

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TENAGA MEDIS DI PUSKESMAS KECAMATAN MENTENG JAKARTA PUSAT

^{1st} Intan Medina Ariani, ^{2nd} Ruland Willy Jack Sumampouw, SE., M.Si.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta
Jl. Pendidikan VII Blok J No. 152 A Rt. 004 Rw. 014
Komplek IKIP Duren Sawit, Jakarta Timur
intanmedina63@gmail.com, rwjs888@gmail.com

Abstrak This study aims to determine and analyze the effect of organizational commitment, job satisfaction, and personality on Organizational Citizenship Behavior of medical personnel in the Menteng District Health Center in Central Jakarta.

The research method used is the survey method, using a questionnaire as a data collection tool. The population in this study were all medical personnel in the Menteng District Health Center in Central Jakarta. The sample used was 96 samples. The analytical tool used is SPSS.

Based on the results and discussion, partially there is a significant effect of organizational commitment to Organizational Citizenship Behavior of medical personnel in the Menteng District Health Center in Central Jakarta and the contribution of the influence of organizational commitment to Organizational Citizenship Behavior by 13.9%; partially there is a significant effect of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior of medical personnel in Menteng District Health Center in Central Jakarta and the contribution of job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior by 18.7%; partially there is a significant influence of personality on Organizational Citizenship Behavior of medical personnel in the Menteng District Health Center in Central Jakarta and the contribution of personality influence on Organizational Citizenship Behavior by 17.8% and simultaneously there is a significant influence on organizational commitment, job satisfaction, and personality towards Organizational Citizenship Behavior of medical personnel at the Menteng District Health Center in Central Jakarta and the contribution of organizational commitment, job satisfaction, and personality to Organizational Citizenship Behavior was 54.2%.

In general it is concluded that there is a positive influence on organizational commitment, job satisfaction, and personality on Organizational Citizenship Behavior of medical personnel in the Menteng District Health Center, Central Jakarta.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Personality, Organizational Citizenship Behavior.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan

kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat.

Metoda penelitian yang digunakan adalah metoda survei, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat. Sampel yang digunakan adalah 96 orang sampel. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS.

Berdasarkan hasil menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat dan kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 13,9% ; secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat dan kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 18,7% ; secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat dan kontribusi pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 17,8% serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat dan kontribusi pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 54,2%.

Secara umum disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kepribadian, Organizational Citizenship Behavior.

I. PENDAHULUAN

Dinamika kerja organisasi di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*work teams*). Keadaan ini terjadi karena tidak semua orang mampu bekerja sendiri tetapi membutuhkan kerjasama tim demi kemajuan bersama terutama instansi. Kerja tim memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerjasama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim.

Tabel 1.1 Jumlah Pasien Puskesmas Kecamatan Menteng Januari 2019 Sampai dengan Desember 2019

Periode	Pasien	Kenaikan / Penurunan	
		Orang	%
Januari	15.365	-	-
Februari	15.152	(213)	(1,39)
Maret	14.269	(883)	(5,83)
April	11.358	(2911)	(20,40)
Mei	10.179	(1179)	(10,38)

Juni	28.134	17955	176,39
Juli	12.935	(15199)	(54,02)
Agustus	12.148	(787)	(6,08)
September	12.295	147	1,21
Oktober	12.967	672	5,47
Nopember	12.475	(492)	(3,79)
Desember	11.305	(1170)	(9,38)

Sumber: Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat (2019)

Dilihat dari Tabel 1.1. menunjukkan fenomena fluktuatif jumlah pasien di Puskesmas Kecamatan Menteng, dimana pasien tersebut melakukan pengobatan, tenaga medis dan kontrol kesehatan. Dimana nilai terbesar pada bulan Juni 2019 sebanyak 28.134 pasien dimana merupakan pasien rujukan haji dan ternedah pada bulan Mei 2019 sebanyak 10.179 pasien.

Dilihat dari fenomena yang terjadi dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, peneliti menambahkan variabel yaitu kepribadian. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat”

1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat?

1.2. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat?
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat?
3. Pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat?
4. Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat?

II. KAJIAN LITERATUR

2.1. Manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Menurut Dessler (2015:4) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan

dengan keadilan. Menurut Bangun (2012:6) dijelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, penggerakan, pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2. Sumber daya manusia (SDM)

Menurut Sumarsono (2014:4) Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

2.3. Komitmen organisasi

Mehmud et.al (2010:4) menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi. Robbins dan Judge (2012:104) juga menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan di dalam organisasi itu. Sopiah (2011:91) menyatakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi yang akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

2.4. Kepuasan kerja

Dadang (2013:15) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2014:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya

2.5. Kepribadian

Kepribadian menurut Feist (2012:51) adalah pola trait dan karakteristik unik yang relatif menetap dan memberikan konsistensi serta keunikan pada perilaku seseorang. Allport (dalam Suryabrata, 2013:65) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisi yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

2.3. *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Robbins & Judge dalam Wasposito (2012:4) dalam bukunya *Organizational Behavior* mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Pendapat lain mengenai pengertian OCB dikemukakan oleh Garay dalam Wasposito (2012:5) ia menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

2.4. Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.4.1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB adalah suatu perilaku kerja karyawan di

dalam organisasi yang dilakukan sukarela diluar deskripsi kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi. Organ *dalam* Titisari (2014:6) yang menyatakan bahwa: “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktifitas individual karyawan”. Komitmen organisasi adalah indikator perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Robbins dan Judge (2015:47) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Kaswan (2012:293) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.

2.4.2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Robbins dan Judge (2015:46) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Robbin *dalam* Kaswan (2012:288) menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup ada kondisi kerja yang kurang dari ideal dan serupa ini berarti penilaian (*assessment*) seseorang karyawan terhadap betapa puas dan tidak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sebuah unsur pekerjaan.

2.4.3. Pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*

Organ (2015) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan OCB mereka, maka diyakini bahwa beberapa orang yang memperlihatkan siapa mereka atau bagaimana mereka memperlihatkan kepribadian mereka akan lebih mungkin untuk mereka menampilkan OCB. Teori kepribadian yang terkait sebagaimana yang dikemukakan oleh Griffin dalam Saefullah (2016:219), diantara pemahaman yang harus diketahui oleh para manajer adalah apa yang dinamakan sebagai “Model Lima Dimensi Mengenai Kepribadian” (*the Big Five Model of Personality*). Model ini menjelaskan bahwa pada dasarnya kepribadian dapat diidentifikasi dari lima jenis perilaku yang terdapat dalam setiap individu.

