

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, NILAI ORGANISASI TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZESHIP BEHAVIOR (OCB)
(Studi kasus pada RS. Telogorejo semarang)**

**Septia Yuli Hapsari
EM.11.1.0744
Manajemen SDM
Universitas Pandanaran Semarang
2015**

ABTRAKSI

Penelitian ini dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, nilai organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Rumah Sakit Telogorejo Semarang. Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting di dalam suatu organisasi, baik organisasi besar maupun organisasi kecil. Sumber Daya Manusia paling menentukan dibandingkan dengan mesin atau sumber perangkat apapun ada di dalam organisasi itu.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi, nilai organisasi terhadap Organizational Citizenship behavior pada Rumah Sakit Telogorejo Semarang Berdasarkan metode Purposive Sampling. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil analisa regresi linear berganda (output SPSS Versi 19.0) menunjukkan variabel Kepuasan kerja t hitung sebesar 3,485 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi X1 0,001 atau lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, artinya Variabel Kepuasan Kerja akan mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior. Hasil analisa regresi linear berganda (output SPSS versi 19.0) menunjukkan variabel Motivasi t hitung sebesar 3,678 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi X2 0,000 atau lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, artinya Motivasi akan mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior.

Berdasarkan hasil analisa regresi linear berganda (output SPSS versi 19.0) menunjukkan variabel Nilai Organisasi t hitung sebesar -2,665 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi X3 0,068 atau lebih besar dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H0) dalam penelitian ini diterima dan menolak hipotesis alternatif (Ha). Jadi dapat disimpulkan bahwa Nilai Organisasi tidak berpengaruh dan negative terhadap Organizational Citizenship Behavior, artinya Nilai Organisasi tidak mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior.

Kata kunci :Kepuasan Kerja, Motivasi, Nilai Organisasi, Organizational Citizenship Behavior. (OCB)

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting di dalam suatu organisasi, baik organisasi besar maupun organisasi kecil. Sumber Daya Manusia (SDM) paling menentukan dibandingkan dengan mesin atau sumber perangkat apapun ada di dalam organisasi itu. Hal ini dapat di buktikan misalnya peralatan canggih yang ada telah disediakan oleh suatu organisasi tidak akan berarti apa-apa bila tidak dioperasikan oleh orang-orang yang sesuai dengan kompetensinya.

Sehubungan dengan hal tersebut permasalahan Sumber Daya Manusia, sebenarnya dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah Sumber Daya Manusia (penduduk). Aspek kuantitas Sumber Daya Manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan maupun beban suatu organisasi. Sedangkan kualitas menyangkut kemampuan baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan pembangunan atau organisasi dibidang apapun, maka peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan suatu persyaratan utama.

Jadi, Sumber Daya Manusia pusat segalanya bagi suatu organisasi. Manusia bisa menjadi persoalan organisasi manakala tidak dikembangkan dan tidak ditingkatkan potensi-potensinya, sebaliknya manusia merupakan pusat segala keberhasilan organisasi manakala segalanya dikembangkan secara wajar dan meyakinkan.

Orang bekerja tidak lagi semata-mata untuk memenuhi kebutuhan fisiologi melainkan juga menghendaki diwujudkan kebutuhan sosiologi-psikologis. Oleh karena itu peran motivasi

sangat penting untuk mewujudkan keinginannya.

Motivasi seseorang memasuki organisasi pada mulanya bertujuan ingin memenuhi kepentingan pribadinya. Hal demikian wajar dan merupakan segala yang *universal*. Namun dalam hakikatnya seseorang diterima sebagai anggota organisasi. Dengan demikian yang bersangkutan akan menjadi anggota organisasi yang kehadirannya diterima oleh orang lain dengan siapa dia akan mengadakan interaksi baik dalam pelaksanaan tugas yang dipercayakannya yang berarti hubungan fungsional yang formal, maupun dalam berbagai hubungan yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan, atau yang bersifat informal. Untuk itu diperlukan kesediaan semua anggota organisasi sebagai individu untuk membawahkan tujuan dan kepentingan pribadinya kepada tujuan dan kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bersama dan kepentingan organisasi sebagai keseluruhan, bahkan juga kepentingan masyarakat luas. Ada anggapan bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan. Karena tidak adanya unsur dorongan agar semangat kerja tetap stabil. Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang. Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan akan tercapai. Motivasi prestasi bisa terjadi jika karyawan memiliki kebanggaan keberhasilan.

