

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi, peningkatan budaya organisasi dan OCB merupakan hal yang tidak bisa dielakan dalam menciptakan organisasi yang baik dan dapat mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Organisasi secara umum adalah lembaga fungsional seperti : rumah sakit, instansi pemerintah, perusahaan dan lembaga lainnya. Sedangkan pengorganisasian adalah suatu proses dalam penyusunan stuktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi yang ada, dan sumberdaya-sumberdaya yang dimiliki dalam lingkungan yang melingkupnya.

Organisasi yang besar maupun skala kecil selalu menggunakan unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya bagi organisasinya. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai fungsi penting dalam organisasi dikarenakan sumber daya manusia sebagai penggerak segala usaha dan aktivitas yang ada pada organisasi dan juga sebagai penentu jalannya organisasi.

Sumber daya manusia sangatlah beda penanganannya dengan sumber daya lainnya, hal ini dikarenakan sumber daya manusia akan selalu berkembang dan bertambah baik kualitas dan kuantitasnya. maka dari itu agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi di perlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik sehingga dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2010:2) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, asumsi-asumsi, norma-norma, keyakinan-keyakinan yang sudah lama berlaku, disetujui dan diikuti seluruh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah masalah yang ada pada Puskesmas Tambusai Desa Talikumain Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

Kepuasan kerja menurut Wibowo pada bukunya (2012:518) menjadi faktor determinan utama dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pekerja. Perilaku penuh kebebasan merupakan bagian persyaratan kerja formal pekerja, tetapi meskipun demikian mengembangkan efektifitas fungsi organisasi

Beberapa kendala yang terjadi pada Puskesmas Talikumain adalah budaya kerja dan perilaku kewargaan organisasi yang selama ini telah dijalankan susah untuk mengubahnya, dalam arti perubahan ke arah yang lebih baik, munculnya keawatiran dari beberapa pimpinan yang ada pada Puskesmas Talikumain dimana budaya dan perilaku kewargaan organisasi yang baru yaitu hal baru untuk dijalankan oleh para pegawai sehingga nantinya tidak sesuai dengan individu dari pegawai maka akan menghalangi proses berjalannya roda organisasi, dalam Puskesmas Tambusai juga mengalami kendala dalam membangun organisasi yang baik dimana kurangnya sistem perekrutan karyawan, sistem imbalan karyawan, kebijakan yang ditetapkan kurang, serta pelatihan juga pengembangan karyawan sangatlah minim, selama ini kemampuan karyawan dalam mengembangkan organisasi hanyalah sesuai profesi masing masing dari individu karyawan sehingga munculnya ketidak adanya suatu kerja sama dalam organisasi

dikarnakan tidak adanya perilaku kewargaan dalam menyelesaikan pekerjaan individu yang lain, hal ini disebabkan keahlian karyawan hanya tertentu saja sehingga tidak bisa melaksanakan pekerjaan orang lain, jadi selama ini apa bila karyawan memiliki kendala maka tidak ada yang bisa menggantikan profesinya atau kerjanya, sehingga pasien yang datang kadang kecewa karna belum ada yang melayani, kejadian seperti ini akan menyebabkan terjadinya kurangnya motivasi kerja karyawan.

Secara lebih detailnya kendala dalam Budaya Organisasi yang ada di Puskesmas Tambusai Desa Talikumain Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu yaitu :

1. Kurangnya pemberian pelatihan dalam mengembangkan profesi pegawai.
  2. Kurangnya tingkat disiplin waktu bagi pegawai
  3. Pegawai kurang bekerja secara maksimal ketika melayani pasien.
- Dilihat berdasarkan OCB kendala yang dialami pada Puskesmas Tambusai

Desa Talikumain Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu yaitu :

1. Kurangnya kerja sama tim dalam organisasi baik dari segi memberikan pertolongan kepada rekan kerja.
  2. Perilaku pegawai yang kurang menawari rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya.
  3. Pegawai kurang tanggap atau menyesuaikan diri pada kebijakan kebijakan yang baru.
  4. Pegawai kurang dalam memperhatikan suatu informasi baru yang bisa mengembangkan organisasinya.
  5. Tingkat rasa ingin kerja diluar dari waktu kerjanya kurang.
- Kendala berdasarkan dari sudut pandang motivasi pegawai Puskesmas

Tambusai Desa Talikumain Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu yaitu:

1. Kurangnya kerja sama pegawai sehingga menimbulkan melemahnya motivasi pegawai dalam bekerja.
2. Penempatan pegawai kurang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.
3. Tidak adanya jaminan hari tua bagi pegawai honorer dan secara keseluruhan tidak adanya perumahan bagi pegawai.
4. Kurangnya alat bantu kerja pegawai.

Berdasarkan kendala yang dialami dalam organisasi, cara melakukan inovasi dan perubahan dalam organisasi yang menyangkut budaya dan perilaku kewargaan organisasi pada Puskesmas Talikumain tentunya perlu pemberian sosialisasi dan pemahaman yang baik bagi setiap pegawai sehingga individu pegawai dapat menerima budaya dan perilaku kewargaan organisasi yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pada diri pegawai, apabila pemberian sosialisasi dan pemahaman tidak sesuai maka akan mengakibatkan tingkat penurunan motivasi kerja pegawai Puskesmas Tambusai.

Berdasarkan dari data yang peneliti dapatkan tingkat Pegawai Puskesmas Tambusai Desa Talikumain Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan seperti berikut:

Tabel 1.1  
Jumlah Pegawai Puskesmas Tambusai Aktif Tahun 2014-2017

No	Tahun	Jumlah pegawai	Presentase (%)
1	2014	94	25 %
2	2015	91	24,2 %
3	2016	95	25,3 %
4	2017	96	25,5 %
Total presentase (%)			100 %

*Sumber : Kasubag Tata Usaha UPTD Puskesmas Tambusai*

Berdasarkan dari data pada tabel 1.1 dapat di jelaskan bahwa banyaknya jumlah pegawai puskesmas tambusai mengalami peningkatan dari tahun ketahun,kecuali pada tahun 2015 mengalami penurunan dengan tingkat presentase 24,2 %Dari dari tahun sebelumnya 25 %, hal itu berarti mengalami penurunan sebesar 0,8 % dan dapat di pastikan penurunan presentase ini berkaitan dengan budaya organisasi dan OCB (*organizational citizenship behavior*) yang ada dalam organisasi.