2.5. Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Anggapan atau asumsi dari hipotesis juga merupakan data, akan tetapi karena kemungkinan bisa salah, maka apabila digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan data hasil observasi (Supranto, 2013:124).

Berdasarkan uraian dari kerangka teori di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

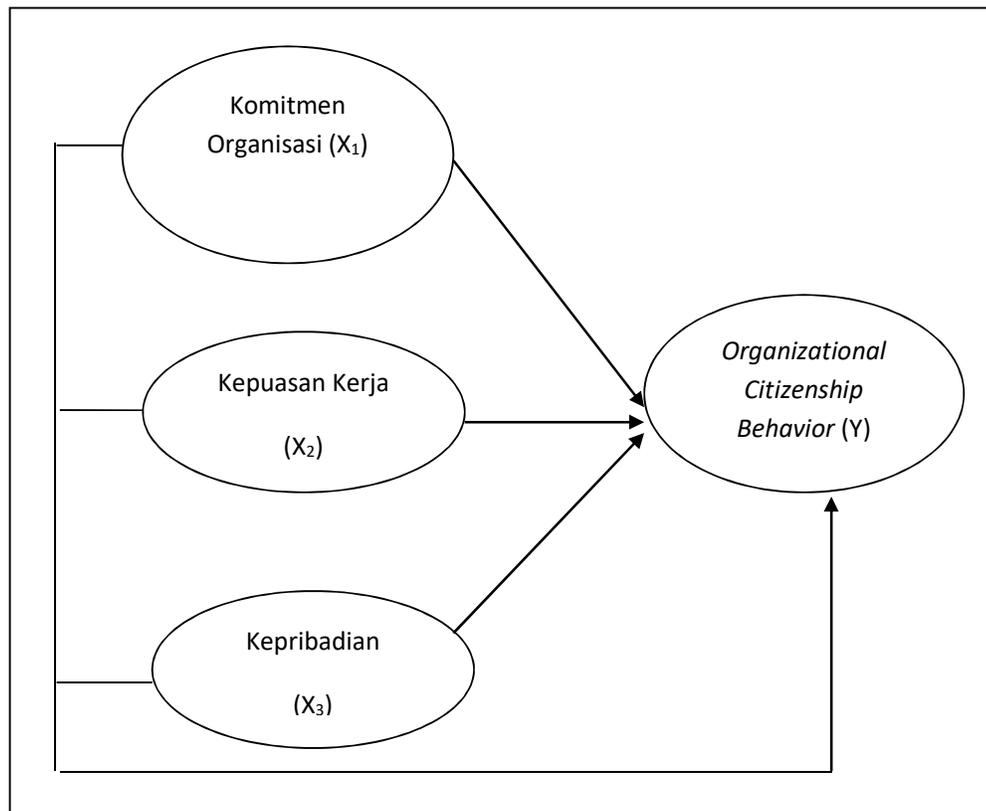
H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat

- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat
- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat

2.6. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual penelitian dapat dinyatakan dalam bentuk paradigma. Paradigma dalam penelitian ini merupakan paradigma pengaruh tiga variabel independen (komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian) dan satu variabel dependen (*organizational citizenship behavior* tenaga medis) yang dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Dalam kerangka konseptual ini dijelaskan tentang pengaruh antar variabel yang diteliti dan hipotesis yang akan terjadi dalam penelitian ini. Di dalam penelitian ini terdapat pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh variabel kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* serta secara bersama-sama pengaruh variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian yang berjalan serasi, selaras dan seimbang merupakan kontribusi positif bagi instansi yang dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* tenaga medis.

III. METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik atau angka, sedangkan berdasarkan eksplanasinya, menurut Suryani dan Hendryadi (2015:119) penelitian ini merupakan penelitian korelasional/asosiatif, dimana penelitian ini dilakukan untuk mencari hubungan atau pengaruh satu atau lebih variabel *independen* dengan satu atau lebih variabel *dependen*. Penelitian ini digunakan untuk melakukan pengujian konsep dalam hipotesis tentang pengaruh komitmen organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kepribadian (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y).

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi sasaran pada penelitian ini adalah tenaga medis Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat yang berjumlah 127 orang. Berdasarkan Menurut permenkes No 75 tahun 2014 bab X pasal 16 tentang SDM, tenaga medis terdiri dari tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan. Adapun Jenis tenaga medis yang dimaksud paling sedikit terdiri dari : Dokter atau dokter layanan primer, Dokter gigi, Perawat, Bidan, Tenaga kesehatan masyarakat, Tenaga kesehatan lingkungan, Ahli teknologi laboratorium medik, Apoteker, Tenaga gizi dan Tenaga kefarmasian

Memperhatikan uraian di atas, karena jumlah populasi lebih dari 100 maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin sebagai berikut:

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Presisi 5% (0,05)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{127}{127 + 0,05^2}$$
$$n = \frac{127}{1 + 0,32}$$
$$n = \frac{127}{1,32}$$

$$n = 96,22 \approx 96 \text{ sampel}$$

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat dengan kriteria sebagai berikut :

1. Usia lebih dari 17 tahun. Dengan usia yang sudah dewasa diharapkan responden sudah dapat membuat penilaian secara obyektif mengenai pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel penelitian.
2. Responden yang dipilih tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat, sesuai dengan kriteria permenkes No 75 tahun 2014 bab X pasal 16 tentang SDM.

3.3. Metoda Analisis Data

Langkah-langkah yang digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.3.1. Metoda pengolahan data

Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan menggunakan software SPSS Versi 24. Software SPSS digunakan untuk mempermudah dalam melakukan pengolahan

data, sehingga hasilnya lebih cepat dan tepat. Dimana dilakukan editing dan coding. *Editing* adalah tahapan pertama dalam pengolahan data yang diperoleh peneliti dari lapangan dengan melakukan pengecekan terhadap kemungkinan kesalahan jawaban responden serta ketidakpastian jawaban responden. *Coding* adalah memberikan atau tanda atau kode tertentu terhadap alternatif jawaban sejenis atau menggolongkan sehingga dapat memudahkan peneliti mengenai tabulasi.

3.3.2. Metoda penyajian data

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk tabel agar mempermudah dalam menganalisis dan memahami data sehingga data yang disajikan lebih sistematis. Dimana dilakukan tabulasi. Tabulasi adalah perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti.