Menurut ¹ memberikan pengertian motivasi sebagai “kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran.” Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek/ sasaran maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang

sebesar-besarnya, sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan baik sehingga efektifitas kerja dapat tercapai.

Kepuasan kerja dasarnya adalah (*Job Satisfaction*) merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Nilai Organisasi merupakan tuntunan atau pedoman yang mendasari bagaimana seseorang atau sebuah organisasi berfikir, mengambil keputusan, bersikap dan bertindak, nilai-nilai juga bisa diartikan gambaran dialog yang selalu terjadi dalam diri kita, yang menentukan apa yang penting dan apa yang tidak. Apa yang boleh dan apa yang tidak boleh.

Rumah Sakit (RS) Telogorejo Semarang adalah rumah sakit swasta milik Yayasan Kesehatan Telogorejo, yaitu sebuah yayasan sosial yang bertujuan untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat. Sebagai rumah sakit swasta yang mandiri kebutuhan dana pengelolannya, baik dari operasional rumah sakit, maupun dari sumbangan masyarakat. Dengan demikian tugas manajemen RS. Telogorejo Semarang adalah mengusahakan agar rumah sakit dapat memberikan pelayanan kesehatan dengan mutu yang sebaik-baiknya, dengan biaya yang sering-ringannya,, namun dapat membiayai semua biaya operasionalnya.

Dikarenakan kondisi dunia bisnis semakin dipenuhi dengan persaingan yang ketat, sehingga harus cermat dalam mengelola modal usaha baik itu berupa teknologi, dana, dan sumber Daya Manusia (SDM) agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan dapat tercapai. Hal ini dapat menumbuhkan suatu hambatan dalam

mensinergikan SDM dan organisasi, tetapi hambatan ini tidak akan berpengaruh banyak jika SDM dalam hal ini pegawai tidak hanya melakukan pekerjaannya yang bersifat *in role* saja tetapi perlu adanya sikap dalam diri pegawai berupa sikap mau melakukan pekerjaan walau itu tidak secara tertulis sebagai kewajibannya, mau menjadikan organisasi walau semua itu tidak memiliki dampak terhadap *reward* yang diterima oleh pegawai yang bersangkutan. Perilaku perilaku inilah yang bisa dikatakan sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga harus ada dalam diri Pegawai Rumah Sakit Telogorejo yang memberikan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat, tetapi secara nyata menurut Deon Filmer (Bank Dunia) dan David L. Kindauer Wellesley College (2001) dalam kertas kerjanya berjudul “*Does Indonesia Have a Low Pay Civil Service*” masih melekatnya budaya kerja yang bersifat feodalistik dalam diri Pegawai Rumah Sakit Telogorejo dan menguatkan kepuasan pribadi serta mengejar jabatan dari pada melakukan pelayanan maksimal terhadap masyarakat (www.bapenas.go.id) Perilaku- perilaku yang disebutkan oleh Deon Filmer dan David L. Lindauer mungkin juga bisa menggambarkan pada pegawai Rumah Sakit Telogorejo dikalangan swasta di Kota Semarang dalam kinerja pelayanan.

Tabel 1.1
Jumlah Pasien Pengunjung Pada Rumah Sakit Telogorejo Tahun 2014

No	Kegiatan	Jenis Kelamin		Jml	(%)	
		L	P		L	P
1.	Pengunjung Rawat Jalan	4.567	3.897	8.464	54	46
2.	Pengunjung Rawat Inap	8.980	6.796	15.776	57	43
3.	Periksa dan kontrol Dokter	7.776	6.789	14.565	53	46.7

4.	Terapi	1.268	1.100	2.368	52	48
	Rata - Rata	5.648	4.645	10.293	54	46

Sumber : Data Bagian rekam Medik RS. Telogorejo diolah 2014

Perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu penelitian di Rumah Sakit Telogorejo dengan meneliti kepuasan kerja, motivasi, nilai organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini diberi judul “**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, NILAI ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR** (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Telogorejo Semarang)

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit Telogorejo Semarang?
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit Telogorejo Semarang ?
3. Untuk mengetahui Nilai Organisasi berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit Telogorejo Semarang ?
4. Untuk mengetahui secara bersama-sama Kepuasan Kerja, Motivasi, Nilai Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Rumah Sakit Telogorejo Semarang ?