Mengingat pentingnya karyawan dalam organisasi jadi perlu adanya peningkatan budaya organisasi yang baik serta tingkat OCB yang baik juga, sehingga selalu berkaitan erat untuk meningkatkan tingkat motivasi karyawan di dalam organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan OCB terhadap motivasi telah banyak dilakukan sebelumnya, diantaranya yaitu :penelitian yang dilakukan oleh Teman (2005) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,506.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Liliyana (2011) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan di SMAN 9 Pontianak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan analisis jalur terhadap variabel budaya organisasi, motivasi kerja guru, komitmen guru dan kinerja guru, diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh sebesar 23,7% terhadap variabel kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Yohanas (2013) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kemampuan bekerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan pada OCB PNS dalam konteks BAPPEDA Kota Pekanbaru dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dominan pada OCB PNS.

Pentingnya penelitian ini menjadi suatu pertimbangan bagi peneliti untuk meneliti kembali mengenai pengaruh budaya organisasi dan OCB terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan uraian dan fenomena-fenomena diatas, peneliti tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul :“**Pengaruh Budaya Organisasi Dan OCB Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Tambusai Kabupaten Rokan Hulu**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah budaya organisasi pada Puskesmas Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah OCB pada Puskesmas Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan OCB terhadap motivasi pegawai Puskesmas Tambusai Kabupaten Rokan Hulu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi pada Puskesmas Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui bagaimana OCB pada Puskesmas Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan OCB terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi peneliti  
Sebagai pengembangan ilmu yang penulis peroleh, terutama dalam ilmu manajemen.
2. Manfaat bagi akademik  
Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan acuan bagi peneliti selanjutnya.
3. Manfaat bagi instansi yang diteliti  
Sebagai gambaran perusahaan-perusahaan dalam memberikan pengembangan terhadap instansi, khususnya dalam mengembangkan budaya organisasi dan OCB untuk motivasi kerja pegawai.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembaca dalam menganalisa proposal ini makadirumuskan sistematika penulisannya sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Yang berisikan latar belakang, Rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

#### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berhubungan pada penelitian dan kerangka konseptual.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Yang berisikan ruang lingkup penelitian, populasi, sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

**BAB V : PENUTUP**

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

**DAFTAR PUSTAKA**

**BAB II**

**LANDASAN TEORI , KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

**2.1 Landasan Teori**

**2.1.1 Budaya Organisasi**

**2.1.1.1 Defenisi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Sedarmayanti (2014:75) mengemukakan sebuah sikap, keyakinan atau nilai yang umumnya dimiliki serta timbul dalam organisasi dan di kemukakan dengan lebih sederhana.

Budaya organisasi menurut Robbin dan Judge (2008:256) mengemukakan bahwa suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain, Judge dan Robbin



(2008:256) mengemukakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh warganya yang sekaligus merupakan pembeda dengan organisasi lain.

Budaya organisasi di setiap perusahaan atau instansi lainnya berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi tingkah anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Budaya organisasi juga diciptakan secara terus menerus didalam perusahaan yang berasal dari pimpinan dan dukungan dari semua orang yang berada didalam perusahaan atau organisasi tersebut.

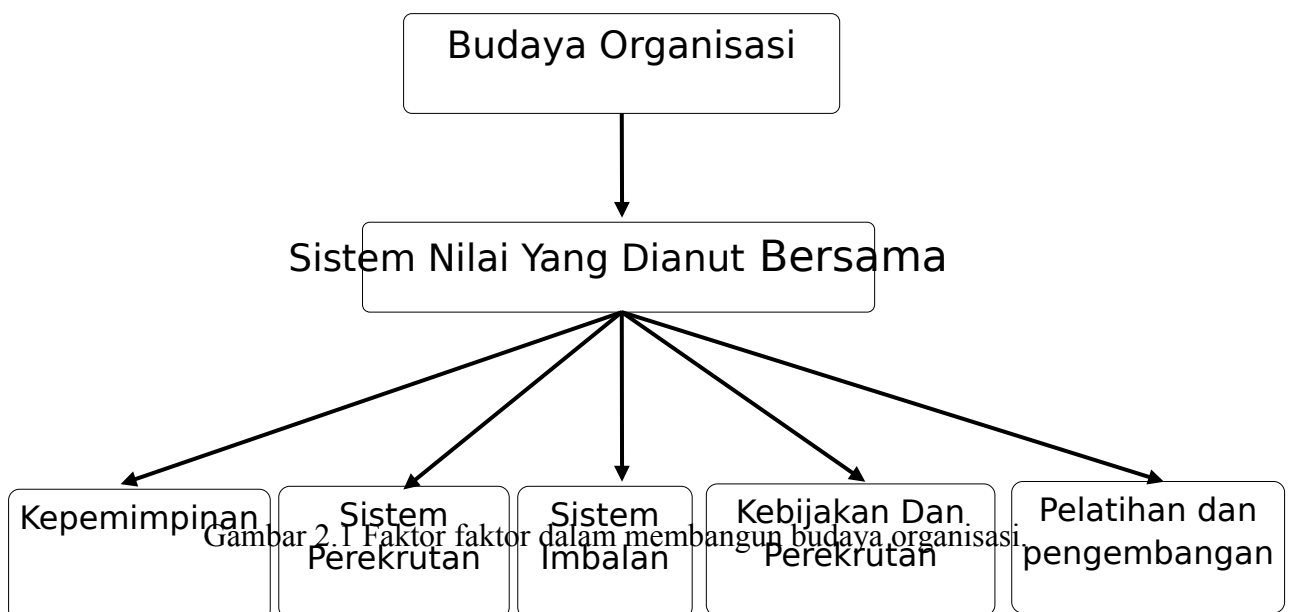
Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah dapat menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama secara mendalam, dianut dan di perjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh pada perilaku dan efektifitas kinerja untuk memunculkan motivasi kerja karyawan di Puskesmas Talikumain, seperti dinyatakan oleh Deal & Miner (1990), Kennedy (1982), Robbins (1990) dalam Sutrisno (2010:05), dapat menimbulkan antara lain sebagai berikut