Data yang diperoleh, setelah diolah dan disortir akan digunakan untuk analisis statistik data sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

3.3.3. Analisis statistik data

Untuk membahas hasil penelitian, penulis menggunakan data berpasangan berdasarkan data yang diperoleh. Oleh karena terdapat lebih dari satu variabel independen, yaitu tiga buah variabel independen, dan satu buah variabel dependen, maka metoda analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis (parsial dan berganda) sebagai berikut :

3.3.3.1. Uji Kualitas Data

Suatu kuesioner bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *validity* (tingkat kesahihan) dan *reability* (tingkat keandalan) yang tinggi. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

1. Uji validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono untuk menguji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total adalah jumlah dari semua skor pernyataan. Data yang telah diperoleh ditabulasikan dan dilakukan analisis faktor dengan metoda *Construct Validity* dengan menggunakan metoda korelasi sederhana. Apabila hasilnya sebesar 0.3 atau lebih, maka faktor tersebut merupakan konstruksi yang kuat atau memiliki validitas konstruksi yang baik.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *Product Moment* dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \dots\dots\dots(3.1)$$

Keterangan:

- r_{XY} = Koefisien validitas butir pertanyaan yang dicari
- n = Banyaknya responden yang dicari (sampel)
- X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

Kemudian hasil dari r_{xy} dibandingkan dengan *brand association* kritis *product moment* (r_{tabel}), apabila hasil yang diperoleh $r_{xy} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut valid. Dalam praktiknya untuk menguji validitas kuesioner sering

menggunakan bantuan *software Microsoft Office Excel* dan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

2. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program computer SPSS. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal (*reliable*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Duwi Priyatno, 2014:26).

$$\text{Koefisien Alpha Cronbach: } \alpha_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right) \dots\dots\dots(3.3)$$

Keterangan :

k = jumlah butir kuisisioner

α_{it} = koefisien keterandalan butir kuisisioner

$\sum S_i^2$ = jumlah variansi skor butir yang valid

S_t^2 = variansi total skor butir

Untuk mencari besarnya variansi butir kuisisioner dan variansi total skor butir di gunakan rumus sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \left(\frac{\sum X_i}{n} \right)^2 \dots\dots\dots(3.4)$$

Keterangan :

$\sum X_i$ = jumlah skor setiap butir

$\sum X_i^2$ = jumlah kuadrat skor setiap butir

Menurut Sekaran (2013), dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

Jika koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6 \rightarrow$ maka *Cronbach's Alpha acceptable (construct reliable)*.

Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,6 \rightarrow$ maka *Cronbach's Alpha poor acceptable (construct unreliable)*.

3.3.3.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (*R square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0-1). Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel variabel independen terhadap variabel dependen. sebaliknya, jika R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen. (Priyatno, 2014:125) Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel independent terhadap variabel dependent dapat ditentukan terhadap rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

1. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis

$$KDP_1 = (r_{Y1.23})^2 \cdot 100\%$$

2. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis

$$KDP_2 = (r_{Y2.13})^2 \cdot 100\%$$

3. Kontribusi pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis
 $KDP_3 = (r_{Y3.12})^2 \cdot 100\%$
4. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis
 $Adjusted R^2 = (r_{Y123})^2 \cdot 100\%$

Keterangan :

- a. Koefisien korelasi parsial antara X_1 dengan Y (X_2 dan $X_3 =$ konstan)

$$r_{Y1.23} = \frac{r_{Y1} - (r_{Y2} \cdot r_{Y3} \cdot r_{123})}{\sqrt{(1 - (r_{Y2})^2) \cdot (1 - (r_{Y3})^2) \cdot (1 - (r_{123})^2)}} \dots\dots\dots(3.4.)$$

- b. Koefisien korelasi parsial antara X_2 dengan Y (X_1 dan $X_3 =$ konstan)

$$r_{Y2.13} = \frac{r_{Y2} - (r_{Y1} \cdot r_{Y3} \cdot r_{123})}{\sqrt{(1 - (r_{Y1})^2) \cdot (1 - (r_{Y3})^2) \cdot (1 - (r_{123})^2)}} \dots\dots\dots(3.5.)$$

- c. Koefisien korelasi parsial antara X_3 dengan Y (X_1 dan $X_2 =$ konstan)

$$r_{Y3.12} = \frac{r_{Y3} - (r_{Y1} \cdot r_{Y2} \cdot r_{123})}{\sqrt{(1 - (r_{Y1})^2) \cdot (1 - (r_{Y2})^2) \cdot (1 - (r_{123})^2)}} \dots\dots\dots(3.6.)$$

- d. Koefisien korelasi simultan

$$r_{Y123} = \sqrt{\frac{(r_{Y1})^2 + (r_{Y2})^2 + (r_{Y3})^2 - 2(r_{Y1} \cdot r_{Y2} \cdot r_{Y3})}{1 - (r_{123})^2}} \dots\dots\dots(3.7)$$

Dimana :

r_{Y1} = Koefisien korelasi sederhana antar X_1 dengan Y

$$= \frac{\sum X_{1i} \cdot Y_i}{\sqrt{\sum X_{1i}^2} \sqrt{\sum Y_i^2}} \dots\dots\dots(3.8.)$$

r_{Y2} = Koefisien korelasi sederhana antar X_2 dengan Y

$$= \frac{\sum X_{2i} \cdot Y_i}{\sqrt{\sum X_{2i}^2} \sqrt{\sum Y_i^2}} \dots\dots\dots(3.9.)$$

r_{Y3} = Koefisien korelasi sederhana antar X_3 dengan Y

$$= \frac{\sum X_{3i} \cdot Y_i}{\sqrt{\sum X_{3i}^2} \sqrt{\sum Y_i^2}} \dots\dots\dots(3.10.)$$

r_{123} = Koefisien korelasi sederhana antara X_1 X_2 X_3 dengan Y

$$= \frac{\sum X_{1i} X_{2i} X_{3i}}{\sqrt{\sum X_{1i}^2} \sqrt{\sum X_{2i}^2} \sqrt{\sum X_{3i}^2}} \dots\dots\dots(3.11.)$$

X_1 = Selisih skor variabel komitmen organisasi butir i (X_{1i}) dengan rata-rata skor variabel komitmen organisasi \bar{x}_1 atau $(X_{1i} - \bar{X}_1)$

