



**ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPERIBADIAN  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS NGRAMBE  
KABUPATEN NGAWI**

*ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE AND PERSONALITY  
ON THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) THROUGH  
JOB SATISFACTION OF THE EMPLOYEES IN NGRAMBE HEALTH CENTER  
NGAWI REGENCY*

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**Erlis Roviya**

**NIM 110810201077**

**PROGRAM STUDI S1-MANAJEMEN  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2015**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL**  
**UNIVERSITAS JEMBER–FAKULTAS EKONOMI**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Erlis Roviya  
NIM : 110810201077  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian Terhadap  
*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kepuasan  
Kerja Pegawai Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 04 Maret 2015

Yang menyatakan,

Erlis Roviya

NIM 110810201077

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN  
KEPRIBADIAN TERHADAP ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS  
NGRAMBE KABUPATEN NGAWI

Nama Mahasiswa : Erlis Roviya  
NIM : 110810201077  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui Tanggal : 16 Februari 2015

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Drs. Agus Priyono, M.M.  
NIP 19601016 198702 1 001

Ema Desia Prajitiyasari, S.E, M.M.  
NIP 19791221 200812 2 002

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
S1-Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M.  
NIP 196208021990021001

**ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPRIBADIAN  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS NGRAMBE  
KABUPATEN NGAWI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Erlis Roviya

NIM : 110810201077

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

**04 Maret 2015**

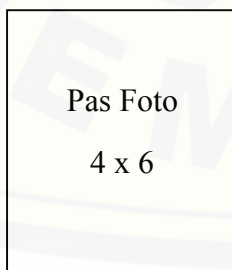
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Penguji Utama : Drs.Budi Nurhardjo M.Si. : (.....)**  
**NIP 19570310 198403 1 002**

**Penguji Anggota : Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.D. : (.....)**  
**NIP 19690329 199303 2 001**

**Penguji Anggota : Prof. Dr.Raden Andi Sularso MSM. : (.....)**  
**NIP 19600413 198603 1 002**



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Jember

Dr. M. Fathorrazi, SE., M.Si.  
NIP 196306141990021001

## PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur dan rendah hati, kupersembahkan karya tulis ini sebagai bentuk tanggung jawab, pengabdian, ungkapan terima kasih, hormat dan kasih sayangku kepada :

1. Orang tua tercinta, Ibunda Suwarsi, Amd.Kep dan Ayahanda Nurharyanto. Terimakasih atas do'a, semangat, motivasi, dan kasih sayang yang tak pernah putus.
2. Adik tersayang, Erlintina dan Feza Restu Putra. Terimakasih atas support yang telah diberikan selama ini dan semoga adik-adikku tercinta dapat menggapai keberhasilan juga di kemudian hari.
3. Keluarga besar tercinta, Nenek, Kakek (alm.), Paman, Bibi, Om, Tante, dan Kakak-kakak sepupu. Terimakasih atas segala do'a dan motivasi yang telah diberikan selama ini.
4. Bapak Ibu guru sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi. Terimakasih telah mendidik dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.
5. Almamater tercinta, Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**MOTO**

Dia memberikan hikmah (ilmu yang berguna) siapa yang dikehendaki-Nya.

Barang siapa yang mendapat hikmah itu sesungguhnya ia telah mendapat kebajikan yang banyak. Dan tiadalah yang menerima peringatan melainkan orang-orang yang berakal.

(Q.S. Al-Baqarah: 269)\*

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka merubah keadaan diri mereka sendiri.

(Q.S. Ar-Ra'd: 11)\*\*

Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.

(Thomas Alva Edison)\*\*\*

*Develop success from failures. Discouragement and failure are two of the surest stepping stones to success.*

(Dale Carnegie)\*\*\*\*





**ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPERIBADIAN  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS NGRAMBE  
KABUPATEN NGAWI**

ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE AND  
PERSONALITY ON THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
(OCB) THROUGH JOB SATISFACTION OF THE EMPLOYEES IN  
NGRAMBE HEALTH CENTER NGAWI REGENCY

**SKRIPSI**

Oleh

**Erlis Roviya**

**NIM 110810201077**

Pembimbing

**Dosen Pembimbing I : Drs. Agus Priyono M.M**

**Dosen Pembimbing II : Ema Desia Prajitiasari S.E, M.M.**

RINGKASAN

**Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi;** Erlis Roviyana; 110810201077; 2015; 107 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Saat ini sumber daya manusia (SDM) dilihat bukan hanya sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, kemudian dapat dikembangkan. SDM juga dapat digunakan sebagai investasi dalam suatu organisasi. Salah satu sikap strategik dalam divisi SDM adalah mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi. Dari observasi yang dilakukan sebelumnya tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi telah menerapkan perilaku OCB dalam bekerja. Hal ini dapat menjadikan instansi kesehatan tersebut berkualitas baik. Faktor yang dapat menimbulkan perilaku OCB yaitu karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup, berkepribadian positif, dan mempunyai kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh: (1) pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja, (2) kepribadian terhadap kepuasan kerja, (3) pengalaman kerja terhadap OCB, (4) kepribadian terhadap OCB, (5) kepuasan kerja terhadap OCB dan (6) pengalaman kerja dan kepribadian terhadap OCB melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuisioner serta data sekunder diperoleh dari data tahunan instansi. Penelitian ini merupakan penelitian sensus, sehingga populasi dalam penelitian ini juga bertindak sebagai sampel, yaitu berjumlah 78 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Hasil pengujian dan analisa data yang dilakukan dengan bantuan *software SPSS 20* menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap OCB melalui kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe kabupaten Ngawi dan variabel kepribadian berpengaruh terhadap OCB melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung terbesar terhadap OCB adalah variabel kepuasan kerja. Sedangkan pengaruh langsung terkecil terhadap OCB adalah variabel kepribadian.