1. Perilaku karyawan secara tak sadar terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak.
2. Suatu nilai-nilai kunci yang telah tersosialisasikan, menginternalisasikan menjiwai pada para anggota merupakan kekuatan yang tidak tampak.
3. Setiap anggota merasa loyal dan komit dalam organisasi.

4. Musyawarah dilakukan secara bersamaan dan ikut serta dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk pengakuan, partisipasi, dan juga penghormatan terhadap karyawan.
5. Semua kegiatan harus berorientasi dan di arahkan kedalam misi juga tujuan organisasi.
6. Karyawan yang merasa senang, akui, di hargai martabat dan kontribusinya sangat rewarding.
7. Adanya upaya intergrasi, konsistensi dan koordinasi untuk menstabilkan kegiatan pada perusahaan.
8. Organisasi berpengaruh pada tiga aspek :kinerja organisasi, pengarahan perilaku, penyebarannya pada para anggota organisasi, dan kekuatannya, sehingga tekanan kepada anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya.
9. individual maupun kelompok dapat dipengaruhi oleh budaya yang ada.

#### 2.1.1.2 Faktor Faktor Untuk Membangun Budaya Organisasi

Ashkanasy et.al (dalam Hasibuan, 2011:43) mengemukakan faktor-faktor determinan yang membangun budaya organisasi seperti pada gambar 2.1 di bawah ini :



Gambar 2.1 Faktor faktor dalam membangun budaya organisasi

Dari gambar 2.1 budaya organisasi merupakan sarana penting untuk menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasinya. Budaya baik berfungsi untuk mengarahkan perilaku dikarenakan membantu setiap anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan yang sangat baik.

### **2.1.1.3 Indikator Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Mas'ud merupakan suatu nilai dan kepercayaan secara bersama yang ada pada organisasi untuk bisa menjadi rujukan dalam bertindak pada organisasi satu dengan organisasi yang lain. Hofstede et al dalam Mas'ud (2009:68) menyatakan budaya organisasi yaitu nilai-nilai yang dipelihara juga dipertahankan.

Indikator-indikator budaya organisasi Hofstede et al dalam Mas'ud (2009:68) adalah :

1. Profesionalisme karyawan

Profesionalisme karyawan dalam adalah upaya yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan pengetahuan atau *knowledg*, kinerja dan inovasi dalam pelayanan, sehingga pegawai lain juga terdorong untuk meningkatkan dirinya dalam menunjang budaya organisasinya.

2. Sikap terbuka

Tersedianya sumber daya manusia yang baik yaitu pegawai yang mempunyai komitmen untuk memajukan organisasi yang ada. Dibutuhkan elemen satu sama lain yang kompak, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Komunikasi sangat diperlukan agar masing-masing pegawai terbuka dan saling memahami sikap dan karakteristik masing-masing pegawai, demikian juga pimpinan harus bersikap terbuka dengan bawahan.

3. Keteraturan karyawan

Dalam pelaksanaan suatu tugas dan aktivitas tergantung pada kualitas kerja seseorang dan untuk merealisasikannya dengan baik diperlukan keteraturan juga disiplin bagi pegawai.

4. Tidak ada rasa curiga/kepercayaan  
Kepercayaan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya. Kepercayaan juga merupakan keharusan bagi seseorang pegawai bekerja secara layak.
5. Integrasi karyawan  
Integrasi yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.  
Setiap organisasi mempunyai Budaya organisasi berbeda-beda, yang bisa mengubah tingkah laku pada anggota perusahaan yang didasari dari pimpinan juga dukungan semua anggota yang berada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

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

#### **2.1.2.1 Defenisi OCB**

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut organ dalam mohammad (2011:23) mendefinisikan sebagai perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan dengan sistem reward formal pada organisasi, dan secara keseluruhan dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melewati indikator kinerja yang dibutuhkan organisasi dalam deskripsi pekerjaan formal.

*Organizational Citizenship Behavior* menurut Mohammad (2011:23) adalah tindakan yang mencerminkan karyawan yang melampaui ketentuan minimum yang diharapkan organisasi dan memberikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja dan perusahaan. Pekerjaan yang diberikan diluar dari pekerjaan yang harus dilakukan, pekerja juga menunjukkan perilaku menolong pada orang lain dalam perusahaan sehingga tindakan tersebut bisa memperbaiki kinerja organisasi atau perusahaan tersebut.

Dapat disimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan :

1. Perilaku yang sifatnya sukarela, karna terpaksa untuk hal yang mengedepankan kepentingan perusahaan.
2. Perilaku individu berdasarkan kinerja sebagai wujud dari kepuasan dan tidak diperintah secara formal.

#### **2.1.2.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior***

Beberapa konsep transformasi atau perubahan Seperti pada *review* yang dikemukakan, Organ dalam Mohammad (2011:24) menyatakan lima dimensi dalam OCB yaitu : *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy*, dan *civic virtue*. Penelitian Organ merupakan salah satu penelitian dari peneliti atau ilmuan lain yang mempelajari tentang menguji OCB pada pekerja di setiap perusahaan. Dalam penelitian didapatkan adanya berbagai hubungan positif antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan aspek pekerjaan lainnya, seperti : *job satisfaction* dan *job characteristic*. Karyawan yang memiliki rasa puas dengan pekerjaannya mempunyai potensi yang lebih besar untuk

menunjukkan *organizational citizenship behavior* dalam pekerjaannya, ini disebabkan oleh kepuasan dan rasa nyaman yang sudah dia dapat dalam menjalani pekerjaannya. Dengan *job design* dan *workplace* yang nyaman bisa mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior* (OCB), beberapa dimensi pada *organizational citizenship behavior* menurut Organ (2010:14).

