadiluwih di Kab. Kediri.
5. nilai sig sebesar $0,028 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,294 > t_{tabel} (2,024)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial variabel *Sportsmanship* (X5) berpengaruh signifikan kinerja karyawan puskesmas ngadiluwih di Kab. Kediri.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk membuktikan apakah secara bersama-sama variabel independen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X) yaitu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penentuan kriteria pengujian Nilai F_{hitung} yang dihasilkan oleh uji analisis linier berganda yang diperbandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% dan taraf signifikansi 0,05. Untuk menentukan nilai F_{tabel} menggunakan rumus *degree of freedom* (derajat kebebasan) $df_1 = k - 1 ; 1 - 1 = 1$ dan $df_2 = n - k ; 40 - 1 = 39$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 4,09. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} seperti yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji FANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,202	1	55,202	17,350	,000 ^b
	Residual	117,721	37	3,182		
	Total	172,923	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber : Hasil output SPSS yang diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.10 bahwa diketahui hasil perhitungan diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $17,350 > F_{tabel}$ (4,09), maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara simultan (bersama-sama) variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X) dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menjelaskan proposi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel X) secara bersama-sama. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil uji koefisien determinasi berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565 ^a	,319	,301	1,784

a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber : Hasil output SPSS yang diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,565 yang berarti bahwa kedua variabel independen yakni *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai persentase keeratan kepada variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 30,1% sedangkan sisanya 69,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Secara keseluruhan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden sebagai sampel menyatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Ngadiluwih Kab. Kediri.

Pengaruh *Altruism* (X1) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas**Ngadiluwih Kab. Kediri**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 22, diketahui bahwa variabel *Altruism* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Ngadiluwih Kab. Kediri. Hal ini bisa dilihat dari $t_{hitung} = 3,403 > t_{tabel} = 2,024$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh *Altruism* (X₁) terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Ngadiluwih Kab. Kediri.

Pengaruh *Civic Virtue* (X2) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas**Ngadiluwih Kab. Kediri**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 22, diketahui bahwa variabel *Civic Virtue* (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Ngadiluwih Kab. Kediri. Hal ini bisa dilihat dari $t_{hitung} = 2,391 > t_{tabel} = 2,024$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh *Civic Virtue* (X₂) terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Ngadiluwih Kab. Kediri.

Pengaruh *Conscientiousness* (X3) Secara Parsial terhadap Kinerja di Karyawan**Puskesmas Ngadiluwih Kab. Kediri**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 22, diketahui bahwa variabel *Conscientiousness* (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Ngadiluwih Kab. Kediri. Hal ini bisa dilihat dari $t_{hitung} = 3,075 > t_{tabel} = 2,024$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh *Conscientiousness* (X₃) terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Ngadiluwih Kab. Kediri.

Pengaruh *Courtesy* (X4) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas**Ngadiluwih Kab. Kediri**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 22, diketahui bahwa variabel *Courtesy* (X₄) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri. Hal ini bisa dilihat dari $t_{hitung} = 1,650 < t_{tabel} = 2,024$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,107 > 0,05$ maka Ho di tolak dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H2 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh *Courtesy* (X₄) terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas

Ngadiluwih di Kab. Kediri.

Pengaruh *Sportsmanship* (X5) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 22, diketahui bahwa variabel *Sportsmanship* (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri. Hal ini bisa dilihat dari $t_{hitung} = 2,294 < t_{tabel} = 2,024$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_5 yang menyatakan bahwa ada pengaruh *Sportsmanship* (X5) terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri.

Pengaruh *Altruism* (X1) *Civic Virtue* (X2) *Conscientiousness* (X3) *Courtesy* (X4) *Sportsmanship* (X5) Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan aplikasi SPSS ver.22 diperoleh dan dapat diketahui bahwa variabel *Altruism* (X1) *Civic Virtue* (X2) *Conscientiousness* (X3) *Courtesy* (X4) *Sportsmanship* (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri. Hal ini bisa dilihat dari $F_{hitung} = 17,350 > F_{tabel} 4,09$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji Adjusted (R^2) pada penelitian ini diperoleh nilai Adjusted (R^2) sebesar 0,565 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 30,1%, sedangkan sisanya sebesar 69,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri di diterima.

SIMPULAN & SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Dimensi *Organizational Citizenip Behavishor* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil pengujian secara parsial (uji t) variabel *Altruism* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri.
- Hasil pengujian secara parsial (uji t) variabel *Civic Virtue* (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri.
- Hasil pengujian secara parsial (uji t) variabel *Conscientiousness* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri.

- d) Hasil pengujian secara parsial (uji t) variabel *Courtesy* (X4) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri.
- e) Hasil pengujian secara parsial (uji t) variabel *Sportsmanship* (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri.
- f) Hasil pengujian secara simultan (uji F) dapat disimpulkan bahwa variabel *Altruism* (X1) *Civic Virtue* (X2) *Conscientiousness* (X3) *Courtesy* (X4) *Sportsmanship* (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Puskesmas Ngadiluwih di Kab. Kediri
- g) Hasil uji Adjusted (R^2) pada penelitian ini diperoleh nilai Adjusted (R^2) sebesar 0,565 yang berarti bahwa besarnya pengaruh dimensi *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan adalah sebesar 30,1%, sedangkan sisanya sebesar 69,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa dimensi *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Ngadiluwih Kab. Kediri di diterima.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh, maka saran-saran yang dapat diberikan guna perkembangan dan penentuan kebijaksanaan di masa mendatang adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya untuk *Organizational Citizenship Behavior* dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dari kelima dimensi, perilaku *Courtesy* yang merupakan dimensi yang memberikan kontribusi yang paling sedikit terhadap kinerja karyawan. *Courtesy* merupakan perilaku karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. www.aswajapressindo.co.id
- Aprianti. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7, 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Benjamin. (2017). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Janti. (2014). *JAnti 2014*.
- Lestari Pangastuti, R. (2018). *PENGARUH DIMENSI KEPERIBADIAN THE BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* (Vol. 3, Issue 1).

- Miski, R. (2015). *PENGARUH SARANA DAN PRASARANA TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA THE EFFECT OF INFRASTRUCTURES TOWARD STUDENT LEARNING RESULTS* (Vol. 4, Issue 2).
- Nathaniah Halim, A., Brigitta Dewi, M., Manajemen Perhotelan, P., & Ekonomi, F. (n.d.). *ANALISA PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL BINTANG 3 DI SURABAYA*.
- Nurhayati. (2018). *Nurhayati 2018*.
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). *PENGARUH MOTIVASI ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) Dr. MUHAMMAD ZEIN PAINAN*. 2(1). <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Suasapha, A. H. (2020). SKALA LIKERT UNTUK PENELITIAN PARIWISATA; BEBERAPA CATATAN UNTUK MENYUSUNNYA DENGAN BAIK. *JURNAL KEPARIWISATAAN*, 19(1), 26–37. <https://doi.org/10.52352/jpar.v19i1.407>
- Suzana, A. (2017). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI: PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG CIREBON). *JURNAL LOGIKA*, 1, 1978–2560. <http://jurnal.unswagati.ac.id>
- Baihaqi, M. (2018). *Pengaruh On The Job Embeddedness Terhadap Organization Citizenship Behaviour (Ocb) Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang)*.