## SUMMARY

**Analysis of the Effect of Work Experience and Personality on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Job Satisfaction of the Employees In Ngrambe Health Center Ngawi Regency;** Erlis Roviya; 110810201077; 2015; 107 pages; Department of Management Faculty of Economics University of Jember.

Currently, human resources (HR) not only as a primary asset, but a valuable asset and can be doubled, then can be developed. HR can also be used as an investment in an organization. One of strategic attitude in the HR division is developing Organizational Citizenship Behavior (OCB) in organization. From the observation, medical staffs in Ngrambe health center Ngawi regency has implemented OCB behavior at work. This can make a good-quality health institution. Factors that able to cause behavior OCB are employees who have sufficient work experience, positive personality, and job satisfaction.

The study aims of this to determine the analysis and effect of: (1) work experience on the job satisfaction, (2) personality on the job satisfaction, (3) work experience on the OCB, (4) personality on the OCB, (5) job satisfaction on the OCB and (6) work experience and personality on the OCB through job satisfaction.

This study was conducted in Ngrambe health center Ngawi regency. The data used in this study are primary and secondary data. Primary data is gotten from interview and questionnaires, then secondary data were obtained from annual data institutions. This study is a census study, so the population in this study also acts as a sample, which totaled 78 respondents. The analytical method that is used is path analysis, which aims to determine the direct and indirect effect.

The result of testing and data analysis is gathered by software SPSS 20 shows that working experience variable influence on OCB through medical staffs job satisfaction Ngrambe Ngawi personality variable also affect the OCB through job satisfaction. Based on the results of path analysis, the significantly biggest direct effect of OCB is job satisfaction and the smallest direct of OCB is personality.

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi". Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, baik itu berupa dorongan, nasehat, saran, maupun kritik yang sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati serta penghargaan yang tulus, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Agus Priyono, M.M selaku Dosen Pembimbing I, terimakasih atas keikhlasan meluangkan waktu memberikan bimbingan, saran, serta pengarahan selama penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Ema Desia Prajitiasari S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II, terimakasih sangat atas kesabaran dan perhatiannya beliau untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr.Moehammad Fathorrazi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember beserta staf.
4. Bapak Dr. Handriyono, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Drs. Marmono Singgih, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
6. Ibunda Suwarsi Amd.Kep dan Ayahanda Nurharyanto yang senantiasa mencurahkan do'a dan kasih sayangnya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kebahagiaan untuk kedua orang tuaku.

7. Adik-adikku tercinta Erlintina dan Feza Restu Putra, terimakasih atas semuanya ini tak terlepas dari dukungan kalian, semoga adik-adikku menjadi pribadi yang berguna bagi keluarga dan orang lain.
8. Teman-teman kos, yang telah banyak membantu dan mendukungku sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik. Terimakasih untuk do'a dan motivasinya.
9. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember angkatan 2011 yang telah memberikan dukungan, bantuan, semangat, serta do'anya. Terimakasih teman-teman semuanya atas kebersamaan kalian selama kuliah dan penyelesaian skripsi ini
10. Seluruh pegawai Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi, terimakasih telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu diucapkan banyak terimakasih karena skripsi dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.
12. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Jember, tempatku mencari ilmu dan berproses.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 04 Maret 2015

Penulis

**DAFTAR ISI**

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vi
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	xi
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	5
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	5
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
<b>2.1 Tinjauan Teori</b> .....	7
2.1.1 Pengalaman Kerja.....	7
2.1.2 Kepribadian .....	8
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	13
2.1.4 Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	15
2.1.5 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ...	18
2.1.6 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja .....	18
2.1.7 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap OCB .....	18
2.1.8 Pengaruh Kepribadian Terhadap OCB .....	18

2.1.9 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB .....	19
<b>2.2 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>19</b>
<b>2.3 Kerangka Konseptual .....</b>	<b>23</b>
<b>2.4 Hipotesis .....</b>	<b>23</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian .....</b>	<b>24</b>
<b>3.2 Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>24</b>
<b>3.3 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>25</b>
<b>3.4 Populasi dan Sampel .....</b>	<b>25</b>
<b>3.5 Identifikasi Variabel .....</b>	<b>26</b>
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>26</b>
<b>3.7 Skala Pengukuran .....</b>	<b>29</b>
<b>3.8 Uji Instrumen .....</b>	<b>29</b>
3.8.1 Uji Normalitas .....	29
3.8.2 Uji Validitas .....	30
3.8.3 Uji Reliabilitas .....	30
<b>3.9 Teknik Analisis Data .....</b>	<b>31</b>
<b>3.10 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>33</b>
3.10.1 Uji Multikolinieritas .....	33
3.10.2 Uji Heteroskedastisitas .....	33
<b>3.11 Uji Hipotesis .....</b>	<b>34</b>
3.11.1 Uji – t .....	34
3.11.3 Menghitung Jalur .....	34
<b>3.12 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>36</b>
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....</b>	<b>38</b>
4.1.1 Profil Puskesmas Ngrambe .....	38
4.1.2 Visi dan Misi Puskesmas Ngrambe .....	38
4.1.3 Struktur Organisasi .....	39



