

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur SDM. Tugas sumber daya manusia adalah mengatur dan memastikan supaya jembatan yang menghubungkan perusahaan dan karyawan bisa terbangun dengan baik, kokoh dan mendapatkan manfaat yang besar. Tanpa adanya kerjasama antara perusahaan dan karyawan yang baik maka MSDM tidak akan berjalan dengan baik, karna sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten dalam bidangnya.

organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara baik demi kelangsungan hidup organisasi, sebab keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Salah satu lembaga kesehatan yang menangani masyarakat adalah rumah sakit. Fungsi rumah sakit sekarang ini bertambah kearah pelayanan kesehatan yang menyeluruh. Fungsi ini meliputi upaya penyembuhan bagi pasien yang sakit maupun yang membutuhkan konsultasi kesehatan dan upaya pencapaian serta peningkatan kesehatan.

Karyawan yang memiliki moral kerja yang baik akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Moral adalah suasana batin yang mempengaruhi tujuan individu dan tujuan organisasi. Suasana batin itu terwujud di dalam aktivitas individu pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin dimaksud berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak

bergairah dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Moral karyawan merupakan faktor penting yang perlu dipahami dalam mencapai tujuan perusahaan. Tinggi rendahnya moral karyawan tidak dapat terjadi begitu saja tanpa penyebab yang nyata dan terjadinyapun karena proses kausalitas. Moral kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya usaha berpartisipasi secara maksimal dalam kegiatan organisasi/ kelompok, guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk itu, rumah sakit dituntut untuk selalu menjaga kepercayaan dengan meningkatkan kualitas pelayanan agar kepuasan pasien meningkat.

Selain moral karyawan, faktor yang berpengaruh dalam motivasi kerja adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB direfleksikan melalui sikap karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. OCB merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan karyawan untuk membalas tindakan organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki OCB yang tinggi karyawan akan memberikan dampak yang sangat positif bagi organisasi karena perilaku OCB ini tidak harus menunggu perintah atasan seperti sukarela yang berdampak untuk memajukan organisasi tersebut dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, bahkan ketika seorang karyawan memiliki OCB yang tinggi maka kerja sama dengan karyawan lain akan terjalin dengan baik.

Memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik, bukanlah sesuatu yang mudah bagi pengelola rumah sakit karena pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit menyangkut kualitas hidup para pasiennya sehingga bila terjadi kesalahan

dalam tindakan medis dapat berdampak buruk bagi pasien. Dampak tersebut dapat berupa sakit pasien bertambah parah, kecacatan bahkan kematian.

Kualitas memiliki hubungan yang sangat erat dengan pelanggan, kualitas yang diberikan oleh pihak perusahaan akan memberi dorongan kepada pelanggan untuk menjalin ikatan hubungan yang kuat sehingga akan berdampak jangka panjang bagi perusahaan. Ikatan seperti ini memungkinkan perusahaan untuk memahami dengan seksama harapan pelanggan dan kebutuhan mereka

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan, yaitu mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Rokan Hulu merupakan rumah sakit rujukan milik pemerintah dan terletak di pusat kota Pasir Pengaraian. RSUD Rokan Hulu didirikan pada tahun 2004 yang ditetapkan melalui keputusan Bupati Rokan Hulu No.061 tahun 2004 sebagai rumah sakit tipe C. RSUD ini merupakan sebuah lembaga yang bergerak dibidang pelayanan jasa kesehatan yang selalu

berusaha memperhatikan dan memberikan pelayanan yang terbaik pada pasiennya.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti memperoleh informasi bahwa permasalahan moral karyawan yang ada di RSUD Rokan Hulu berupa masih rendahnya tingkat disiplin karyawan. Karyawan ada yang datang tidak tepat waktu. Selain itu ada sebagian kecil karyawan yang melakukan hal-hal diluar pekerjaan saat jam kerja seperti mengobrol, membaca koran, bermain internet serta masalah tingkat kehadiran karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Absensi Pertahun
RSUD Rokan Hulu

Tahun	Sakit (hari)	Cuti (hari)	Keperluan lainnya (hari)	Jumlah tingkat absensi (hari)
2014	75	124	19	218
2015	73	132	25	230
2016	82	121	26	229
2017	80	145	18	243

Berdasarkan tabel 1.1. dapat dilihat bahwa tingkat absensi mengalami *fluktuatif* (naik turun) setiap tahunnya. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 243, sedangkan tingkat absensi terendah ada pada tahun 2014 yaitu sebanyak 218. Tingkat absensi dihitung berdasarkan jumlah ahri kerja yang hilang karena karyawan tidak masuk kerja.