#### 1. *Altruism*

*Altruism* merupakan perilaku seseorang secara suka rela untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan kecuali mungkin perasaan telah melakukan perbuatan baik (Robbins dan Judge). Sedangkan pendapat Walster dan Piliavin dalam Robbins dan Judge (2008), perilaku *altruism* adalah perilaku yang timbul bukan karena adanya paksaan atau kewajiban, melainkan adanya rasa suka rela dan bukan berdasarkan norma-norma tertentu.

#### 2. *Conscientiousness*

*Conscientiousness* mengacu sikap berhati-hati dalam mengikuti kata hati.

*Big Five* Teori menjelaskan bahwa individu yang mempunyai skor tinggi pada *trait conscientiousness* memiliki pengendalian diri, terorganisir, memprioritaskan tugas, mengikuti norma dan peraturan.

Dimensi *courtesy* bisa digambarkan pada bertujuan untuk mencegah munculnya masalah, dilihat secara arti kata "*courtesy*" dapat diartikan dengan sikap sopan, dan mempertimbangkan orang lain. Tindakan *Courtesy* dapat dicontohkan seperti menawari kawan kerja untuk makan bersama.

#### 3. *Sportsmanship*

*Sportsmanship* merupakan dimensi dapat dilihat dari aspek toleransi dan keluhan (*complain*) dalam individu pekerjaannya. Sikap pribadi *sportsmanship* yang tinggi dapat memperhatikan hal detail dalam pekerjaannya, dapat adil dalam

menjalankan pekerjaannya, sedikit mengeluh sehingga kemampuan beradaptasi yang tinggi dengan situasi dan lingkungan kerjanya. Sikap seperti ini bisa menguntungkan perusahaan, karena bisa beradaptasi dengan aturan yang ada di perusahaannya, sebagai contoh ketika perusahaan mengeluarkan kebijakan baru, pekerja yang punya sikap *sportsmanship* tinggi, lebih cepat menyesuaikan pada kebijakan baru dan mengesampingkan masalah-masalah kecil yang akan muncul disebabkan oleh kebijakan baru tersebut.

#### 4. *Civic virtue*

*Civic virtue* merupakan perilaku yang turut serta secara penuh (*self involvement*) dan individu memberikan perhatian lebih pada perusahaan. Individu dengan menjadi dua jenis

##### 1. *Citizenship behaviours directed toward individuals* (OCBI)

Hubungan antara individu dalam organisasi seperti *courtesy* dan altruism merupakan perilaku OCBI yang mengacu memberi keuntungan individu-individu tertentu dalam suatu organisasi dan berkontribusi secara tidak langsung terhadap efektivitas organisasi, (Lee & Allen) dalam Mohammad 2011:17). Podsakoff et al. (Mohammad 2011) mengemukakan bahwa individu sukarela dalam membantu orang lain yang sesuai dengan pekerjaannya.

##### 2. *Citizenship behaviours directed towards the organization* (OCBO)

Dimensi pertama merupakan perilaku yang menguntungkan organisasi secara keseluruhan atau hubungan individu dengan organisasi, seperti *conscientiousness, sportsmanship and civicvirtue*.

Dimensi kedua *organizational citizenship behavior* yaitu perilaku yang menguntungkan perusahaan tanpa ada tindakan yang berikan secara spesifik

bagi setiap anggota lain dalam perusahaan contohnya mengikuti aturan informal, dan sukarelawan untuk komite. Anderson dan Williams dalam Mohammad (2011:23) mengemukakan OCB sebagai perilaku yang dapat menguntungkan perusahaan pada umumnya. Perilaku harus sesuai aturan yang dirancang dalam menjaga ketertiban pada perusahaan. Dua dimensi OCB menurut Williams dan Anderson juga dikenal sebagai OCB-Individual yang dapat memberikan manfaat untuk individual secara tidak langsung melalui kontribusi terhadap perusahaan (contohnya membantu kawan yang tidak masuk bekerja, dan memberikan perhatian secara pribadi kepada pekerja lain), OCB-*Organizational* (OCBO) juga memberikan manfaat bagi perusahaan secara keseluruhan contohnya menyampaikan nasihat kepada karyawan yang malasbekerja, juga berbagi untuk menyelesaikan tugas. Jadi OCBO dapat disimpulkan sebagai perilaku yang memberikan kontribusi bagi perusahaan pada umumnya. Sedangkan OCBI merupakan perilaku yang secara langsung memberi kontribusi bagi individu dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada perusahaan. Dimensi *Altruism* dan *Courtesy* juga berkaitan hubungan langsung individu dengan individu dan berhubungan perusahaan secara tidak langsung, sedangkan dimensi *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, dan *Civicvirtue* berkaitan langsung pada masalah perusahaan.

### **2.1.2.3 Manfaat *Organization Citizenship Behavior***

Gunawan (2011:24) mengemukakan bahwa beberapa manfaat dari OCB antara lain :

1. OCB memajukan produktivitas kawan kerja



Individu yang menolong rekan kerja yang lain, juga akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas rekan tersebut.

2. OCB memajukan produktivitas manajer

Individu yang menampilkan perilaku *civicvirtue* akan menolong manajer mendapatkan sarana atau umpan balik yang berharga dari karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja.

3. OCB mengurangi sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan

Karyawan yang saling tolong menolong untuk menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan tidak perlu melibatkan manajer sehingga manajer dapat menggunakan waktunya dalam melakukan tugas lain, contohnya membuat perencanaan. Karyawan yang memberikan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal sehingga banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.