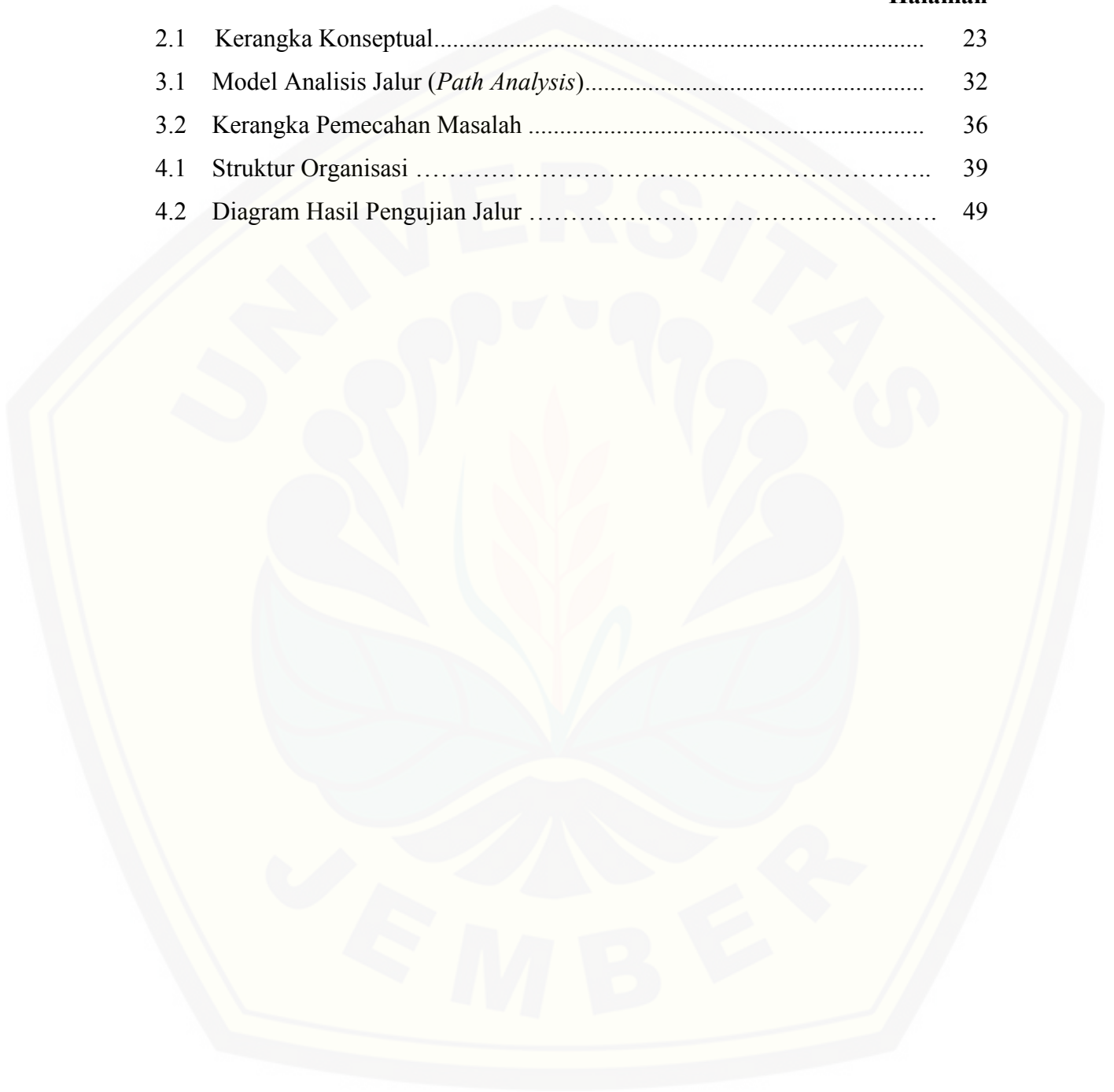
4.1.4 Jenis Pelayanan Kesehatan Puskesmas Ngrambe .....	39
4.1.5 Sumber Daya Manusia Puskesmas Ngrambe .....	40
<b>4.2 Data Karakteristik Responden .....</b>	<b>41</b>
4.2.1. Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.2.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
4.2.3. Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	41
4.2.4. Responden Berdasarkan Pendidikan .....	42
<b>4.3 Hasil Analisis Data.....</b>	<b>42</b>
4.3.1 Pengujian Instrumen.....	42
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	44
4.3.3 Analisis Jalur .....	48
4.3.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	51
4.3.5 Perhitungan Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	53
4.3.6 Uji Asumsi Klasik .....	54
<b>4.4 Pembahasan .....</b>	<b>56</b>
4.4.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ..	56
4.4.2 Pengaruh Kepribadian Kepuasan Kerja .....	57
4.4.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap OCB.....	56
4.4.4 Pengaruh Kepribadian Kerja Terhadap OCB.....	57
4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB.....	59
4.4.6 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian Terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja.....	59
<b>4.5 Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>60</b>
<b>BAB 5. PENUTUP.....</b>	<b>61</b>
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>65</b>

**DAFTAR TABEL**

	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
4.1 Jumlah Tenaga Kesehatan Puskesmas Ngrambe .....	40
4.2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
4.4 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	41
4.5 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	42
4.6 Rekapitulasi Perhitungan Validitas .....	43
4.7 Rekapitulasi Perhitungan Reliabilitas .....	44
4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (X1) .....	45
4.9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepribadian (X2).....	45
4.10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z) .....	47
4.11 Hasil Analisis Deskriptif Variabel OCB (Y) .....	48
4.12 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung.....	49
4.13 Uji Multikolineritas Persamaan Pertama .....	54
4.14 Uji Multikolineritas Persamaan Kedua .....	55
4.15 Uji Heterokeditas Persamaan Pertama .....	55
4.16 Uji Heterokeditas Persamaan Kedua .....	56

**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Konseptual.....	23
3.1 Model Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	32
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah .....	36
4.1 Struktur Organisasi .....	39
4.2 Diagram Hasil Pengujian Jalur .....	49