X_2 = Selisih skor variabel kepuasan kerja butir i (X_{2i}) dengan rata-rata skor variabel kepuasan kerja \bar{x}_2 atau $(X_{2i} - \bar{X}_2)$

X_3 = Selisih skor variabel kepribadian butir i (X_{3i}) dengan rata-rata skor variabel kepribadian \bar{x}_3 atau $(X_{3i} - \bar{X}_3)$

Y_i = Selisih skor variabel *organizational citizenship behavior* butir i

(Y_i) dengan rata-rata skor variabel *organizational citizenship behavior* tenaga medis \bar{y} atau ($Y_i - \bar{Y}_1$)

$$\bar{X}_1 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_{1i}$$

= Rata-rata skor variabel Komitmen organisasi (X_1)

$$\bar{X}_2 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_{2i}$$

= Rata-rata skor variabel Kepuasan kerja (X_2)

$$\bar{X}_3 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_{3i}$$

= Rata-rata skor variabel Kepribadian (X_3)

$$\bar{Y} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n Y_i$$

= Rata-rata skor variabel *Organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y)

X_1 = Komitmen organisasi

X_2 = Kepuasan kerja

X_3 = Kepribadian

Y = *Organizational citizenship behavior* tenaga medis

3.3.3.3. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara parsial dan berganda. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh X_1 terhadap Y

$H_0 : \rho_{y1.23} = 0$ (secara parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis).

$H_a : \rho_{y1.23} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis).

2. Pengaruh X_2 terhadap Y

$H_0 : \rho_{y2.13} = 0$ (secara parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis).

$H_a : \rho_{y2.13} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis).

3. Pengaruh X_3 terhadap Y

$H_0 : \rho_{y3.12} = 0$ (secara parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis).

$H_a : \rho_{y3.12} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis).

Untuk menguji pengaruh variabel bebas pada variabel terikat secara parsial, dilihat dari nilai *P-value* dibandingkan terhadap α ($5\% = 0,05$)

H_0 ditolak, H_a diterima jika *P-value* $< 0,05$ dan

H_0 diterima, H_a ditolak jika *P-value* $> 0,05$

4. Pengaruh X_1X_2 dan X_3 terhadap Y

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara berganda. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : \rho_{y123} = 0$ (secara serentak (berganda) terdapat pengaruh yang tidak signifikan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan

kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis).

Ha : $\rho_{y123} \neq 0$ (secara serentak (berganda) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis).

Adapun untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara berganda (bersama-sama), digunakan nilai *Significance F* dibandingkan terhadap α (5% = 0,05).

Ho ditolak, Ha diterima jika *Significance F* < 0,05 dan

Ho diterima, Ha ditolak jika *Significance F* > 0,05

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat, berada di Jalan Pegangsaan Barat No.14, RT.16/RW.5, Menteng, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10310. Puskesmas Kecamatan Menteng, atau dapat disebut juga dengan BLUD Puskesmas Kecamatan Menteng. Puskesmas ini berada tidak jauh dari stasiun Kereta Rel Listrik (KRL) Cikini di wilayah administrasi Jakarta Pusat. Puskesmas ini telah hadir melayani masyarakat sekitarnya sejak tahun 1988, dengan bangunan 3 lantai yang dilengkapi tangga. Di akhir tahun 2013, puskesmas ini direnovasi menjadi bangunan dengan 5 lantai dilengkapi dengan lift dan layanan kesehatan tambahan.

4.2. Deskripsi Responden

Berdasarkan data hasil jawaban dari 96 responden yang berhasil dihimpun melalui kuesioner diperoleh informasi mengenai karakteristik responden yang menjadi obyek penelitian. Dimana responden diperoleh berdasarkan rumus slovin. Berikut pada Tabel diuraikan karakteristik data responden yang telah ditetapkan dalam penelitian ini meliputi : usia, jenis kelamin, status perkawinan pendidikan. Selengkapanya data responden berdasarkan karakteristik tersebut yaitu:

Tabel 4.1. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	26%
2	Perempuan	71	74%
Jumlah		96	100%

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas diketahui responden laki-laki 25 orang atau 26% dan responden wanita sebesar 71 orang atau 74% dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak adalah perempuan yaitu sebanyak 71 orang dari 96 responden.

Tabel 4.2. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-30 tahun	8	8%
2	31-40 tahun	58	60%
3	41-50 tahun	18	19%
4	> 50 tahun	12	13%
Jumlah		96	100%

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 kelompok usia responden, responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 8 orang atau 8%, usia 31-40 sebanyak 58 orang atau 60%, usia 41-50 sebanyak 18 orang atau 19%, usia > 50 sebanyak 12 orang atau 13%. Mayoritas

responden berusia antara 31-40 tahun, karena disaat usia tersebut para tenaga medis adalah tenaga kerja yang masih komunikatif dan mempunyai usia kerja yang masih relatif baik untuk bekerja.

Tabel 4.3. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Menikah	72	75%
2	Belum menikah	24	25%
Jumlah		96	100%

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Dalam penelitian ini, jumlah responden tertinggi yaitu responden yang menikah sebanyak 72 orang atau 75% dan belum menikah sebanyak 24 orang atau 25%. Mayoritas responden sudah menikah.

Tabel 4.4. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Pekerjaan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Diploma	73	77%
2	S1	21	22%
3	S2	2	2%
Jumlah		96	100%

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Dalam penelitian ini, jumlah responden tertinggi yaitu responden yang mempunyai tingkat pendidikan Diploma sebanyak 73 orang atau 77%, S1 sebanyak 21 orang atau 22% dan S2 dengan 2 orang atau 2%. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas berpendidikan Diploma.

Tabel 4.5. Data Karakteristik Dominan

No.	Karakteristik	Karakter yang dominan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Perempuan	61	64%
2	Usia	31-40 tahun	58	60%
3	Status	Menikah	72	75%
4	Pendidikan Terakhir	Diploma	55	57%

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden penelitian adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 61 orang. Tingkat usia didominasi pada rentan 31 sampai 40 tahun, yaitu sebanyak 58 orang. Tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh tingkat Diploma, yaitu sebanyak 55 orang responden, dan status menikah sebanyak 72 responden.