4. OCB memberikan energi sumber daya yang langka untuk memelihara kegunaan/fungsi kelompok

Perilaku menolong memiliki keuntungan dalam meningkatkan semangat, moral, dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok tidak banyak menghabiskan waktu dan energi dalam pemeliharaan fungsi kelompok karyawan sehingga menumbuhkan perilaku *courtesy* terhadap sesama rekan kerja dan juga mengurangi konflik pada anggota kelompok, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

5. OCB bisamerupakan sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

Perilaku *civic virtue* akan menghadiri serta berpartisipasi aktif dalam melakukan pertemuan di unit kerjanya dan akan membantu koordinasi anggota kelompok, dalam meningkatkan efesiensi dan efektivitas kelompok.

Dalam menampilkan perilaku *courtesy* dilakukan dengan saling memberi informasi tentang pekerjaan terhadap anggota dari tim lain.

6. OCB juga meningkatkan kemampuan organisasi sehingga dapat menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

Perilaku menolong yang dimaksud untuk meningkatkan moral dan kerekatan sehingga timbul perasaan saling memiliki diantara para anggota kelompok, maka hal tersebut akan mendorong peningkatan kinerja organisasi sehingga membantu organisasi dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang baik dengan cara memberi contoh kepada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* seperti tidak mengeluh dalam permasalahan-permasalahan kecil.

- 7). OCB mengembangkan stabilitas kinerja organisasi

Ikut serta menyelesaikan kerja karyawan yang belum hadir di tempat kerja atau memiliki beban kerja berat sehingga dapat meningkatkan kestabilan dari kinerja kerja karyawan yang *conscientious* sehingga dapat mempertahankan kinerja yang baik secara konsisten, sehingga mengurangi beban kerja.

- 8). OCB mengembangkan keahlian organisasi

Karyawan juga harus bisa beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dengan cara mempunyai hubungan dekat dengan pasar sehingga dapat memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan mencari saran tentang bagaimana cara merespons perubahan yang terjadi sehingga organisasi bisa beradaptasi dengan cepat. Perilaku *conscientiousness* seperti bersedia dalam memikul tanggung jawab dan mempelajari keahlian baru yang akan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya.

#### **2.1.2.4 Indikator-indikator OCB**

Menurut (Organ et al. 2009:12) indikator *organizational citizenship behavior*, yaitu :

1. kerja sama tim atau *Altruism*, pertolongan yang diberikan kepada kawan kerja yang bukan suatu kewajiban yang ditanggungnya.
2. disiplin dalam bekerja atau *Conscientiousness*, sikap membantu kerja yang bukan kewajiban atau tugas pegawai.
3. Tidak mengeluh dalam bekerja atau *sportmanship*, keinginan memberi toleransi tanpa mengeluh juga tidak membesar-besarkan permasalahan diluar proporsinya.
4. Menjaga citra perusahaan atau *courtesy*, perilaku memperhatikan dan menghargai orang lain.
5. Profesional dalam menggunakan aset (*Civic Virtue*), meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan yang ditekuni. seperti ketertiban dalam fungsi organisasi dan memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting.

Berbeda dengan Rivai & Sagala (2009:847), mengemukakan tiga indikator

OCB yaitu :

- 1 Kataatan yaitu menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
- 2 Loyalitas yaitu menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
- 3 Partisipasi yaitu menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata *motiv (motive)*, yang berarti dorongan. Sehingga motivasi dapat diartikan sebagai pemberian dorongan kepada seseorang agar mau melakukan pekerjaan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut Effendi (2009:193) mengemukakan bahwa kegiatan yang memberikan dorongan kepada diri sendiri atau seseorang supaya melakukan suatu tindakan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan cara membangkitkan diri sendiri atau seseorang untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai kepuasan dan tujuan.

Menurut Husaini (2014:276) usman menjelaskan bahwa motivasi merupakan ransangan yang muncul dalam melakukan tindakan-tindakan dengan dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Hasibuan (2011:143), mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang artinya suatu pemberian daya penggerak atau dorongan untuk menciptakan kegairahan kerja pada diri seseorang supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam upaya mencapai tujuan. Motivasi

(*motivation*) pada umumnya hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia, Pentingnya motivasi karena dapat menyalurkan, menyebabkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat juga antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pendapat Luthas pada bukunya (2010:56) dalam lingga sakti kusuma, motivasi merupakan proses sebagai langkah awal seseorang dalam bertindak akibat kekurangan secara fisik dan phisikis sehingga timbul dorongan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Motivasi kerja dipunyai oleh setiap manusia, namun sebagian orang yang hanya ingin lebih bekerja dari pada yang lain. Dalam hal ini orang kebanyakan mau bekerja sungguh-sungguh apabila tidak mendapat hambatan ketika melaksanakan dan menggapai apa yang diharapkan. Semakin tinggi dorongan kerja maka akan semakin besar peluang bagi individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerjanya. Sebagian juga ada yang lebih dorongan kerja tanpa mengharap imbalan hal itu muncul dikarenakan ia mendapatkan kebahagiaan dan kesenangan dalam kerja yang dihadapinya (Sardiman, 2009).

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam organisasi karena sebagai alat untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi juga merupakan usaha yang dilakukan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi dengan daya dan kemampuan usaha untuk memuaskan berbagai kebutuhan individu. Motivasi kerja juga dijelaskan sebagai sesuatu yang akan menimbulkan adanya dorongan atau semangat kerja, (robbin, 2009:17).

### **2.1.3.2 Metode Motivasi**

Memberikan motivasi kerja karyawan dengan cara meningkatkan gaji karyawan dalam sebuah perusahaan, akan tetapi tidak semua orang disuatu organisasi meningkat motivasinya karena gaji saja, juga berdasarkan banyak faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. menurut Hasibuan (2011: 222) terdapat dua metode motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Metode Langsung (*direct motivation*)

Metode langsung merupakan suatu motivasi yang timbul secara langsung untuk setiap individu dalam memenuhi kebutuhan juga kepuasannya. Sehingga bersifatnya khusus, seperti memberikan pujian, memberikan penghargaan, piagam, bonus dan lain sebagainya.