**DAFTAR LAMPIRAN**

	<b>Halaman</b>
1. Kuisisioner Penelitian .....	65
2. Rekapitulasi Jawaban Responden .....	70
3. Hasil Distribusi Jawaban Responden.....	76
4. Uji Normalitas Data .....	80
5. Hasil Uji Validitas .....	81
6. Hasil Uji Reabilitas .....	84
7. Hasil Analisis Persamaan 1 .....	86
8. Hasil Analisis Persamaan 2 .....	88

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Fenomena yang terjadi pada saat ini mengenai Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Saat ini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, kemudian dapat dikembangkan. SDM juga dapat digunakan sebagai investasi dalam suatu organisasi. Akan tetapi saat ini banyak para karyawan dalam suatu perusahaan atau anggota dalam suatu organisasi tidak mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik dan maksimal.

Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang bermutu semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kesadaran akan hak dan kewajiban dalam memperoleh pelayanan kesehatan di masyarakat. Untuk mendukung pencapaian pembangunan kesehatan, pemerintah telah menyediakan beberapa sarana atau fasilitas kesehatan beserta tenaga kesehatannya. Salah satu fasilitas kesehatan yang banyak dimanfaatkan masyarakat adalah Puskesmas. Sebagai ujung tombak pelayanan dan pembangunan kesehatan di Indonesia, maka Puskesmas perlu mendapatkan perhatian terutama berkaitan dengan mutu pelayanan kesehatan. Puskesmas yang dilengkapi dengan unit rawat inap dituntut untuk selalu meningkatkan profesionalitas dari para pegawainya serta meningkatkan fasilitas atau sarana kesehatannya untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat pengguna jasa layanan kesehatan. Pegawai Puskesmas yang menjadi peran penting dalam melayani kesehatan masyarakat yaitu tenaga medis seperti dokter, perawat, bidan, apoteker, ahli gizi. Mereka merupakan salah satu ujung tombak pembangunan kesehatan yang dituntut mempunyai pelayanan yang terbaik dan berkualitas mengingat semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan sarana pelayanan kesehatan.

Salah satu sikap strategik dalam divisi SDM adalah mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi. OCB ini tercermin



melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu.

OCB ini memang belum begitu dikenal, namun pada dasarnya pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi terkadang sudah menerapkan OCB dalam bekerja seperti halnya tenaga medis di Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi. Dari observasi yang dilakukan sebelumnya terdapat fenomena bahwa tenaga medis di Puskesmas Ngrambe sudah menerapkan OCB adalah mereka membantu pasien dan sesama rekan kerja secara sukarela meskipun hal tersebut diluar kewajibannya, juga tidak memperhatikan kepentingan sendiri dan dalam melakukan hal tersebut tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan ataupun imbalan. Sebagai contoh salah seorang perawat yang seharusnya bekerja di *shift* malam tiba-tiba tidak bisa memenuhi tanggung jawabnya untuk bekerja dikarenakan adanya suatu urusan yang harus dia selesaikan. Kemudian dia meminta tolong kepada temannya yang bekerja *shift* sore untuk meneruskan dan menggantikannya. Fakta tersebut dapat dijadikan indikasi adanya OCB pada tenaga medis. Menurut Robbins & Judge (2008:40) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Penelitian sebelumnya meneliti tentang OCB dan kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian dari Andriani *et al* (2012) telah membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang sangat signifikan dengan OCB.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal bersifat individual. Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Fathoni (2006:174) juga mendiskripsikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan sikap ini dapat tercermin dengan adanya moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sebagai tenaga medis yang merasa puas dan

senang terhadap hasil pekerjaannya adalah hal yang cukup penting karena dengan adanya kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat OCB. Penelitian yang telah menunjukkan hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB antara lain Paramita (2008), Darmawati *et al* (Tanpa Tahun), dan Soegandhi *et al* (2013). Dari semua penelitian tersebut memberikan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap OCB.

Menurut Maramis (dalam Sunaryo, 2004:102), kepribadian adalah keseluruhan pola pikiran, perasaan, dan perilaku yang sering digunakan oleh seseorang dalam usaha adaptasi yang terus menerus terhadap hidupnya. Tenaga kerja yang memiliki sikap positif secara mental akan mempengaruhi dalam menciptakan kelangsungan perusahaannya. Dengan memiliki kepribadian yang positif pada diri tenaga medis Puskesmas Ngrambe kabupaten Ngawi, maka masyarakat dan instansi akan puas terhadap pelayanan atau kinerja mereka. Organ (dalam Titisari, 2014:21), 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. Penelitian sebelumnya yang meneliti adanya pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap OCB. Penelitian dari Seniati dan Purba (2004) membuktikan kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Menurut Foster (2001:40), pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Puspansih (2004) juga mengemukakan pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang yang melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola pikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengalaman kerja merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap tenaga medis, karena dengan memiliki pengalaman kerja yang cukup baik maka akan mempengaruhi potensi kerja yang profesional. Karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi maka semakin puas karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat menimbulkan perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang biasa disebut dengan OCB. Penelitian dari Poerwati (2003) membuktikan bahwa ada pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ruslinah *et al* (Tanpa Tahun) juga telah membuktikan pengalaman kerja dan penyesuaian diri sangat tergantung pada lama kerja, yang dapat melahirkan dan menumbuhkan perilaku OCB.