4.3. Hasil Pengujian Penelitian Instrumen

4.3.1. Uji validitas

Dari hasil data yang di peroleh melalui kuisioner yang dibuat peneliti terdiri dari 19 butir pertanyaan yang mencakup hasil komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian dan *organizational citizenship behavior* tenaga medis yang ditujukan kepada 96 responden di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat. Hal ini dilakukan agar pengambilan data dapat mewakili dan akurat serta mendukung analisis kualitatif mengenai komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian dan *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat. Berdasarkan dari hasil jawaban responden pada lampiran, maka dapat dilihat bobot kriteria penilaiannya dengan menggunakan uji validitas.

Berikut ini adalah hasil pengolahan data untuk semua pernyataan dalam instrumen komitmen organisasi yang terdiri dari 3 (tiga) butir pernyataan pada Tabel 4.10. sebagai berikut :

Tabel 4.10. Validitas Instrumen Per butir untuk Variabel Komitmen organisasi

No. Pernyataan	r_{xy}	r_{kritis}	Keputusan
Butir 1	0,716	0,30	Valid
Butir 2	0,824	0,30	Valid
Butir 3	0,593	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2020)

Berdasarkan pengolahan data (Lampiran 7), diperoleh hasil untuk variabel komitmen organisasi (X_1), ketiga pernyataan tersebut memiliki nilai lebih dari 0,30, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan untuk dalam pengumpulan data penelitian ini.

Berikut ini adalah hasil pengolahan data untuk semua pernyataan dalam instrumen kepuasan kerja yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada Tabel 4.11. sebagai berikut :

Tabel 4.11. Validitas Instrumen Per butir untuk Variabel Kepuasan kerja

No. Pernyataan	r_{xy}	r_{kritis}	Keputusan
Butir 1	0,768	0,30	Valid
Butir 2	0,720	0,30	Valid
Butir 3	0,689	0,30	Valid
Butir 4	0,801	0,30	Valid
Butir 5	0,795	0,30	Valid
Butir 6	0,858	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2020)

Berdasarkan pengolahan data (Lampiran 7), diperoleh hasil untuk variabel kepuasan kerja (X_2), keenam pernyataan tersebut memiliki nilai lebih dari 0,30, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan untuk dalam pengumpulan data penelitian ini.

Berikut ini adalah hasil pengolahan data untuk semua pernyataan dalam instrumen kepribadian yang terdiri dari 5 (lima) butir pernyataan pada Tabel 4.12. sebagai berikut :

Tabel 4.12. Validitas Instrumen Per butir untuk Variabel Kepribadian

No. Pernyataan	r_{xy}	r_{kritis}	Keputusan
Butir 1	0,834	0,30	Valid
Butir 2	0,787	0,30	Valid
Butir 3	0,850	0,30	Valid
Butir 4	0,816	0,30	Valid
Butir 5	0,752	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2020)

Berdasarkan pengolahan data (Lampiran 7), diperoleh hasil untuk variabel kepribadian (X_3), kelima pernyataan tersebut memiliki nilai lebih dari 0,30, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan untuk dalam pengumpulan data penelitian ini.

Berikut ini adalah hasil pengolahan data untuk semua pernyataan dalam instrumen *organizational citizenship behavior* tenaga medis yang terdiri dari 5 (enam) butir pernyataan pada Tabel 4.13. sebagai berikut :

Tabel 4.13. Validitas Instrumen Per butir untuk Variabel *Organizational citizenship behavior* tenaga medis

No. Pernyataan	r_{xy}	r_{kritis}	Keputusan
Butir 1	0,705	0,30	Valid
Butir 2	0,820	0,30	Valid
Butir 3	0,821	0,30	Valid
Butir 4	0,674	0,30	Valid
Butir 5	0,625	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2020)

Berdasarkan pengolahan data (Lampiran 7), diperoleh hasil untuk variabel *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y), kelima pernyataan tersebut memiliki nilai lebih dari 0,30, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan untuk dalam pengumpulan data penelitian ini.

4.3.2. Uji reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, maka untuk pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas variabel *exogenous* dan *endogeneous*. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metoda *split half* dengan nama *spearman brown* atau *cronbach alpha* > 0,60. Berdasarkan pengolahan data mengenai *reliability statistics* dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan bahwa untuk keseluruhan pernyataan variabel adalah *reliable* (dapat diandalkan). Adapun variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Ketetapan	Keputusan
Komitmen organisasi (X_1)	0,716	0,60	<i>Reliabel</i>
Kepuasan kerja (X_2)	0,861	0,60	<i>Reliabel</i>
Kepribadian (X_3)	0,866	0,60	<i>Reliabel</i>
<i>Organizational citizenship behavior</i> tenaga medis (Y)	0,777	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2020)

Variabel penelitian terdapat 19 pernyataan yang diberikan kepada 96 responden. Berdasarkan pengolahan data yang terdapat di lampiran 7 diperoleh dengan model *cronbach's alpha* > 0,60 maka pernyataan-pernyataan pada variabel penelitian sudah sudah *reliable*. Dengan demikian dapat disimpulkan, baik instrumen komitmen organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kepribadian (X_3) maupun *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y) dianggap *reliable*.

4.4. Analisis Statistik Data

Di dalam melakukan serangkaian analisis statistik data akan terbagi menjadi beberapa bagian yang terdiri dari analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan, seperti yang diuraikan berikut ini:

4.4.1. Analisis koefisien determinasi

Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel independen X_1 X_2 X_3 .

1. Koefisien Determinasi Parsial

- a. Nilai koefisien determinasi komitmen organisasi (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.15. Koefisien determinasi Parsial Komitmen organisasi (X₁) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y)

Correlations			Komitmen Organisasi X1	OCB_Y
Komitmen Organisasi_X1	Correlation		1,000	,373
	Significance (2-tailed)		.	,000
	df		0	93
Kepuasan Kerja_X2	Correlation		,373	1,000
	Significance (2-tailed)		,000	.
	df		93	0

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.15. menunjukkan nilai r sebesar 0,373 yang berarti keeratan hubungan antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* tenaga medis adalah rendah dan searah (positif), sedangkan berikut adalah perhitungan koefisien determinasi parsial komitmen organisasi (X₁) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y) adalah :

$$\begin{aligned} KDP_1 &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0,373)^2 \times 100\% \\ &= 0,139 \times 100\% \\ &= 13,9\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial sebesar 0,139 ini dapat ditafsirkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis sebesar 13,9% atau dengan kata lain 13,9% variasi variabel *organizational citizenship behavior* tenaga medis dapat diterangkan oleh variabel komitmen organisasi, sedangkan sisanya 86,1% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