Selanjutnya untuk permasalahan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang ada di RSUD Kabupaten Rokan Hulu yaitu seringkali karyawan yang sudah lama bekerja di RSUD Kabupaten Rokan Hulu tersebut kerap kali menyuruh karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Sehingga dengan

pemikiran yang demikian memuat kurangnya sikap komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH MORAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI RSUD KABUPATEN ROKAN HULU”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah moral berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah moral dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh moral terhadap motivasi kerja karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap motivasi kerja karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh moral dan *organizational citizenship behavior* terhadap motivasi kerja karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Untuk menambah ilmu pengetahuan yang didapat dari perkuliahan dan mengaplikasikan teori-teori yang didapat pada kehidupan sehari-hari.
2. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan terutama dalam hal pengambilan keputusan dan meningkatkan sumber daya manusia pada RSUD Kabupaten Rokan Hulu
3. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan, pelajaran dan bahan bacaan bagi para mahasiswa.

1.5 Sistematika Penulis

Adapun sistematika penulisan skripsi ini yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis yang akan diajukan. Bab ini juga dipaparkan kerangka pemikiran atau model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang ruang lingkup penelitiannya, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber

data, teknik pengambilan data, defenisi operasional, instrument penelitian, terakhir disajikan bagaimana teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Didalam BAB ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam

BAB II.

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 Moral

Luthans, (2010:12) pengertian moral adalah perilaku yang sesuai dengan kode moral kelompok sosial. Moral sendiri berarti tata cara, kebiasaan, dan adat. Perilaku moral dikendalikan konsep konsep moral atau peraturan perilaku yang telah menjadi kebiasaan bagi anggota suatu budaya.

Siswanto (2013) menyatakan bahwa moral sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri setiap tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut W.Poespoprojo (2009) Moralitas adalah kualitas dalam perbuatan manusia yang menunjukkan bahwa perbuatan itu benar atau salah, baik atau buruk. Moralitas mencakup tentang baik-buruknya perbuatan manusia.

2.1.1.1 Indikator Moral

Danim (2010), menyebutkan indikator untuk mengukur moral karyawan adalah:

1. Kesadaran akan tujuan organisasi. Manusia yang sadar akan tujuan organisasinya biasanya memiliki tanggung jawab dan terdorong mencapai target kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
2. Hubungan antar manusia dalam organisasi berjalan harmonis. Keharmonisan itu melah... a atau iklim interaktif yang menyenangkan. Dengan adanya suasana yg menyenangkan itu gairah kerja seseorang secara otomatis akan terangsang.
3. Kepemimpinan yang menyenangkan. Gaya kepemimpinan yang demokratis, jujur dan adil akan membangkitkan moral kerja karyawan karena mereka merasakan adanya pengakuan dan penghargaan. Kesamaan bahasa, Berbahasalah dengan bahasa orang ! Demikian pernyataan ahli komunikasi. Petunjuk dan perintah kerja harus dapat disampaikan dalam bahasa-bahasa yang mudah dimengerti.
4. Tingkatan organisasi. Makin tinggi posisi manusia organisasional, pekerjaan yang dilakukannya akan semakin konseptual. sebaliknya, semakin rendah posisi manusia dalam organisasional, pekerjaan yang

dilakukannya makin tehnik. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi moral kerjanya akan berbeda pula.