Puskesmas Ngrambe merupakan salah satu Puskesmas yang berada di Kabupaten Ngawi Provinsi Jawa Timur. Instansi pemerintah yang bergerak dibidang kesehatan ini diharapkan melalui para tenaga medisnya mampu memberikan pelayanan kesehatan terbaik bagi masyarakat sehingga tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi menjadi aset SDM yang berkualitas di era globalisasi ini. Pegawai yang berkualitas tentunya pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga dapat bekerja secara profesional. Tenaga medis yang memiliki kepribadian baik dan positif akan mempengaruhi tingkat kepuasan masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan. Dalam instansi kesehatan adanya perilaku OCB pada tenaga medis merupakan hal positif yang dapat mendukung berfungsinya pelayanan kesehatan yang efektif.

Melihat kondisi tersebut, meskipun dirasakan masih langka, tetapi munculnya OCB menjadi hal yang positif bagi pegawai di Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi khususnya para tenaga medisnya. Dari beberapa faktor yang dapat menimbulkan OCB, penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung pengalaman kerja dan kepribadian terhadap OCB melalui kepuasan kerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi?
- b. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi?
- c. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi?
- d. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi?
- f. Apakah pengalaman kerja dan kepribadian berpengaruh terhadap OCB melalui kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.
- b. Mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.
- c. Mengetahui pengaruh pengalaman terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.
- d. Mengetahui pengaruh kepribadian terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.
- e. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.



- f. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kepribadian terhadap OCB melalui kepuasan kerja Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak antara lain:

- a. Bagi Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi

Dari penelitian ini diharapkan akan memperoleh manfaat bagi instansi yang bersangkutan, sehingga dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk mendorong timbulnya OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih bermutu dan berkualitas kepada masyarakat.

- b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang berkeinginan dalam melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi OCB.

- c. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini maka dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam mengimplementasikan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengalaman kerja, kepribadian, kepuasan kerja dan OCB.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Teori

#### 2.1.1 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001:40). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas yang sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001:74). Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Ahmadi (2004:57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah:

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

#### 4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

#### 5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut Foster (2001:43) yaitu:

##### a. Lama waktu atau masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

##### b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

##### c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

#### 2.1.2 Kepribadian

Pengertian tentang kepribadian dari beberapa ahli yang dikutip dalam buku Sunaryo (2004:102) adalah sebagai berikut:

1. Maramis (1999), kepribadian adalah keseluruhan pola pikiran, perasaan, dan perilaku yang sering digunakan oleh seseorang dalam usaha adaptasi yang terus menerus terhadap hidupnya.

2. Kusmanto Setyonegoro, kepribadian adalah segala corak kebiasaan manusia yang terhimpun dalam dirinya, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan terhadap segala rangsang, baik yang datang dari dalam dirinya maupun lingkungannya sehingga corak dan kebiasaannya itu merupakan suatu kesatuan fungsional yang khas untuk manusia itu.
3. Calvin S. Hall dan Gardner Lindzey (2000), kepribadian adalah sesuatu yang memberi tata tertib dan keharmonisan terhadap segala macam tingkah laku berbeda-beda yang dilakukan si individu.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepribadian meliputi segala corak perilaku dan sifat yang khas dan dapat diperkirakan pada diri seseorang, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap rangsangan, sehingga corak tingkah lakunya itu merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu itu.

Menurut Purwanto (2006) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian antara lain:

- a. Faktor Biologis

Faktor biologis merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani, atau seringkali pula disebut faktor fisiologis seperti keadaan genetik, pencernaan, pernafasaan, peredaran darah, kelenjar-kelenjar, saraf, tinggi badan, berat badan, dan sebagainya.

- b. Faktor Sosial

Faktor sosial yang dimaksud di sini adalah masyarakat yakni, manusia-manusia lain disekitar individu yang bersangkutan. Termasuk juga kedalam faktor sosial adalah tradisi-tradisi, adat istiadat, peraturan-peraturan, bahasa, dan sebagainya yang berlaku dimasyarakat itu.

- c. Faktor Kebudayaan

Perkembangan dan pembentukan kepribadian pada diri masing-masing orang tidak dapat dipisahkan dari kebudayaan masyarakat di mana seseorang itu dibesarkan. Beberapa aspek kebudayaan yang sangat mempengaruhi perkembangan dan pembentukan kepribadian antara lain:

### 1. Nilai-nilai (Values)

Di dalam setiap kebudayaan terdapat nilai-nilai hidup yang dijunjung tinggi oleh manusia-manusia yang hidup dalam kebudayaan itu. Untuk dapat diterima sebagai anggota suatu masyarakat, kita harus memiliki kepribadian yang selaras dengan kebudayaan yang berlaku di masyarakat itu.

### 2. Adat dan Tradisi.

Adat dan tradisi yang berlaku disuatu daerah, di samping menentukan nilai-nilai yang harus ditaati oleh anggota-anggotanya, juga menentukan pula cara-cara bertindak dan bertingkah laku yang akan berdampak pada kepribadian seseorang.

### 3. Pengetahuan dan Keterampilan.

Tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan seseorang atau suatu masyarakat mencerminkan pula tinggi rendahnya kebudayaan masyarakat itu. Makin tinggi kebudayaan suatu masyarakat makin berkembang pula sikap hidup dan cara-cara kehidupannya.

### 4. Bahasa

Di samping faktor-faktor kebudayaan yang telah diuraikan di atas, bahasa merupakan salah satu faktor yang turut menentukan ciri-ciri khas dari suatu kebudayaan. Betapa erat hubungan bahasa dengan kepribadian manusia yang memiliki bahasa itu. Karena bahasa merupakan alat komunikasi dan alat berpikir yang dapat menunjukkan bagaimana seseorang itu bersikap, bertindak dan bereaksi serta bergaul dengan orang lain.