2. Metode Tidak Langsung (*indirect motivation*)

Metode tidak langsung merupakan metode motivasi yang timbul dengan pemberian fasilitas-fasilitas yang menunjang serta mendukung semangat kerja/kelancaran tugas sehingga pegawai dapat betah dan bergairah dalam melakukan pekerjaannya, contohnya : pemberian mesin yang baik, ruangan kerja yang tenang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik dan lain sebagainya. Motivasi tidak langsung memiliki pengaruh besar untuk merangsang gairah kerja pegawai sehingga produktivitas kerja meningkat.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Dalam penelitian Yunus (2007:45) mengemukakan sepuluh faktor yang dapat mempengaruhi adanya motivasi kerja individu, yaitu:

1. Kesempatan untuk maju (naik tingkat, mendapat jabatan dan keahlian).
2. Tipe pekerjaan (sesuai dengan pendidikan yang ditempuh, punya pengalaman, bakat dan minat karyawan).
3. Rasa aman.

4. Reputasi organisasi atau perusahaan dengan memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi atau perusahaan tersebut.
  5. Rekan kerja yang sepaham dan mau bekerja sama.
  6. Upah yang diberikan layak.
  7. Pemimpin memiliki hubungan baik dengan bawahannya, mengenali bawahannya dan memperhatikan pendapatan bawahannya.
  8. Jam kerja yang teratur.
  9. Kondisi kerja dengan menjaga kebersihan, suhu yang baik, ada ventilasi, tidak rebut dan tidak bau.
  10. Fasilitas pekerja dipenuhi seperti kesempatan cuti, jaminan kesehatan dan pengobatan.
- Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi di paparkan oleh

Sardiman (2009: 88) adalah :

1. Jenis dan sifat pekerjaan : timbulnya dorongan bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan karna sesuai dengan objekpekerjaan yang tersedia
2. Kelompok kerja dimana individu bergabung : kelompok kerja dalam organisasi mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu, supayamendapat kebutuhan berdasarkan nilai-nilai kejujuran, kebaikan, kebenaran serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kehidupan sosial.
3. Keadaan lingkungan pada umumnya: interaksi pada lingkungan secara efektif akan mendorong setiap individu.
4. Sistem imbalan yang diterima : imbalan yang diberikan sesuai dengan kualitas dari objek sehingga mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah alat tingkah laku dari satu objek ke objek yang lain.

#### **2.1.3.4. Indikator Indikator Motivasi**

Menurut Ridwan (Andiyanto, 2011: 33) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut ;

1. Upah atau gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.

2. Pemberian insentif, dengan pemberian bonus sewaktu waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
3. Mempertahankan harga diri, yaitu dilakukan berdasarkan iklim kerja yang kerja yang baik, kesamaan hak juga kenaikan pangkat.
4. Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu dengan cara memberikan kebebasan dalam ber'agama, menghormati kepercayaan orang dan penyelenggaraan ibadah.
5. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerja sama, rasa memiliki dan bertanggung jawab.
6. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman dan memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
7. Menimbulkan rasa aman dimasa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun dan pemberian perumahan.
8. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan bahaya.
9. Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus dan diklat.
10. Persaingan yang sehat, berdasarkan prestasi kerja, pengembangan karir, pemberian bonus, kinerja pegawai, penghargaan dan hukuman.

Gibson (2010:23) menyebutkan indikator motivasi kerja adalah :

1. gaji yang diterima  
Artinya perusahaan memberikan gaji sesuai standar yang telah ditetapkan kepada karyawan dengan tepat waktu
2. pengakuan sebagai individu  
Artinya perusahaan memberikan kebebasan dan penghargaan terhadap karyawan atas hasil kerjanya.
3. penerimaan oleh kelompok  
Artinya setiap karyawan dapat merasa menjadi bagian dari organisasi atau kelompok.
4. kondisi kerja



- Artinya perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang pekerjaan kepada karyawan dalam bentuk kenyamanan tempat kerja
5. pendisiplinan yang bijaksana  
Artiya perusahaan menerapkan peraturan kepada seluruh karyawan tanpa ada perbedaan.
  6. loyalitas pimpinan  
Artinya didalam perusahaan memiliki seorang pemimpin yang memiliki integritas tinggi serta loyal terhadap perusahaan.
  7. tunjangan yang diterima  
Artiya karyawan menerima tunjangan sesuai dengan kinerja mereka masing-masing.
  8. promosi yang diperoleh.  
Artinya setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk megembangkan karirnya dalam perusahaan.

#### **2.1.4 Penelitian Terdahulu**

Berikut ini disajikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan penulis lakukan.