- b. Nilai koefisien determinasi kepuasan kerja (X₂) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.16. Koefisien determinasi Parsial Kepuasan kerja (X₂) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y)

Correlations			Kepuasan Kerja X2	OCB_Y
Kepuasan Kerja_X2	Correlation		1,000	,432
	Significance (2-tailed)		.	,000
	df		0	93
Kepribadian_X3	Correlation		,432	1,000
	Significance (2-tailed)		,000	.
	df		93	0

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.16. menunjukkan nilai r sebesar 0,432 yang berarti keeratan hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* tenaga medis adalah cukup kuat dan searah (positif), sedangkan berikut adalah perhitungan koefisien determinasi parsial kepuasan kerja (X₂) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y) adalah :

$$\begin{aligned} KDP_2 &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0,432)^2 \times 100\% \\ &= 0,187 \times 100\% \\ &= 18,7\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial sebesar 0,187 ini dapat ditafsirkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

behavior tenaga medis sebesar 18,7% atau dengan kata lain 18,7% variasi variabel *organizational citizenship behavior* tenaga medis dapat diterangkan oleh variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 81,3% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

- c. Nilai koefisien determinasi kepribadian (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.17. Koefisien determinasi Parsial Kepribadian (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y)

Correlations			Kepribadian X3	OCB Y	
Control Variables					
Komitmen Organisasi_X1	Kepribadian_X3	Correlation	1,000	,422	
		Significance (2-tailed)	.	,000	
	OCB_Y	df	0	93	
		Correlation	,422	1,000	
			Significance (2-tailed)	,000	.
			df	93	0

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.17. menunjukkan nilai r sebesar 0,422 yang berarti keeratan hubungan antara kepribadian dengan *organizational citizenship behavior* tenaga medis adalah cukup kuat dan searah (positif), sedangkan berikut adalah perhitungan koefisien determinasi parsial kepribadian (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y) adalah :

$$\begin{aligned} KDP_3 &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0,422)^2 \times 100\% \\ &= 0,178 \times 100\% \\ &= 17,8\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi parsial sebesar 0,178 ini dapat ditafsirkan bahwa pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis sebesar 17,8% atau dengan kata lain 17,8% variasi variabel *organizational citizenship behavior* tenaga medis dapat diterangkan oleh variabel kepribadian, sedangkan sisanya 82,2% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

2. Koefisien Determinasi Simultan

Nilai koefisien determinasi simultan komitmen organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kepribadian (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.18. Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan komitmen organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kepribadian (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	,557	,542	1,39309

a. Predictors: (Constant), Kepribadian_X3, Komitmen Organisasi_X1, Kepuasan Kerja_X2

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4.18 Hasil data perhitungan Koefisien korelasi berganda dengan SPSS Versi 24.0 diperoleh nilai Koefisien korelasi berganda sebesar 0,746 yang berarti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian mempunyai hubungan kuat terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat artinya komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian secara simultan diberikan sesuai

harapan karyawan maka *organizational citizenship behavior* tenaga medis meningkat sangat kuat. jika semakin baik komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian yang diberikan maka akan menciptakan *organizational citizenship behavior* tenaga medis. Secara umum hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian merupakan faktor yang penting agar diperoleh tingkat *organizational citizenship behavior* tenaga medis yang tinggi.

Masih dalam Tabel 4.18 adapun hasil perhitungan koefisien determinasi simultan dengan nilai $Adjusted R^2 = 0,542$ sehingga ditafsirkan bahwa pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis sebesar 54,2% atau dengan kata lain 54,2% variasi variabel *organizational citizenship behavior* tenaga medis dapat diterangkan oleh variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian secara simultan, sedangkan sisanya 45,8% merupakan pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

4.4.2. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian secara parsial

Tabel 4.19. Pengujian Hipotesis Parsial komitmen organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kepribadian (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y)

Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	3,192	,002
1		
Komitmen Organisasi_X1	3,906	,000
Kepuasan Kerja_X2	2,375	,020
Kepribadian_X3	2,052	,043

a. Dependent Variable: Keputusan tenaga medis_Y

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2020)

- a. Pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y)

Ho : $\rho_{y1.23} = 0$ (secara parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat).

Ha : $\rho_{y1.23} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat).

Setelah dilakukan pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 24.0 (Tabel 4.19) diperoleh *Signifikan t* variabel X_1 sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan Ho ditolak atau Ha diterima maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* tenaga medis.

- b. Pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y)

Ho : $\rho_{y2.13} = 0$ (secara parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat).

Ha : $\rho_{y2.13} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat).

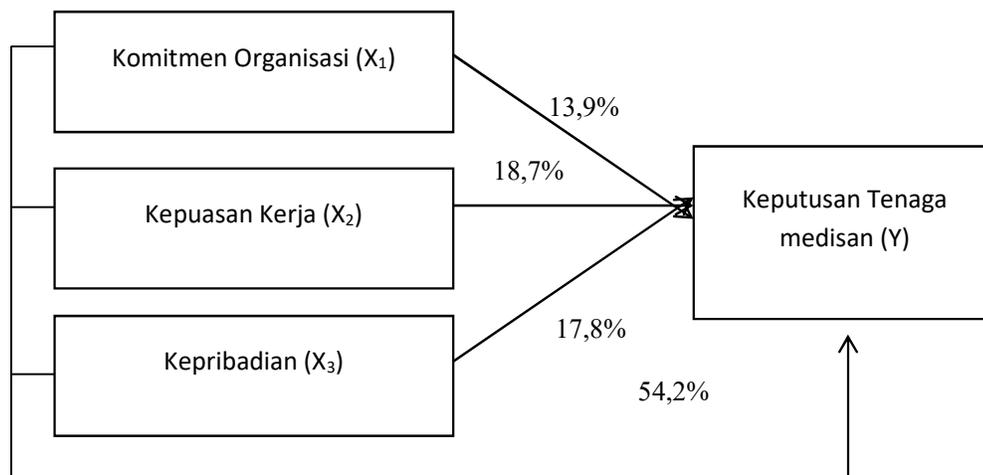
Setelah dilakukan pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan *SPSS Versi 24.0* (Tabel 4.19) diperoleh *Signifikan t* variabel X_2 sebesar 0,020 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,020 < 0,05$. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan Ho ditolak atau Ha diterima maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior* tenaga medis

- c. Pengaruh kepribadian (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y)

Ho : $\rho_{y3.12} = 0$ (secara parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat).