### 5. Milik Kebendaan

Semakin maju kebudayaan suatu masyarakat/bangsa, makin maju dan modern pula alat-alat yang dipergunakan bagi keperluan hidupnya. Hal itu semua sangat mempengaruhi kepribadian manusia yang memiliki kebudayaan itu.

*Big five personality* adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam psikologi untuk melihat kepribadian manusia melalui *traits* yang tersusun dalam lima buah domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor, lima *traits* kepribadian tersebut adalah *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness to experience*. *Traits* dalam domain-



domain dari *Big Five Personality* Costa dan McCrae (dalam Feist dan Feist, 2006) adalah sebagai berikut:

a. *Extraversion* (ekstraversi)

Faktor pertama adalah *extraversion* atau bisa juga disebut faktor dominan (*dominance-submissiveness*). Faktor ini merupakan dimensi yang penting dalam kepribadian, dimana *extraversion* ini dapat memprediksi banyak tingkah laku sosial. Menurut penelitian seseorang yang memiliki faktor *extraversion* yang tinggi akan mengingat semua interaksi sosial, berinteraksi dengan lebih banyak orang dibandingkan dengan seseorang dengan tingkat *Extraversion* yang rendah. Dalam berinteraksi, mereka juga akan lebih banyak memegang kontrol dan keintiman. *Peergroup* mereka juga dianggap sebagai orang-orang yang ramah, *fun-loving*, *affectionate* dan *talk active*. *Extraversion* dicirikan dengan afek positif seperti memiliki antusiasme yang tinggi, senang bergaul, memiliki emosi yang positif, energik, tertarik dengan banyak hal, ambisius, *workaholic* juga ramah terhadap orang lain. *Extraversion* memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bergaul, menjalin hubungan dengan sesama dan juga dominan dalam lingkungannya. *Extraversion* dapat memprediksi perkembangan dari hubungan sosial. Seseorang yang memiliki tingkat *Extraversion* yang tinggi dapat lebih cepat berteman, mudah termotivasi oleh perubahan, variasi dalam hidup, tantangan dan mudah bosan.

b. *Agreeableness* (kebersetujuan)

*Agreeableness* dapat juga disebut sebagai *social adaptability* atau *likability* yang mengindikasikan seseorang ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain. Berdasarkan survei seseorang yang memiliki skor tinggi digambarkan sebagai seorang yang memiliki nilai suka membantu, pemaaf dan penyayang. Namun demikian ditemukan pula sedikit konflik pada hubungan interpersonal orang yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi, dimana ketika berhadapan dengan konflik *self esteem* mereka akan cenderung menurun. Selain itu menghindari usaha langsung dalam menyatakan kekuatan sebagai usaha untuk memutuskan konflik dengan orang lain merupakan salah satu ciri dari



seseorang yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi. Pria yang memiliki tingkat *agreeableness* yang tinggi dengan penggunaan kekuasaan yang rendah akan lebih menunjukkan kekuatan jika dibandingkan wanita. Sedangkan orang-orang yang memiliki *agreeableness* rendah cenderung untuk lebih agresif dan kurang kooperatif.

c. *Neuroticism* (neurotisme)

*Neuroticism* menggambarkan seseorang yang memiliki masalah dengan emosi yang negatif seperti rasa khawatir dan rasa tidak aman. Secara emosional mereka labil, seperti juga teman-temannya yang lain, mereka juga mengubah perhatian menjadi sesuatu yang berlawanan. Seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang rendah cenderung akan lebih gembira dan puas terhadap hidup dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat *neuroticism* yang tinggi. Selain memiliki kesulitan dalam menjalin hubungan dan berkomitmen, mereka juga memiliki tingkat self esteem yang rendah. Individu yang memiliki nilai atau skor yang tinggi di *neuroticism* adalah kepribadian yang mudah mengalami kecemasan, rasa marah, depresi dan memiliki kecenderungan emosi yang reaktif.

d. *Openness* (terbuka kepada pengalaman)

*Openness* terhadap pengalaman merupakan faktor yang paling sulit untuk dideskripsikan karena faktor ini tidak sejalan dengan bahasa yang digunakan tidak seperti halnya faktor-faktor lain. *Openness* mengacu pada bagaimana seseorang bersedia melakukan penyesuaian pada suatu ide atau situasi baru. *Openness* mempunyai ciri bertoleransi, kapasitas untuk menyerap informasi, menjadi fokus dan mampu untuk waspada pada berbagai perasaan, pemikiran dan impulsivitas. Seseorang dengan *openness* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki nilai imajinasi, *broadmindedness* dan *a world of beauty*. Sebaliknya yang rendah pada *openness* memiliki nilai kebersihan, kepatuhan, dan keamananbersama, juga menggambarkan pribadi yang mempunyai pemikiran yang sempit, konserpatif dan tidak menyukai adanya perubahan. Pencapaian kreatifitas banyak dimiliki oleh orang yang tingkat *openness*-nya tinggi dan tingkat *agreeableness* rendah. Seseorang yang kreatif memiliki rasa ingin tahu

atau terbuka terhadap pengalaman lebih mudah untuk mendapatkan solusi untuk suatu masalah.

e. *Conscientiousness* (kenuranian)

*Conscientiousness* menggambarkan pribadi yang tertib/teratur, penuh pengendalian diri, terorganisir, ambisius, fokus pada pencapaian dan disiplin diri. Seseorang yang memiliki *conscientiousness* tinggi akan memiliki nilai kebersihan dan ambisi serta seseorang pekerja keras, tepat waktu, tekun dan peka terhadap suara hati. Orang-orang tersebut biasanya digambarkan oleh rekan mereka sebagai seorang yang *well-organize*, tepat waktu dan ambisius. *Conscientiousness* mendeskripsikan control terhadap lingkungan sosial, berpikir sebelum bertindak, menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir dan memprioritaskan tugas. Disisi negatifnya *trait* kepribadian ini menjadi sangat *perfectionis*, kompulsif, *workaholic* dan membosankan. Tingkat *conscientiousness* yang rendah menunjukkan sikap ceroboh, tidak terarah serta mudah beralih perhatiannya.