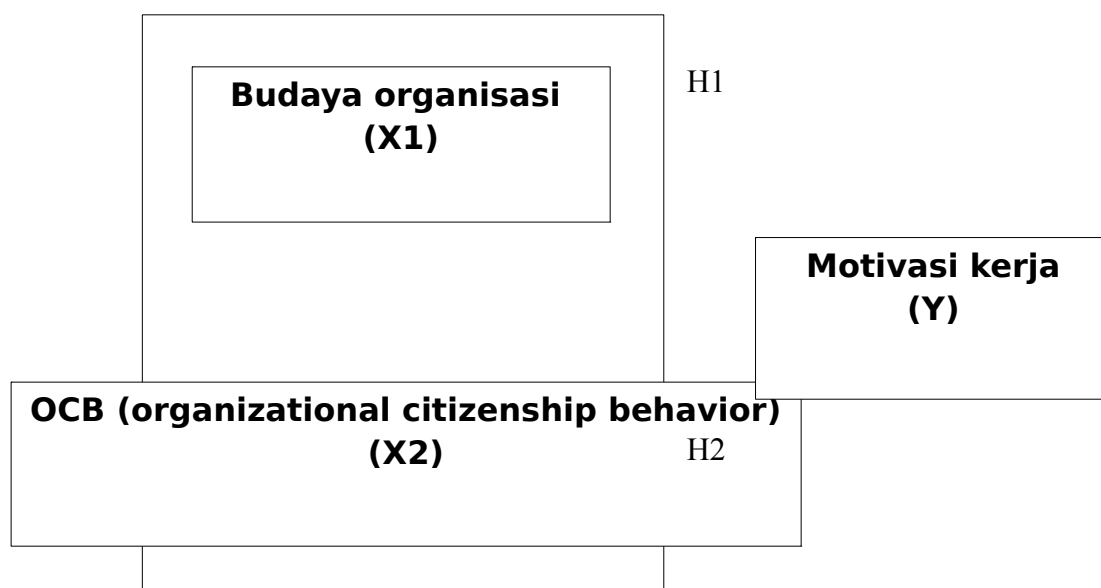
1. Penelitian yang dilakukan oleh Teman (2005) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,506.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Liliyana (2011) yang berjudul “Pengaruh Budaya Oganisasi terhadap Motivasi Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan di SMAN 9 Pontianak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan analisis jalur terhadap variabel budaya organisasi, motvasi kerja guru, komitmen guru dan kinerja guru, diketahui bahwa

variabel budaya organisasi berpengaruh sebesar 23,7% terhadap variabel kinerja guru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Yohanas (2013) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kemampuan bekerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan pada OCB PNS dalam konteks BAPPEDA Kota Pekanbaru dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dominan pada OCB PNS.

## 2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir penelitian akan memberikan arah yang dapat dijadikan pedoman bagi para peneliti dalam melaksanakan penelitiannya (Riduwan, 2012: 33), Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan sebelumnya maka peneliti menyusun kerangka konseptual sebagai berikut:



H3

Sumber :Yohanas (2013), Liliyana (2008)  
Gambar 2.2. Kerangka konseptual

### 2.3 Hipotesis

Dari rumusan masalah dan landasan teori pada penelitian ini, bisa memberikan arah bahasan sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

H2 : Diduga bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

H3 : Diduga bahwa budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### 3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas talikumain dengan menjadikan pegawai puskesmas sebagai responden. Penelitian ini hanyalah membahas pengaruh budaya organisasi dan OCB terhadap motivasi kerja karyawan puskesmas Tambusai Desa Talikumain Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Seperti yang di kemukakan Sugiono (2012:115) Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Tambusai 2017 yang masih aktif sebanyak 96 orang pegawai.

### **3.2.2 Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2012:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili karakteristik dan memiliki syarat yang representatif dari populasi.

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2012:74) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum.

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 96 orang responden.

## **3.3 Jenis Dan Sumber Data**

### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang di pergunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

1. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan berupa data yang dapat dihitung atau angka yang di peroleh dari dokumen atau laporan-laporan, misalnya data pegawai per tahun Puskesmas Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

2. Data Kualitatif, yaitu data yang dibentuk informasi merupakan interpretasi dari hasil wawancara baik secara lisan maupun tulisan.

### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer  
Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan diusahakan sendiri oleh peneliti, dalam hal ini perusahaan diamati dan dicatat pertama kalinya (Sunyoto, 2011: 22).
2. Data Sekunder  
Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang tidakberhubungan dengan perusahaan, seperti buku-buku dan majalah, yang akandibahas (Sunyoto, 2011: 23).

### **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Pada penelitian ini pengambilan data dilakukan dengan cara mendatangi langsung lapangan supaya memperoleh data yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dibahas, penelitian ini dilakukan dengan beberapa taktik sebagai berikut:

1. Observasi  
Observasi pada hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan pancaindera, bisa dengan pengelihatan, juga pendengaran sehingga bisa memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencari solusi dalam menyelesaikan masalah pada penelitian ini.
2. Kuesioner  
Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner yang ditunjukkan langsung ke responden tentang tanggapan terhadap pengaruh Budaya Organisasi dan OCB terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Tambusai.
3. Dokumentasi

Dokumentasi bertujuan sebagai penguat dan bukti pelaksanaan hasil penelitian, dokumentasi dilaksanakan pada tempat penelitian sesuai kebutuhan yang diperlukan, artinya tidak semua pelaksanaan penelitian akan didokumentasikan.

#### 4. Studi pustaka

Cara untuk melengkapi keakuratan dan hasil penelitian, maka dalam pelaksanaan penelitian menggunakan studi perpustakaan. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang relevan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Melalui berbagai buku (literature) yang memiliki kaitan dengan pembahasan dalam penelitian.

### 3.5 Definisi Operasional

Notoatmodjo (2010:85) menyebutkan bahwa definisi operasional variabel adalah batasan untuk membatasi ruang lingkup atau pengetahuan variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 3.1  
Definisi Operasional

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Alat ukur
Budaya organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai atau makna, dan kepercayaan secara bersama yang dalam suatu organisasi sebagai dasar untuk bertindak sehingga dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain.	1. Profesionalisme karyawan 2. Sikap terbuka 3. Keteraturan karyawan 4. Tidak ada rasa curiga atau kepercayaan 5. Integrasi karyawan Hofstede et al dalam mas'ud (2011:68)	Likert

<p>OCB (<i>organizational citizenship behavior</i>) (X2)</p>	<p>OCB adalah sebuah perilaku positif, dalam hal ini adalah perilaku membantu pekerjaan individu lain.</p>	<p>Faktor dimensi : 1. Altruism 2. Conscientiousness 3. Courtesy 4. Sportsmanship 5. Civic virtue Menurut (Organ et al. 2009)</p>	<p>Liker</p>
<p>Motivasi kerja (Y)</p>	<p>Motivasi dipengaruhi karna dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.</p>	<p>1. Upah atau gaji yang layak 2. Pemberian insentif 3. Mempertahankan harga diri 4. Memenuhi kebutuhan rohani 5. Memenuhi kebutuhan partisipasi 6. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai 7. Menimbulkan rasa aman dimasa depan 8. Memperhatikan lingkungan tempet kerja 9. Memperhatikan kesempatan untuk maju 10. Menciptakan persaingan yang sehat Menurut Andiyanto (2011:33)</p>	<p>Likert</p>

### 3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Riduwan (2012:16) instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam ataupun sosial yang dimana didalam penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengungkap variabel-variabel yang

mempengaruhi keputusan pengukuran menggunakan skala interval yang berdasarkan skala likert yaitu menggunakan skor 1-5. Dengan demikian skor ini akan menunjukkan jumlah tertentu dengan menggambarkan objek yang diamati. Skor setiap pertanyaan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2  
Keterangan skor jawaban skala likert

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu –Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Riduwan (2008:16).