5. Upah dan gaji. Secara umum, semakin tinggi upah dan gaji, makin tinggi pula moral kerja karyawan. Hal ini tidaklah mutlak karena pada unit kerja yang menawarkan upah dan gaji tinggi biasanya tuntutan kerjanya akan tinggi sehingga tak semua orang mampu melakukannya.
6. Kesempatan untuk meningkat atau promosi. Manusia organisasional akan terdorong moral kerjanya manakala ada keyakinan bahwa dengan tampilan semacam itu akan terbuka akses baginya untuk meningkatkan karier atau promosi
7. Tanggung Pembagian tugas dan jawab. Kejelasan akan tugas dan tanggung jawab utama membuat manusia organisasional dapat bekerja dalam suasana kepastian. Jika terjadi sebaliknya maka akan muncul keraguan. Karyawan yang bekerja dalam kebingungan kerja akan lebih banyak berfikir tidak produktif daripada bertindak secara riil.
8. Kemampuan individu. Karyawan yang berbeda potensi, minat, intelegensi, kekuatan fisik, dsb, daya tanggapnya akan berbeda pula. Orang yang mempunyai "daya tanggap" tinggi, dengan signal sedikit saja moral kerjanya akan meningkat secara instan.
9. Perasaan diterima dalam kelompok. Rasa diterima oleh anggota kelompok merupakan prasyarat bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan derajat moral kerja tertentu.

10. Dinamika lingkungan. Faktor lingkungan, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik akan menentukan apakah seseorang terdorong untuk tampil dengan moral kerja yang tinggi ataukah sebaliknya.
11. Kepribadian. Manusia dengan kepribadian terbuka, umumnya moral kerjanya mudah untuk dirangsang, sebaliknya manusia yang cenderung tertutup amat sulit untuk menerima rangsangan dan isyarat perubahan.

Danin (2010) mengemukakan beberapa indikator dari moral kerja karyawan yaitu :

1. Kepemimpinan yang menyenangkan. Gaya kepemimpinan yang demokratis, jujur dan adil akan membangkitkan moral kerja karyawan karena mereka merasakan adanya pengakuan dan penghargaan. Kesamaan bahasa, Berbahasalah dengan bahasa orang ! Demikian pernyataan ahli komunikasi. Petunjuk dan perintah kerja harus dapat disampaikan dalam bahasa-bahasa yang mudah dimengerti.
2. Kepribadian. Manusia dengan kepribadian terbuka, umumnya moral kerjanya mudah untuk dirangsang, sebaliknya manusia yang cenderung tertutup amat sulit untuk menerima rangsangan dan isyarat perubahan.
3. Tanggung Pembagian tugas dan jawab. Kejelasan akan tugas dan tanggung jawab utama membuat manusia organisasional dapat bekerja dalam suasana kepastian. Jika terjadi sebaliknya maka akan muncul keraguan. Karyawan yang bekerja dalam kebingungan kerja akan lebih banyak berfikir tidak produktif daripada bertindak secara riil.

4. Kemampuan individu. Karyawan yang berbeda potensi, minat, intelegensi, kekuatan fisik, dsb, daya tanggapnya akan berbeda pula. Orang yang mempunyai "daya tanggap" tinggi, dengan signal sedikit saja moral kerjanya akan meningkat secara instan.
5. Kesempatan untuk meningkat atau promosi. Manuasia organisasional akan terdorong moral kerjanya manakala ada keyakinan bahwa dengan tampilan semacam itu akan terbuka akses baginya untuk meningkatkan karier atau promosi

2.1.1.2 Ciri-ciri menurunnya moral

Danim, 2010. dibawah ini merupakan hal yang mutlak adanya penurunan akan tetapi indikasi ini merupakan kecendrungan secara umum, indikasi-indikasi tersebut adalah :

1. Turunnya produktivitas kerja:

Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya.

2. Labour turnover yang tinggi

Perlu diketahui apabila banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan ini menunjukkan banyak karyawan yang tidak betah.

3. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menyebabkan turunnya moral kerja ialah apabila ternyata tingkat kerusakan terhadap bahan baku, bahan setengah jadi, barang jadi maupun terhadap peralatan meningkat.

4. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan akan terjadi dimana-mana apabila moral kerja sedang menurun. Kegelisahan itu dapat berwujud ketidaktenangan dalam bekerja. Dan adanya keluhan kesah karyawan.