Dalam penelitian ini kepribadian atau *personality* menggunakan ciri kepribadian “*Big Five*” yang dikembangkan oleh Mcrae dan Costa (dalam Feist dan Feist, 2006). Penggunaan teori ini dikarenakan *Big Five* memberikan profil kepribadian yang ideal untuk karyawan pada keseluruhan karier mereka karena ciri yang berbeda itu diperlukan untuk pekerjaan yang berbeda. Banyak penelitian yang menemukan bahwa kesungguhan memiliki hubungan yang paling konsisten dengan kinerja dan demikian paling banyak diperhatikan.

### 2.1.3 Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang ketrampilannya. Fathoni (2006:174) mendiskripsikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan sikap ini dapat tercermin dengan adanya moral kerja,

kedisiplinan dan prestasi kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

### Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1. Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaannya, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2. Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Mangkunegara (2005:120) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2003: 148) meliputi antara lain :

1. Pekerjaan  
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah  
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi  
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas  
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja  
Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

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

Fokus utama manajer dalam meningkatkan efektifitas perusahaan atau instansi adalah perilaku sumberdaya manusia (SDM) dalam bekerja. Efektifitas suatu perusahaan atau instansi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan output manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang



rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja, memiliki komitmen terhadap perusahaan dan juga OCB. Menurut Robbins&Judge (2008:40), OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Sedangkan, menurut Organ (dalam Purba & Seniati, 2004) menjelaskan bahwa OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampikan pun tidak diberi hukuman.

Dimensi yang paling sering digunakan untuk mengkonseptualisasi OCB adalah dimensi-dimensi yang dikembangkan oleh Organ (dalam Purba & Seniati, 2004) yaitu:

1. *Altruisme*: perilaku pegawai dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.
2. *Conscientiousness*: perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai.
3. *Civic virtue*: perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi), mengarah pada tanggungjawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.
4. *Courtesy*: perilaku yang bersifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.



5. *Sportmanships*: perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai *sportmanship* tinggi akan meningkatkan iklim yang positif di antara pegawai, pegawai akan lebih sopan dan bekerjasama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

Adapun manfaat dari OCB adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- b. Meningkatkan produktivitas manajer.
- c. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi.
- d. Membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- e. Dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- f. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- g. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- h. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa OCB menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatnya kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja organisasi dan menurunkan tingkat *turnover*, sehingga menjadi penting bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan OCB dikalangan karyawannya. Terkait hal tersebut maka sangatlah penting untuk organisasi membuat ketentuan dimulai dari seleksi penerimaan karyawan yang memiliki kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi, menganalisis bentuk kepuasan kerja yang harus diberikan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional dan OCB karyawan.

#### 2.1.5 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang membahas tentang pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja adalah penelitian dari Wijaya dan Suana (Tanpa Tahun). Hasil dari penelitian tersebut pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, nilai positif yang dihasilkan pada penelitian tersebut menandakan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi maka semakin puas karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sedangkan penelitian yang menolak pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja adalah Ikhsan *et al* (Tanpa Tahun), yang menyatakan pengaruh pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 2.1.6 Pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan ataupun terhadap apa yang telah diberikan organisasi kepada para karyawan. Jadi, kepribadian yang khas yang mencerminkan sifat bawaan dan pengalaman yang terbentuk pada dirinya akan mempengaruhinya dalam menerima kondisi lingkungannya. Penelitian oleh Surbakti (Tanpa Tahun), yang membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 2.1.7 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap OCB

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ruslinah *et al* (Tanpa Tahun) telah membuktikan pengalaman kerja dan penyesuaian diri sangat tergantung pada lama kerja, yang dapat melahirkan dan menumbuhkan perilaku OCB. Dari acuan penelitian terdahulu maka penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap OCB.

#### 2.1.8 Pengaruh Kepribadian terhadap OCB

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sambung (Tanpa Tahun), menunjukkan hasil bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap OCB-I dan kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB-O. OCB-O adalah perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya,

misalnya kehadiran ditempat kerja melebihi norma yang berlaku dan mentaati peraturan-peraturan informal yang ada untuk memelihara ketertiban. OCB-I merupakan perilaku-perilaku yang secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi, misalnya membantu rekan sekerja yang tidak masuk kerja dan mempunyai perhatian personal pada karyawan lain. Kedua bentuk perilaku tersebut akan meningkatkan fungsi keorganisasian dan berjalan melebihi jangkauan dari deskripsi pekerjaan yang resmi. Dengan acuan penelitian terdahulu diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh kepribadian terhadap OCB.

#### 2.1.9 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Sebagai pegawai yang merasa puas dan senang terhadap hasil pekerjaannya adalah hal yang cukup penting karena dengan adanya kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat OCB. Penelitian yang telah menunjukkan hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB antara lain Paramita (2008), Darmawati *et al* (Tanpa Tahun), dan Soegandhi *et al* (2013). Dari semua penelitian memberikan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap OCB.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian-kajian penelitian terdahulu merupakan salah satu bagian penting untuk menjadi landasan dalam sebuah penelitian selanjutnya. Hasil dari penelitian terdahulu dapat kita bandingkan yang nantinya dapat mendukung atau menolak penelitian peneliti yang baru saja dilakukan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniati (2004) menunjukkan bahwa:

1. Dari hasil analisis regresi berganda *trait* kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi *altruism*, secara bersama-sama *trait extraversion* dan komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap dimensi *altruism* sebesar 23,5%.