LANDASAN TEORI

Teori Motivasi *Hygiene* atau teori dua faktor adalah pendapat Frederick Herzberg yang mengemukakan bahwa: Faktor – faktor pertumbuhan atau motivator intrinsik terhadap pekerjaan adalah prestasi, pengakuan atas prestasi, kerja itu sendiri,

tanggungjawab dan pertumbuhan atau kemajuan faktor intrinsik ini bersifat terus menerus ada jika faktor ini ada, maka akan memotivasi seseorang dengan kuat untuk menghasilkan prestasi kerja lebih baik. Jika faktor ini tidak ada, tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Faktor-faktor untuk menghindari ketidakpuasan atau *hygiene* yang ekstrinsik terhadap pekerjaan meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan antar individu, kondisi kerja, gaji, status, dan rasa aman. Faktor *hygiene* adalah faktor yang bersumber dari diri seseorang yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja dan bersifat sementara. Jika faktor ini tidak ada, maka tidak memiliki pengaruh apapun.

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

b. Motivasi

Motivasi bermula dari *Movere* (bahasa latin) yang sama dengan *to more* (bahasa inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorong untuk berbuat atau tidak berbuat. Oleh sebab itu motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberikan daya, arah, dan memelihara tingkah laku

c. Nilai Organisasi

Sistem nilai pribadi seorang manajer individual mempunyai pengaruh kuat atas persepsinya tentang situasi tertentu dan perilakunya, referensi dalam hal mendeterminasi tepatnya suatu keputusan seringkali merupakan sebuah nilai organisasi yang dipegang oleh sang pembuat keputusan

begitu pula sistem nilai organisasi sebagian besar mempengaruhi konsep seseorang tentang apa yang merupakan perilaku etikal dan apa yang bukan merupakan perilaku etikal.

d. *Organizational Citizeship Behavior*

Perilaku *Extra Role* merupakan elemen penting yang patut diperhatikan di dalam organisasi. Organ dan Nesar menyebutkan bahwa kinerja *extra role* dengan istilah *Organizational Citizeship Behavior* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai. *Organizational Citizeship Behavior* mengacu pada konstruk dari *Extra Role Behavior* (ERB), didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran langsung dan pengaruh pada peran pengharapan Menurut² *Organizational Citizeship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis I : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizeship Behavior*.

Hipotesis II : Motivasi Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizeship Behavior*.

Hipotesis III : Nilai Organisasi Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizeship Behavior*.

Hipotesis IV : Secara bersama-sama Kepuasan Kerja, Motivasi dan Nilai Organisasi

METODE PENELITIAN

A. Variabel bebas

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang

menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat dalam penelitian ini (Sugiyono,2008) Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizeship Behavior* yaitu: merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.

B. Variabel Terikat

Variabel terikat/dependen adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas/independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja, Motivasi, Nilai Organisasi.

C. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari kelompok orang-orang, peristiwa dan hal-hal yang menjadi obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya³. Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Rumah Sakit Telogorejo yang berjumlah 319 Responden.

D. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴ Mengingat keterbatasan peneliti, maka peneliti mengambil sampel dengan tehnik *Stratified Proportional Random Sampling* yaitu sampel yang diambil bila populasi mempunyai anggota /unsur yang tidak homogen dan bersrata secara proporsional. Mengingat jumlah yang begitu besar, maka banyaknya sampel dihitung dengan menggunakan rumus dari⁵ yaitu:

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

Dimana:

n = Jumlah Sampel

$$N = \text{Jumlah Populasi yaitu seluruh pegawai pada Rumah Sakit Telogo rejo}$$

$$e = \text{batas toleransi kesalahan (error tolerance) } 5\%$$

$$n = \frac{1.663}{1 + 1.663 (0.05)^2} = \underline{249 \text{ Responden}}$$

Jadi jumlah minimal sampel yang diambil oleh peneliti adalah 249 Responden.

E. Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data Primer adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian dilakukan dengan cara metode angket (Kuesioner), yaitu pemberian daftar pertanyaan secara tertutup kepada responden yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban.