Suatu instrumen dapat dikatakan baik apabila telah memenuhi dua persyaratan, yaitu valid dan reliabel. Berikut ini adalah pembahasan tentang uji validitas dan reliabilitas dari instrument-instrument yang ada:

#### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke waktu suatu kesahihan suatu instrumen. Validitas yang tinggi dikatakan valid sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen kurang valid (Riduwan, 2012: 348). Uji validitas berguna untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data, pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui paket komputer SPSS.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dipergunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden. Cara untuk mengukur konsistensi (*reliabilitas*) adalah dengan mengulang pertanyaan yang mirip pada urutan pertanyaan berikutnya, kemudian dilihat apakah jawaban responden konsisten atau tidak. Pengujian reliabilitas,



dapat dilakukan dengan test-retest, equivalent dan gabungan keduanya (Sugiyono, 2012:354). Formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen bisa dilihat dari Cronbach's Alpha, dimana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha minimal 0,6 (Ghozali, 2010: 37).

### 3.7 Teknik Analisis data

#### 3.7.1 Deskriptif

Adalah suatu kaidah upaya pengolahan data menjadi sesuatu yang dapat diutarakan secara jelas dan tepat dengan tujuan agar dapat dimengerti oleh orang lain yang tidak langsung mengalaminya sendiri, Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan cara:

$$TCR = \frac{RS}{N} \times 100$$

Dimana :

TCR = Tingkat capaian responden

Rs = Rata- rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Sudjana (2009:15) menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian

responden (TCR) dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 3.3

Tingkat Capaian Responden ( TCR )

No	Tingkat capaian responden ( %)	Kriteria
1	90% - 100 %	Sangat Baik
2	80% - 89, 99%	Baik
3	65% - 79,99%	Cukup Baik
4	55% - 64,99%	Kurang Baik
5	0% - 54,99%	Tidak Baik

*Sumber: Sudjana, 2009*

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.2.1 Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2010:110). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal ( $45^\circ$ ), dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2010:112).

#### **3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

#### **3 Uji Heteroskedasitas.**

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedasitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil atau besar. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

### **3.7.3 Regresi Linear Berganda**

Teknik analisis data juga dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear

berganda dengan dua variabel bebas atau lebih ditulis dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi kerja

X<sub>1</sub> = Budaya organisasi

X<sub>2</sub> = *organizational citizenship behavior* (OCB)

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien regresi yang dihitung

e = Error (kesalahan)

### 3.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji arah hubungan atau pengaruh antara variabel independen dengan variabel yang dependen.

#### 3.7.4.1 Uji statistik t

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji-t bisa dilakukan dengan cara membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik  $t_{hitung}$  lebih tinggi dari nilai  $t_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Dapat juga dengan melihat tingkat signifikan dari nilai  $t_{hitung}$ , tingkat nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 % atau 0,05. Jika tingkat nilai signifikansi nilai  $t_{hitung}$  diatas 0,05 maka Ho dapat ditolak dan Ha dapat diterima (Ghozali :2010).

Untuk menguji signifikansi pengaruh yaitu apakah yang ditemukan itu berlaku untuk populasi yang ada, harus di uji signifikasinya, Sugiyono

(2012 : 250)

Rumus uji signifikan pada uji-t ditunjukkan seperti berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r}}$$

Keterangan :

R : koefisien korelasi yang ditemukan

N : taraf kesalahan 0,5

Ketentuan :

- Bila t hitung lebih besar dari t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Bila t hitung lebih kecil dari t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Bila t hitung sama sama dengan t tabel Ho diterima dan Ha ditolak

#### 3.7.4.2 Uji F

Pengujian secara simultan dimaksud untuk mengetahui apakah variabel tersebut bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan dengan motivasi Pegawai Puskesmas Tambusai Desa Talikumain Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. Langkah langkah pengujian dilakukan sebagai berikut :

1. Ho :  $\beta = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Ha :  $\beta \neq 0$ , ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
3. Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dari derajat kebebasan (d.f) = (k-1,n-k,  $\alpha$ ), dapat diketahui dari hasil perhitungan pada program SPSS
4. Kesimpulan yang diambil adalah jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka Ho ditolak, sbaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka Ho diterima, dengan  $f_{tabel}$  derajat kebebasan = (k-1, n-k,  $\alpha$ ).

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 sampai 1. Ketika semakin mendekati 0 maka besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi. Semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap dependen. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel variabel independen hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghazali, 2010:9)

Menurut Rahayu (2015:173) kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Apabila ada tambahan suatu variabel independen, maka  $R^2$  secara pasti meningkat dan tidak peduli apakah variabel tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Maka karena itu banyak para peneliti menganjurkan dalam menggunakan nilai adjusted  $R^2$  ketika mengevaluasi mana model regresi terbaik.

Berdasarkan pendapat Setiaji (2009: 20) dalam bukunya koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya dipakai dalam mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat. Rumus  $R^2$  sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{\sum_i (\hat{Y}_i - Y_i)^2}{\sum_i (Y_i - \bar{Y})^2}$$