5. Tuntutan yang seringkali terjadi

Tuntutan ini merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

6. Pemogokan

Pemogokan merupakan indikasi yang kuat untuk menunjukkan adanya penurunan moral kerja. Pemogokan ini merupakan wujud ketidakpuasan dan kegelisahan.

2.1.2 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan kontribusi seorang individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu. *Organizational citizenship behavior (OCB)* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan.

Organ dalam Budihardjo (2011:23) mendefinisikan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan fungsi

efektif organisasi. Organ (1997) juga mencatat bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis "kepuasan berdasarkan kinerja".

Organ dalam Budihardjo (2011:23) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* harus didefinisi ulang menggunakan *contextual performance* dimana *contextual behavior* adalah aktivitas yang tidak hanya mendukung inti dari perilaku itu sendiri melainkan mendukung semakin besarnya lingkungan organisasi, sosial dan psikologis sehingga teknisnya berfungsi.

Selanjutnya Luthans (2010:251), menyebutkan OCB merupakan bagian dari perilaku organisasi. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan sungguh-sungguh. Sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan yang terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi

Nielsen (2012:43), berpendapat bahwa OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Lalu untuk penelitian selanjutnya merumuskan OCB lebih dalam lagi, yaitu kontribusi kepada pemeliharaan dan peningkatan konteks sosial serta psikologis terhadap dukungan tugas.

2.1.2.1 Dimensi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Organ dalam Budihardjo (2011:23) juga mengemukakan bahwa terdapat lima dimensi dari *organizational citizenship behavior (OCB)* yaitu :

1. *Altruism*

Perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugastugas yang berkaitan erat dengan kegiatan organisasional.

2. *Civic Virtue*

Perilaku yang menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

3. *Conscientousness*

Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum yang diharapkan organisasi

4. *Courtesy*

Perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalahmasalah pekerjaan yang berkaitan dengan karyawan lain

5. *Sportmanship*

Perilaku yang mengindikasikan adanya keinginan untuk mentolerir keadaan yang kurang ideal dengan tidak membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Berbeda dengan Organ, Podsakoff & MacKenzie (2009:54) mengintegrasikan berbagai konstruk OCB menjadi tujuh dimensi konstruk sebagai berikut:

1. *Altruism* menunjukkan suatu perilaku membantu orang lain secara sukarela dan bukan merupakan tugas dan kewajibannya.
2. *Sportmanship* menunjukkan suatu kerelaan atau toleransi untuk bertahan bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tanpa mengeluh kendati keadaan perusahaan tersebut kurang menyenangkan.
3. *Organizational compliance* menunjukkan suatu sikap individu yang menerima peraturan dan prosedur yang berlaku diatas organisasi.

4. *Organizational loyalty* perilaku individu yang berkaitan dengan upaya mempromosikan citra organisasinya ke pihak luar, disamping itu ia berupaya melindungi organisasi dari ancaman eksternal serta ia tetap bertahan bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut kendati keadaan organisasi kurang menguntungkan dan penuh dengan resiko.
5. *Civic virtue* keterlibatan individu dalam suatu aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi
6. *Conscientiousness* suatu perilaku individu yang menunjukkan upaya sukarela dalam meningkatkan cara dalam menjalankan tugasnya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat.
7. *Self-development* suatu perilaku individu yang berkaitan dengan upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan tanpa diminta.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*

(OCB)

Bacrach dkk (2010), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi

organizational citizenship behavior (OCB), antara lain :

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah karakteristik yang mempengaruhi terbentuknya organisasi, karakteristik ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu : *general affective “morale” factor* yang merupakan sikap terhadap pekerjaan, meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan kepemimpinan, serta persepsi akan keadilan. Serta *dispositional factor* yang terkait dengan kepatuhan, keseimbangan,

sensifitas, dan kecenderungan untuk menyatakan sikap setuju atau tidak setuju mengenai apa yang terjadi dalam suatu organisasi.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah karakter yang melibatkan diri secara aktif cenderung menjadi anteseden *organizational citizenship behavior (OCB)* dibandingkan karakteristik pekerjaan yang rutin dan kurang mandiri karena pekerjaan yang rutin menyebabkan karyawan merasa bosan dan tidak bisa mengembangkan kreativitasnya. Hal ini mengakibatkan karyawan enggan untuk berinisiatif secara spontan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi organisasi.

3. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi adalah karakter yang mendukung keberadaan dan pengembangan diri karyawan secara positif melalui budaya organisasi, iklim organisasi dan reward sistem yang sesuai dan dapat menjadi anteseden *organizational citizenship behavior (OCB)*, dimana karyawan akan menunjukkan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai bentuk timbal balik atas apa yang diberikan karyawan.

4. Karakteristik Kepemimpinan Organisasi

Karakteristik pemimpin dalam organisasi yang dapat menjadi anteseden ada dua macam. Karakteristik kepemimpinan *transaksional* yang melakukan kepemimpinan melalui prose transaksi yang telah disepakati antara dirinya dengan karyawan. Serta karakteristik kepemimpinan *transaksional* yang melakukan kepemimpinan melalui proses mempengaruhi hingga memotivasi pengembangan diri karyawan.

Jahangir dkk (2009) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)*,

yaitu :

1. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional yang bersifat afektif menunjukkan adanya hubungan dengan kinerja individu dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

2. Persepsi Peran

Persepsi peran menggambarkan persepsi individu pada organisasi yang dapat menimbulkan sikap positif maupun negatif.

3. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin organisasi terbukti dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan. Selain itu, kualitas hubungan pimpinan dan karyawan yang biasanya disebut *leader member exchange* dapat menyebabkan munculnya kepuasan kerja maupun komitmen organisasi yang merupakan antecedent *organizational citizenship behavior (OCB)*.

4. Persepsi Keadilan

Persepsi akan keadilan organisasi yang dilakukan oleh individu dapat memicu munculnya *organizational citizenship behavior (OCB)*.

5. Disposisi Individu

Variabel individu yang tidak termasuk dalam skill kerja, seperti inisiatif diri, sikap positif, kedisiplinan, rasa empati dan aktivitas

individu terbukti dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

6. Motivasi

Sumber motivasi seseorang akan bisa mempengaruhi tingkatan *organizational citizenship behavior (OCB)* yang dilakukannya.

7. Usia

Karyawan muda mengkoordinasikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi yang lebih fleksibel. Sebaliknya, karyawan yang lebih tua cenderung lebih kaku dalam menyesuaikan kebutuhan mereka dengan organisasi.

2.1.2.3 Indikator *organizational citizenship behavior (OCB)*

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.

Organ dalam Budihardjo (2011:23) juga mengemukakan bahwa terdapat

lima indikator dari *organizational citizenship behavior (OCB)* yaitu :

1. *Altruism* meliputi:

- a. Kesiediaan karyawan dalam membantu rekan kerja yang sedang sibuk (pekerjaannya *overload*).
- b. Kesiediaan karyawan untuk memberikan bantuan kepada orang yang berada di sekitarnya.
- c. Kesiediaan karyawan untuk menggantikan tugas karyawan lain manakala yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas.

- d. Kesiediaan karyawan meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan.
- e. Kesiediaan karyawan untuk membantu pegawai baru yang menghadapi kesulitan dalam masa orientasi.

2. *Consciousness* meliputi:

- a. Kerelaan karyawan untuk bekerja melebihi waktu yang ditentukan.
- b. Memanfaatkan waktu istirahat sebagaimana mestinya.
- c. Mematuhi peraturan perusahaan meskipun tidak ada yang mengawasi.
- d. Introspeksi diri atas kepatuhan yang diberikan selama ini.
- e. Kesadaran untuk berlaku jujur dalam bekerja.

3. *Civic Virtue* meliputi:

- a. Mengikuti pertemuan yang tidak dimandatkan, tetapi dianggap penting.
- b. Selalu mengikuti perubahan-perubahan yang ada.
- c. Selalu mengikuti informasi, misalnya pengumuman organisasi, memo.
- d. Ikut hadir dalam setiap pertemuan-pertemuan meskipun tidak penting, tapi dapat mengangkat *image* organisasi.

4. *Courtesy* meliputi:

- a. Kesadaran karyawan untuk selalu menjaga hubungan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan.