Ha : $\rho_{y3.12} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat).

Setelah dilakukan pengujian hipotesis terhadap penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan *SPSS Versi 24.0* (Tabel 4.19) diperoleh *Signifikan t* variabel X_3 sebesar 0,043 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,043 < 0,05$. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan Ho ditolak atau Ha diterima maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepribadian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* tenaga medis.



Gambar 4.5. Hasil Penelitian

2. Pengujian secara simultan

Tabel 4.20. Pengujian Hipotesis Simultan komitmen organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kepribadian (X_3) terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342,102	3	114,034	44,636	,000 ^b
	Residual	245,258	96	2,555		
	Total	587,360	99			

a. Dependent Variable: Keputusan Tenaga medis_Y

b. Predictors: (Constant), Kepribadian_X3, Komitmen organisasi_X1, Kepuasan kerja_X2

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2020)

$H_0 : \rho_{y123} = 0$ (secara simultan terdapat pengaruh yang tidak signifikan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat).

$H_a : \rho_{y123} \neq 0$ (secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat).

Setelah melakukan pengujian hipotesis sesuai dengan langkah-langkah pengujian yang disebutkan pada bab sebelumnya dan berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 24.0 (Tabel 4.20) diperoleh *Significance F* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis yang berarti penambahan dan pengurangan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian akan berdampak signifikan pada peningkatan dan penurunan *organizational citizenship behavior* tenaga medis.

4.5. Temuan Hasil Penelitian

Merujuk pada hasil dan pembahasan pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis dengan menggunakan variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat, maka selanjutnya perlu dibahas eksistensi masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.21. Matrik Hasil Penelitian

Variabel	Koefisien Determinasi	Hipotesis
Pengaruh komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> tenaga medis	13,9%	$0,000 < 0,05$
Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> tenaga medis	18,7%	$0,020 < 0,05$
Pengaruh kepribadian terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> tenaga medis	17,8%	$0,043 < 0,05$
Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian secara simultan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> tenaga medis	54,2%	$0,000 < 0,05$

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Berdasarkan Tabel 4.21 dan Gambar 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis

Koefisien determinasi parsial X_1 (komitmen organisasi) dengan Y (*organizational citizenship behavior* tenaga medis) sebesar 0,373 yang berarti hubungan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* tenaga medis adalah rendah dengan hubungan bersifat positif atau searah, sedangkan pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis sebesar 13,9% atau dengan kata lain 13,9% variasi variabel *organizational citizenship behavior* tenaga medis dapat diterangkan oleh variabel komitmen organisasi, sedangkan sisanya 86,1% *organizational citizenship behavior* tenaga medis dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil pengujian hipotesis dimana *Signifikan t* variabel X_1 sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan H_a diterima maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel *organizational citizenship behavior* tenaga medis. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasional didalam perusahaan, maka tingkat OCB pada tenaga medis akan meningkat. Tenaga medis yang memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan akan cenderung lebih sering untuk melakukan OCB. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap OCB. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis

Koefisien determinasi parsial X_2 (kepuasan kerja) dengan Y (*organizational citizenship behavior* tenaga medis) sebesar 0,433 yang berarti hubungan kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* tenaga medis adalah rendah dengan hubungan bersifat positif atau searah, sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis sebesar 18,7% atau dengan kata lain 18,7% variasi variabel *organizational citizenship behavior* tenaga medis dapat diterangkan oleh variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 81,3% *organizational citizenship behavior* tenaga medis dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil pengujian hipotesis dimana *Signifikan t* variabel X_2 sebesar 0,020 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,020 < 0,05$. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan H_a diterima maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior* tenaga medis. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja didalam perusahaan, maka tingkat OCB pada tenaga medis akan meningkat. Tenaga medis yang telah diperlakukan dengan baik oleh pimpinan akan cenderung lebih sering untuk melakukan OCB. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

3. Pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis

Koefisien determinasi parsial X_3 (kepribadian) dengan Y (*organizational citizenship behavior* tenaga medis) sebesar 0,397 yang berarti hubungan kepribadian dengan *organizational citizenship behavior* tenaga medis adalah rendah dengan hubungan bersifat positif atau searah, sedangkan pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis sebesar 17,8% atau dengan kata lain 17,8% variasi variabel *organizational citizenship behavior* tenaga medis dapat diterangkan oleh variabel kepribadian, sedangkan sisanya 82,2% *organizational citizenship behavior* tenaga medis dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil pengujian hipotesis dimana *Signifikan t* variabel X_3 sebesar 0,043 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,043 < 0,05$. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan H_a diterima maka secara

parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepribadian terhadap variabel *organizational citizenship behavior* tenaga medis.

4. Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis

Koefisien determinasi berganda sebesar 0,746 yang artinya hubungan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat adalah kuat dengan hubungan yang bersifat positif atau searah, sedangkan pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis sebesar 54,2% sedangkan sisanya 45,8% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis dimana *Significance F* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan H_a diterima maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* tenaga medis yang berarti penambahan dan pengurangan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian akan berdampak signifikan pada peningkatan dan penurunan *organizational citizenship behavior* tenaga medis.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat maka dapat diuraikan kesimpulan dan saran.

1. *Organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat secara parsial dipengaruhi komitmen organisasi dengan nilai signifikansi di bawah 0,05.
2. *Organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat secara parsial dipengaruhi kepuasan kerja dengan nilai signifikansi di bawah 0,05.
3. *Organizational citizenship behavior* tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat secara parsial dipengaruhi kepribadian dengan nilai signifikansi di bawah 0,05.

Organizational citizenship behavior tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat secara simultan dipengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian dengan nilai signifikansi di bawah 0,05.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ada maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat perlu lebih memerhatikan komitmen tenaga medis terhadap organisasi, karena berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan hasil bahwa komitmen organisasional mampu memberikan pengaruh positif terhadap OCB dan kinerja tenaga medis.
2. Tenaga medis sudah menunjukkan kepuasan kerja yang baik terutama terhadap faktor rekan kerja yang dinilai memiliki rasa kekeluargaan yang baik, dengan begitu akan lebih baik lagi jika pihak puskesmas mampu memertahankan kekeluargaan tersebut dan berusaha meningkatkan faktor faktor pembentuk kepuasan kerja yang lain, seperti meningkatkan kualitas lingkungan pekerjaan atau faktor lainnya. Hal tersebut didasarkan pada hasil dari analisis penelitian yang didapati bahwa terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja dengan kinerja tenaga medis,

sehingga apabila kepuasan kerja dapat ditingkatkan, maka kinerja tenaga medis pun akan meningkat.

3. Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat perlu menjaga, dan bahkan meningkatkan OCB yang telah dipraktikkan oleh tenaga medisnya. Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil bahwa OCB dipengaruhi juga oleh kepribadian yang saling mendukung tugas rekan kerja antar tenaga medis untuk saat ini OCB sudah ditunjukkan oleh tenaga medis dalam hal-hal seperti : rela menjalani tugas sampai melebihi jam kerja, dan beberapa hal lain. Dapat diketahui bahwa pada dasarnya OCB muncul bukanlah didasari dengan komando atau paksaan tertentu, melainkan tumbuh dari kesadaran diri sendiri, hal ini dapat muncul apabila terdapat rasa kekeluargaan dan saling memaklumi di antara tenaga medis puskesmas. Dengan begitu disamping puskesmas perlu meningkatkan rasa kekeluargaan yang ada, puskesmas juga perlu mengantisipasi dan mencegah terjadinya konflik negatif di antara tenaga medis dengan memaksimalkan sarana konseling yang ada.

5.3. Keterbatasan dan Pengembangan Penelitian Selanjutnya

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Kecamatan Menteng Jakarta Pusat sehingga perlu ditambahkan obyek penelitian yang luas.
2. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepribadian serta variabel terikat yaitu terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu indikator-indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian dapat ditambah dengan indikator-indikator lain diluar penelitian ini yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

DAFTAR REFERENSI

- Aldaq, & Rosckhe. 2012. *Organizational Behavior*. New York: MC Graw-Hill.
- Anggraini dkk. 2018. The Effect of Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior to Implementing Nurses at Hospital Rsud Pariaman Indonesia in 2017. *International Journal of Innovative Science and Research Technology ISSN No:-2456-2165 Volume 3, Issue 10, October – 2018*
- Arifudin 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cv Pustaka Setia
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dadang. 2013. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Duwi Priyatno, 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Andi. Yogyakarta.
- Feist. 2012. *Teori Kepribadian Buku 1*. Jakarta: Salemba
- Fitria, Dewi dan Febriana. 2015. Peranan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat. *Jurnal Ecopsy, Volume 2, Nomor 1, April 2015. ISSN :2354-7197. E-ISNN :2354-7634*
- Flippo, Edwin B. 2014 *Manajemen Personalialia*. Erlangga: Jakarta
- Friedman, 2012 *Keperawatan keluarga*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Furnham. 2014 *The Psychology of Behavioral Work The Individual in The Organization*. USA. Psychology Press
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition*. USA: South Western
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia Jakarta
- Herminingsih. 2012 Spiritualitas dan kepuasan kerja sebagai faktor organizational citizenship behavior(OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, 1(2), 126-140*.

- Kaswan. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Khaleh dan Sayedali Naji. 2016. The Relationship Between Organizational Commitment Components And Organizational Citizenship Behavior In Nursing Staff. *ISSN No: 2319-5886. Special Issue: Psychology: Challenges and Current Research. Available online at www.ijmrhs.com. International Journal of Medical Research & Health Sciences, 2016, 5, 5(S):173-179*
- Luthans, 2015. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mahayasa, Sintaasih dan Putra. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat *Matrik Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan (p-ISSN 1978-2853, e-ISSN 2302-8890) Terakreditasi B Kemenritekdikti SK: 36a/E/KPT/2016 Tanggal 23 Mei 2016 – 23 Mei 2021*.
- Malhotra, 2012. *Riset Pemasaran*, Edisi keempat, Jilid 1, PT Indeks, Jakarta
- Manullang, 2012 *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mathis dan Jackson. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Mehmud et.al. 2010 *Komunikasi Pemasaran Modern*. Yogyakarta:Cakra. Ilmu.
- Organ. 2015. *Organizational Citizenship Behavior; Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: SAGE Publications.
- Pervin dan John. 2015 *Personality; Theory and Reasearch. 8th ed*. New York: John Wiley & Sons, Inc
- Priatama, Fathoni, dan Hasiholan. 2018. The Influence Of Personality Orientation Based On The Big Five Personality Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) Nurses In Rsu Bina Kasih. *Jurnal Universitas Pendaran (2018) Nomor ISSN : 2502-7697 (media online). Kategori ekonomi SK no. 0005.25027697/JI.3.1/ SK.ISSN /2016.03 - 16 Maret 2016 (mulai edisi Vol. 2, Februari 2016)*.
- Riansyah dan Susanto. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Perawat. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah, Aisyiyah (APPPTMA). ISBN 978-602-50710-6-5 Jakarta, 23 – 25 Maret 2018 KNAPPPTMA KE-7*
- Robbins dan Judge, 2012. *Organizational Behavior (15th ed.)*. Boston: Pearson.
- Robert dan Gordon, 2012. *Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Schultz, 2011. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Sekaran, Uma. 2013. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Soegandhi, 2013 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*. Vol. 1, No. 1
- Sopiah, 2011 *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kebijakan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Evaluasi* Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, 2014 *Metode Riset Sumber Daya Manusia* , Jember:Graham Ilmu
- Suryabrata, Sumadi. 2013 *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rajagrafindo
- Suryani dan Hendryadi, 2015 *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Edisi Pertama, Cetakan ke-1, PT. Fajar Interpretama Mandiri, Jakarta.

- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kencana
- Ueda, 2013 OCB in Japanese Organization: The Effect Job Involvement, Organizational Commitment, and Collectivism”, *Journal of Behavioral Studies in Business* , pp. 1-14
- Waspodo, 2012 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 3, No. 1
- Wibowo, 2015 *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayanti dan Farida. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang) *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 14 No 4, 2016* ISSN: 1693-5241 Terindeks dalam Google Scholar
- Zafar-Uz-Zaman Anjum. 2014. Influence of Personality on Organizational Citizenship behavior *International Journal of Education and Research Vol. 2 No. 11 November 2014* ISSN: 2201-6333 (Print) ISSN: 2201-6740 (Online)
- Zhao dan Seibert, 2012. The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*. 60, 647-680