Data Sekunder

Data Sekunder adalah kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah sejumlah buku, karya ilmiah, dan dokumen/arsip yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Metode Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan studi pustaka. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

F. Teknik Analisa Data

Regresi Linear Berganda

Data yang diperoleh akan digunakan untuk menguji hipotesis. Metode untuk menguji hipotesis dan menganalisis data adalah dengan menggunakan *Multiple Linear Regression* (Regresi Linear Berganda) dari program SPSS Versi .19. Alasan menggunakan metode tersebut karena hasil analisis regresi linear berganda

ini mampu mengidentifikasi dan menjelaskan variabel-variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen, serta mampu menjelaskan hubungan linear yang mungkin terdapat diantara variabel dependen, serta mampu menjelaskan hubungan linear yang mungkin terdapat diantara variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen⁶ Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien Regresi menunjukkan besarnya konstanta dan parameter dari setiap variabel independen dalam persamaan.

Formula model analisis regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + e$$

Y = Variabel Kualitas Pelayanan

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi X1 (Kepuasan Kerja)

β_2 = Koefisien Regresi X2 (Motivasi)

β_3 = Koefisien Regresi X3 (Nilai Organisasi)

X1 = Variabel Kepuasan Kerja

X2 = Variabel Motivasi

X3 = Variabel Nilai Organisasi

e = error

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Apabila pernyataan pada kuesioner mampi untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas terhadap item – item pertanyaan dari kuesioner digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dari instrument penelitian. Uji reliabilitas ini

diukur dengan menggunakan koefisien alpha (*Cronbach Alpha*) dengan α hitung diatas 0,6 menyatakan bahwa suatu instrument penelitian alpha hitung lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang cukup memadai pula.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model persamaan regresi yang baik dan benar – benar mampu memberikan estimasi yang handal dan tidak bisa sesuai dengan kaidah BLUES (*Best Linear Unbiased Estimator*) maka perlu dilakukan uji terhadap linearitas penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah satu asumsi dasar analisa regresi berganda yaitu variabel – variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik yang handal, guna menguji normalitas data yakni dengan melihat normal *Probability Plot* yaitu membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (*Hypothetical Distribution*).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas) atau tidak. Jika terjadi korelasi maka dapat dikatakan terkena gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel – variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homoskedastisitas . Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Secara Parsial (Uji Signifikan t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas / independen secara individual dalam menerangkan variabel terikat/ dependen.

Urutan pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$ Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior*

$H_a : \beta > 0$ Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut uji pengaruh simultan digunakan untuk mempengaruhi apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ (artinya bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen).

H_0 : tidak semua $b_i = 0$ (artinya belum terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama – sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik dengan kriteria pengambil keputusan sebagai berikut: Bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak, pada derajat 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel.

Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka H₀ ditolak dan menerima H_a.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui kemampuan variabel independen (variabel bebas) dalam menerangkan variabel dependen (variabel tergantung) dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika R² yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu) hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi tergantung semakin besar. Nilai R² ini 0 ≤

HASIL PENELITIAN

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu, Kepuasan kerja, Motivasi, nilai organisasi. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti dalam tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Rangkuman Hasil Analisis Regresi
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.821	1.862		7.422	.000
X1	.252	.072	.213	3.485	.001
X2	.269	.073	.234	3.678	.000
X3	-.169	.063	-.166	-2.665	.068

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil pengolahan data maka didapat model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,213 X1 \text{ Kepuasan Kerja} + 0,234 X2 \text{ Motivasi} - 0,166 X3 \text{ Nilai Organisasi} + e$$

Dimana :

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

X1 = Variabel Kepuasan Kerja

X2 = Variabel Motivasi

X3 = Variabel Nilai Organisasi

e = error

Interpretasi hasil analisis regresi antara Kepuasan Kerja, Motivasi, Nilai Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut:

1. Hubungan variabel kepuasan kerja (X1) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,213 yang memberikan makna bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* dengan arah pengaruh searah atau positif semakin kuat pengaruh variabel kepuasan kerja membawa dampak kuat peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Hubungan variabel motivasi (X2) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,234 yang memberikan makna bahwa motivasi dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* dengan arah pengaruh searah atau positif semakin kuat pengaruh variabel motivasi membawa dampak kuat peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Hubungan variabel nilai organisasi (X3) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar -0,166 yang memberikan makna bahwa nilai

organisasi tidak dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* dengan arah pengaruh searah atau negatif semakin lemah pengaruh variabel nilai organisasi tidak membawa yang dampak kuat pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*.

Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

4.7.1 Uji t

Pengambilan keputusan dalam penelitian ini akan menggunakan probabilitas signifikan, berdasarkan nilai alpha 5%. Apabila probabilitas signifikan kurang dari 0,05% maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya variabel independen (Kepuasan Kerja, Motivasi, Nilai Organisasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*).

Tabel 4.14
Hasil Uji Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.821	1.862		7.422	.000
X1	.252	.072	.213	3.485	.001
X2	.269	.073	.234	3.678	.000
X3	-.169	.063	-.166	-2.665	.068

Sumber : Data Primer diolah tahun 2014

Berdasarkan tabel 4.14 bahwa hasil uji regresi secara parsial menyatakan bahwa:

1. Hasil Hipotesis (H1)

Berdasarkan hasil analisa regresi linear berganda (output SPSS Versi 19.0) menunjukkan variabel

Kepuasan kerja t_{hitung} sebesar 3,485 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi X1 0,001 atau lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Perpajakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya Variabel Kepuasan Kerja akan berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

2. Hasil Hipotesis (H2)

Berdasarkan hasil analisa regresi linear berganda (output SPSS versi 19.0) menunjukkan variabel Motivasi t_{hitung} sebesar 3,678 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi X2 0,000 atau lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H0) dalam penelitian ini ditolak dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya Motivasi akan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

3. Hasil Hipotesis (H3)

Berdasarkan hasil analisa regresi linear berganda (output SPSS versi 19.0) menunjukkan variabel Nilai Organisasi t_{hitung} sebesar - 2.665 dengan nilai signifikansi untuk koefisien regresi X3 0,068 atau lebih besar dari alpha 0,05 (5%). Maka hipotesis nol (H0) dalam penelitian ini diterima dan menolak hipotesis alternatif (Ha). Jadi dapat disimpulkan bahwa Nilai Organisasi tidak berpengaruh dan negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, artinya Nilai Organisasi

tidak mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

berpengaruh terhadap variabel independen.

4.7.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Pengujian hipotesis Uji F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.15
Uji F
ANOVA^p

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	250.137	3	83.379	11.444	.000 ^a
Residual	1785.019	245	7.286		
Total	2035.157	248			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2014

Hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai F= 11.444 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa nilai *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh Variabel Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Nilai Organisasi.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model persamaan regresi dalam menerangkan variabel terikat. Berdasarkan tabel model summary nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah nilai pada kolom *Adjusted R Square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *Adjusted R Square* tidak akan bertambah besar sepanjang variabel tersebut tidak

Tabel 4.16
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.623	.712	2.699	1.756

a. Predictors: (Constant), X2, X1, X3

Tabel 4.16 menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,712 atau (71,2%) ini berarti variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Nilai Organisasi (X3) Sedangkan sisanya (28,8 %) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian

Pembahasan

Penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit Telogorejo Semarang yang meliputi restrukturisasi organisasi, penyempurnaan organisasi.

1. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai positif koefisien regresi 0,213 dan memberikan t hitung sebesar 3,485 dan dengan dengan signifikan 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berjalan dengan baik maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil penelitian ini sesuai dengan Teori yang dikemukakan

oleh Podsakoff, 2009 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku

Organizational Citizenship Behavior (OCB), disebabkan karena individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi,

2. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai positif koefisien regresi 0,234 dan memberikan t_{hitung} sebesar 3,678 dan dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi yang dapat dilihat dari aspek perlakuan dan hasil perlakuan karyawan di Rumah Sakit Telogorejo Semarang yang didorong oleh berbagai aspek lain. Sehingga Motivasi yang baik akan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil penelitian ini konsisten dengan David Prasetyo Soentoro, 2013 yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karena memiliki nilai t value sebesar $1,99 > 1,96$. Hal ini dapat disebabkan karena adanya motivasi kerja baik berupa materi maupun non materi dapat

memotivasi dan memberikan kepuasan kerja bagi Karyawan Rumah Sakit Telogorejo Semarang.

3. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa Nilai Organisasi tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai koefisien regresi 0,166 dan memberikan t_{hitung} sebesar -2,665 dan dengan signifikansi 0,068. Hasil ini menunjukkan bahwa Nilai Organisasi yang dapat dilihat dari aspek perlakuan dan hasil perlakuan karyawan di Rumah Sakit Telogorejo Semarang yang didorong oleh berbagai aspek lain. Sehingga Nilai Organisasi tidak akan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai positif koefisien regresi 0,213 dan memberikan t_{hitung} sebesar 3,485 dan dengan signifikansi 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berjalan dengan baik maka akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai positif koefisien regresi 0,234 dan memberikan t_{hitung} sebesar 3,678 dan dengan signifikansi 0,000. Hasil ini

menunjukkan bahwa Motivasi yang dapat dilihat dari aspek perlakuan dan hasil perlakuan karyawan di Rumah Sakit Telogorejo Semarang yang didorong oleh berbagai aspek lain. Sehingga Motivasi yang baik akan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa Nilai Organisasi tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai koefisien regresi 0,166 dan memberikan t_{hitung} sebesar -2,665 dan dengan signifikansi 0,068. Hasil ini menunjukkan bahwa Nilai Organisasi yang dapat dilihat dari aspek perlakuan dan hasil perlakuan karyawan di Rumah Sakit Telogorejo Semarang yang didorong oleh berbagai aspek lain. Sehingga Nilai Organisasi tidak akan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Saran

1. Memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan mengkaji beberapa indikator kepuasan kerja, seperti adanya peluang naik jabatan dan kesempatan mengembangkan karir. Sehingga pegawai yang potensial tidak pindah dari Rumah Sakit Telogorejo Semarang.
2. Rumah Sakit Telogorejo Semarang sebaiknya memperhatikan seluruh aspirasi dan keterlibatan setiap karyawannya dalam setiap proses pengambilan keputusan, menyediakan fasilitas atau wadah yang dapat menampung seluruh aspirasi, kritik, ataupun saran dari seluruh karyawannya.
3. Atasan hendaknya menjalin hubungan yang baik terhadap bawahannya, dengan menganggap semua karyawan adalah bagian dari keluarga yang harus selalu diperhatikan dan dijaga agar tercipta hubungan yang harmonis dan kondusif

yang nantinya akan berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag Ray, Reschke Wayne (2007) *Employee Value added, Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization, Center for Organization Effectiveness Inc.*
- Organ, D.W Ryan, 2005 *A Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors Of Organizational Citizenship Behavior, Personnel Psychology.*
- Fenika Wukani, 2005, Sikap kerja dan implikasinya dalam pengelolaan sumber daya manusia : Suatu kajian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Jurnal Study Bisnis.
- Gujarati, 2003, *Basic Economics, Singapore. MC.Graw-Hill Inc.*
- Ghozali, 2011, Aplikasi Multivariat dengan program SPSS, Badan Penelitian Universitas.
- Hasibuan, 2009, Manajemen Personalia, BPFE YKPN, Yogyakarta.
- Husnan, 2005, Manajemen Personalia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Herzberg, F Mausner B & Snyderman, BB, 2005, "The Motivation To Work New York : MC Graw Hill.
- Pandsokoff, P.M. Mackenzie, S.B Paine J.B. dan Bachrach, D.G , 2000 "Organizational Citizenship Behaviora Critical Review Of Theoretical Empirical Literature and Suggestions For Research , Journal Of Manajemen.
- Robbins, S.P, 2006, Perilaku organisasi, *Organization Citizenship Behavior*, Edisi Ke 12, Salemba Empat, Jakarta. Robbins, 2005, Standar kinerja Organisasi, Ghalia Ilmu, Bandung.

- Santosa,2012, pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan kerja terhadap kinerja DPKAD, Tesis, tidak dipublikasikan.Sri Nurhidayati,2007, Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Puskesmas Kedungjati Kabupaten Grobogan, Skripsi, tidak Dipublikasikan.
- Sekaran,2000 Populasi, Jakarta.
- Sugiyono,2005, Metode Penelitian, Ghalia Ilmu, Bandung.
- Santosa, 2012 Pengaruh motivasi Berprestasi, kepuasan kerja terhadap kinerja DPKAD, Tesis tidak dipublikasikan.