- b. Kesadaran karyawan untuk tidak menyalahgunakan atau mengganggu hak-hak karyawan yang lain.
- c. Kesadaran karyawan dalam mempertimbangkan dampak atas tindakannya terhadap pekerjaan karyawan lain.
- d. Kesadaran karyawan untuk tidak membuat masalah dengan karyawan lain.
- e. Kesadaran karyawan dalam mempertimbangkan dampak atas tindakannya terhadap rekan kerja

5. *Sportmanship* meliputi:

- a. Tidak suka mengeluh dalam bekerja.
- b. Tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya.
- c. Tidak menghabiskan banyak waktu untuk interupsi (mengadu) tentang masalah- masalah yang tidak penting atau sepele.
- d. Perilaku tidak suka mencari-cari kesalahan organisasi.
- e. Perilaku tidak ber-*negative thinking* dalam melihat suatu permasalahan.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2007: 93).

Robbins (2009:222) mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Kadarisma (2012: 278), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2012: 141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.1.3.1 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 150), Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Robbins (2009:222) mengemukakan Motivasi digolongkan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi internal

Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

2. Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Robbins (2009:218) ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor Intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor-Faktor Intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain:
 - a. Tanggung Jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
 - b. Kemajuan (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.
 - c. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
 - d. Pencapaian (*Achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.
 - e. Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.
2. Faktor-Faktor Ekstrinsik yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan, antara lain:
 - a. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
 - b. Kondisi kerja (*Working Condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.
 - c. Gaji dan Upah (*Wages and Salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kerjanya.

- d. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.
- e. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*), derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

Menurut Herzberg (2010:23) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

1. Faktor pemuas (*motivation factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

a. Prestasi yang diraih (*achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan

b. Tanggung jawab (*responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa

c. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the stady-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa

kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2. Faktor pemelihara (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut dengan dissatisfier atau extrinsic motivation. Faktor ini juga disebut dengan hygiene factor merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang dikategorikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

a. Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik

c. Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:150), motivasi dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu;

- (1) upah yang adil dan layak
Adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Sedangkan layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Seperti kebutuhan fisik minimum dan upah minimum regional.
- (2) kesempatan untuk maju
Artinya setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan.
- (3) pengakuan sebagai individu
Artinya perusahaan memberikan kebebasan dan penghargaan terhadap karyawan atas hasil kerjanya.
- (4) keamanan bekerja
Artinya perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja pada karyawan, baik berupa asuransi ataupun keamanan dalam menggunakan peralatan.
- (5) tempat kerja yang baik
Artinya perusahaan memberikan fasilitas dalam menunjang pekerjaan kepada karyawan dalam bentuk kenyamanan tempat kerja.
- (6) penerimaan oleh kelompok
Artinya setiap karyawan dapat merasa menjadi bagian dari organisasi atau kelompok.
- (7) perlakuan yang wajar
Artinya perusahaan memperlakukan seluruh karyawan dengan adil sesuai aturan yang berlaku.
- (8) pengakuan atas prestasi
Artinya perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

Gibson (2010) 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
Artinya 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
Artinya karyawan menerima tunjangan sesuai dengan kinerja mereka masing-masing.
- (8) promosi yang diperoleh.
Artinya setiap karyawan memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

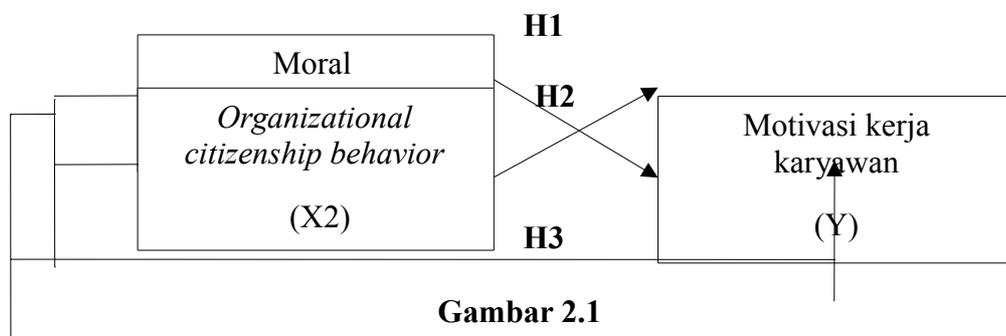
Berbagai penelitian sebelumnya mengenai pengaruh moral dan *Organizational citizenship behavior* terhadap motivasi kerja telah banyak dilakukan. Berikut penulis cantumkan penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan saat ini:

1. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Riantini (2016) mengenai pengaruh *Organizational citizenship behavior*, disiplin dan kepuasan kerja terhadap motivasi tenaga *outsourcing* di Dins Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya. Hasil analisis menunjukkan variabel OCB, Disiplin dan kepuasan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja tenaga *outsourcing*, membuktikan bahwa peningkatan perilaku motivasi kerja tenaga *outsourcing* dapat dibentuk melalui adanya OCB, disiplin dan kepuasan kerja. Variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi kerja.
2. Selanjutnya penelitian sejenis juga pernah dilakukan oleh Suahya (2016) mengenai pengaruh moral karyawan dan *Organizational citizenship behavior* terhadap motivasi kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa moral karyawan dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar. Moral karyawan dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal (BPPTSP & PM) Kota Denpasar.
3. Selanjutnya Nazmah (2014) melakukan penelitian dengan judul pengaruh *organizational citizenship behavior* dan keadilan organisasi terhadap motivasi kerja. Analisa data menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* dan keadilan organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Summit Oto Finance. Variabel *organizational*

citizenship behavior dan keadilan organisasi memiliki kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 54.7%. Secara spesifik diketahui bahwa karyawan PT. Summit Oto Finance memiliki motivasi kerja, persepsi mengenai keadilan organisasi, serta *organizational citizenship behavior* yang berada di kategori sedang.

2.2 Kerangka Konseptual

Sesuai dengan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka akan disajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori-teori diatas maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian sementara yaitu :

H₁ : Diduga moral berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu

H₂ : Diduga *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu

H₃ : Diduga moral dan *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di RSUD Kabupaten Rokan Hulu

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Tempat penelitian digunakan untuk mendapatkan data, informasi, keterangan-keterangan, dan hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan penelitian serta sekaligus sebagai tempat dilaksanakannya penelitian. Tempat penelitian dilakukan yaitu di RSUD Kabupaten Rokan Hulu yang terletak di jalan Syeh Ismail Pasir Pengaraian.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2012:116) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dikelola dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian adalah karyawan di RSUD Kabuapten Rokan Hulu yang berjumlah 293 orang.

Menurut Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampelnya secara *accidental sampling* merupakan teknik penelitian sampelnya berdasarkan kebetulan siapa saja yang ditemui yang sesuai dengan kriteria penelitian.

Untuk menentukan jumlah sampel yang dianggap memenuhi syarat digunakan rumus Slovin yang dikemukakan Husein (2011:108) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan, yaitu 10%.

Berdasarkan rumus diatas, ukuran sampel yang dianggap sudah dapat mewakili populasi dengan menggunakan derajat kepercayaan 0,1 (10%) adalah:

$$N = \frac{293}{293 (0,1)^2 + 1} = \frac{293}{3,93} = 74,55 \text{ dibulatkan menjadi } 75 \text{ responden}$$

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di perusahaan, badan-badan penelitian dan sejenisnya yang memiliki pola data.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

3.4.1 Observasi

Yaitu pengambilan data yang dilakukan dengan cara pengambilan langsung kelokasi dengan tujuan meninjau permasalahan yang akan diteliti.

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

3.5 Defenisi Operasional Variabel penelitian

Adapun defenisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Moral (X1)	moral sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri setiap tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.	Danin 2010) 1. Kepemimpinan yang menyenangkan. Gaya 2. Kepribadian. 3. Tanggung jawab dan pembagian tugas 4. Kemampuan individu. 5. Kesempatan untuk meningkat atau promosi	Skala Likert
<i>Organizational citizen ship behavior</i> (X2)	adalah suatu kondisi adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi	Organ dalam Budihardjo (2011:23) a. <i>Altruism</i> (mementingkan kepentingan orang lain) b. <i>Civic Virtue</i> (moral masyarakat) c. <i>Conscientousness</i> (hati nurani) d. <i>Courtesy</i> (<i>sifat menghormati</i>) e. <i>Sportmanship</i> (<i>sikap sportif</i>)	Skala Likert
Motivasi kerja karyawan (Y)	Menurut Hasibuan (2012: 141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil	Menurut Hasibuan (2012: 150) (1) upah yang adil dan layak (2) kesempatan untuk maju (3) pengakuan sebagai individu (4) keamanan bekerja (5) tempat kerja yang baik (6) penerimaan oleh kelompok (7) perlakuan yang wajar	Skala Likert

	mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan	(8) pengakuan atas prestasi.	
--	--	------------------------------	--

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe *skala likert*. Skala likert menurut Haryono (2010:86) yaitu “*skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju(KS)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Haryono (2010:86).

Untuk menguji keabsahan dan kesahihan dari suatu kuesioner diperlukan uji realibilitas dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian yang dilihat dari valid atau tidak adanya data yang diolah, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Haryono, 2010:172). Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus *alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis permasalahan yang akan dibahas, penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut :

3.7.1 Analisis Deskriptif

Dalam menganalisis data, peneliti melakukannya dengan cara deskriptif yaitu dengan cara menghimpun data, mengklasifikasikan data dan menginterpretasikan, serta dianalisis sehingga memberikan kesimpulan yang jelas dan objektif terhadap masalah yang ada (Sugiyono, 2013). Kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

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 seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
81% - 100%	Sangat baik
61% - 80%	Baik
41% - 60%	Cukup baik
21% - 40%	Kurang baik
0% - 20%	Tidak baik

Sumber: Metode Statistika, Sudjana (2009:15)

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu pengaruh moral (X_1), *organizational citizenship behavior* (X_2) dengan variabel dependen motivasi kerja (Y). Dalam penelitian ini menggunakan model analisis linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS.

Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Motivasi kerja karyawan

a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila $X=0$

b = Koefisien regresi dari variabel bebas

X_1 = Moral

X_2 = *Organizational citizenship behavior*

3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai R^2 ini berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$. Adapun rumus koefisien determinasi menurut Sugiyono (2011:286) yaitu :

$$KP = (R_{x_1, x_2, y})^2 \times 100\%$$

Nilai KP pada persamaan di atas menunjukkan seberapa besar nilai variabel bebas X_1 dan X_2 mempengaruhi nilai variabel terikat y . Nilai $(1 - KP)$ akan menunjukkan persentase besarnya pengaruh faktor-faktor lain di luar faktor yang ada pada variabel bebas, dalam mempengaruhi variabel terikat y .

3.7.4 Pengujian Hipotesis

3.7.4.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y. Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah:

H1 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan moral terhadap motivasi kerja karyawan di RSUD Kabuapten Rokan Hulu.

H2 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan *organizational citizenship behavior* terhadap motivasi kerja karyawan di RSUD Kabuapten Rokan Hulu

3.7.4.2 Uji F

Uji statistik ini berguna untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan 5 %

H3 : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig \leq Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan moral dan *organizational citizenship behavior* terhadap motivasi kerja karyawan di RSUD Kabuapten Rokan Hulu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Tempat Penelitian

RSUD Rokan Hulu terletak dipusat kota Pasir Pengaraian yang melayani rujukan dari semua kecamatan yang ada dan institusi kesehatan lainnya di Kabupaten Rokan Hulu maupun dari kabupaten lainnya yang wilayahnya berdekatan. RSUD Rokan Hulu didirikan pada tahun 2004 yang ditetapkan melalui Keputusan Bupati Rokan Hulu No. 61 tahun 2004 sebagai Rumah Sakit tipe C dan mulai diresmikan fungsinya oleh Bupati Rokan Hulu pertama H. Ramlan Zas, SH, MH pada tanggal 14 September 2004. Luas areal rumah sakit adalah \pm 5,8 hektar, terletak di Jl. Syekh Ismail Pasir Pengaraian.

Status RSUD Rokan Hulu dikukuhkan menjadi Kelas C melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 1349/Menkes/SK/IX/2005, tanggal 14 September 2005. Sejak saat itu RSUD Rokan Hulu telah beroperasi