2. Hasil analisis regresi berganda *trait* kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi *courtesy* menunjukkan *trait extraversion, openness to experience, conscientiousness* dan komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap dimensi *courtesy* sebesar 30,5%.
3. Hasil analisis regresi berganda *trait* kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi *sportsmanship* menunjukkan *trait agreeableness* dan *emotional instability* berpengaruh secara signifikan terhadap dimensi *sportsmanship* sebesar 10,5%. Tidak satu pun komponen komitmen yang berpengaruh pada dimensi ini.
4. Hasil analisis regresi berganda *trait* kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi *civic virtue* menunjukkan *trait extraversion, openness to experience*, komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuans berpengaruh terhadap dimensi *civic virtue* sebesar 36%.
5. Hasil analisis regresi berganda *trait* kepribadian dan komitmen organisasi terhadap dimensi *conscientiousness* menunjukkan *trait conscientiousness, openness to experience*, komitmen afektif, dan komitmen kontinuans berpengaruh terhadap dimensi *conscientiousness* sebesar 36,5%.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Soegandhi *et al* (2013) menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta = 1,275; menunjukkan besarnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim apabila kepuasan kerja dan loyalitas kerja tidak memberikan pengaruh atau konstan.
2. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_1$ ) = 0,335; menunjukkan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan (semakin tinggi), maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim akan mengalami peningkatan sebesar 0,335; dengan asumsi loyalitas kerja dalam keadaan konstan (tetap).



3. Nilai koefisien regresi loyalitas kerja ( $X_2$ ) = 0,286; menunjukkan adanya arah pengaruh positif loyalitas kerja terhadap OCB pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Apabila loyalitas kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan (semakin tinggi), maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim akan mengalami peningkatan sebesar 0,286; dengan asumsi kepuasan kerja dalam keadaan konstan (tetap).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Bagus Githa Wijaya dan I Wayan Suana (Tanpa Tahun) menunjukkan bahwa:

1. Penempatan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai 0,658.
2. Pengalaman kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai 0,332. Nilai positif menandakan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi maka semakin puas karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
3. Penempatan kerja berpengaruh langsung serta tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai berturut-turut sebesar 0,274, 0,367 dengan pengaruh total 0,641.
4. Kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung dan tidak langsung secara positif dan signifikan oleh pengalaman kerja dengan nilai sebesar 0,183 untuk pengaruh langsung, dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,185, sehingga pengaruh totalnya sebesar 0,368.
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai paling dominan yaitu sebesar 0,558.

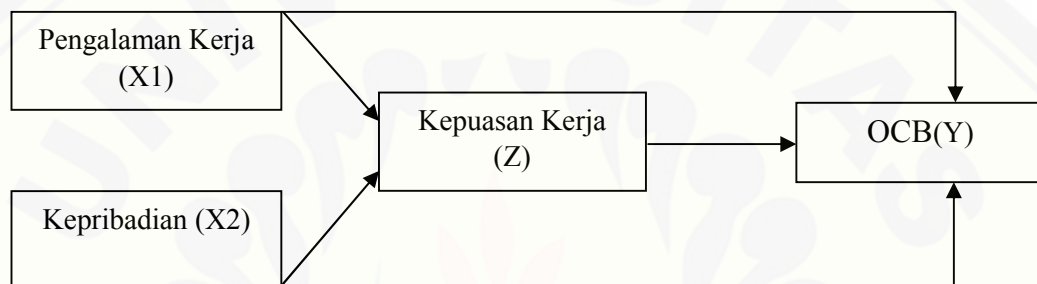


Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO.	PENELITI DAN TAHUN	VARIABEL	TEKNIK ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1.	Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniati (2004)	Kepribadian (X1), komitmen organisasi (X2), OCB (Y)	Analisis Regresi berganda	Kepribadian dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap OCB.
2.	Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto, dan Roy Setiawan (2013)	Kepuasan Kerja (X1), Loyalitas (X2), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .
3.	I Made Bagus Githa Wijaya dan I Wayan Suana (Tanpa Tahun)	Penempatan (X1), pengalaman (X2), kepuasan kerja (Z), kinerja karyawan (Y)	Analisis jalur atau <i>Path Analysis</i>	Penempatan dan pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel perantara. Penelitian ini menjadikan pengalaman kerja (X1) dan kepribadian (X2) sebagai variabel bebas terhadap OCB (Y) sebagai variabel terikat melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel perantara pada tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hubungan pengaruh antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

H2 : Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

H3 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

H4 : Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

H6 : Pengalaman kerja dan Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan dari jenis data maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Berdasarkan latar belakang yang ada, penelitian ini adalah eksplanatori yaitu penelitian yang menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan didalam penelitian ini. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:5) eksplanatori yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, objek yang dijadikan penelitian adalah Puskesmas Ngrambe yang berada di Kabupaten Ngawi. Pada objek tersebut akan dianalisis pengaruh pengalaman kerja dan kepribadian terhadap OCB melalui kepuasan kerja tenaga medis.

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan penyebaran angket yang berisi kuisioner kepada tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh langsung dari sumber utama penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan juga informasi lainnya. Sumber data sekunder meliputi arsip yang tersedia di Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi, buku bacaan dan jurnal yang terkait dengan variabel yang diteliti serta data yang diperoleh dari internet.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuisisioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuisisioner kepada responden (tenaga medis), kemudian responden mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden. Data yang didapat dari kuisisioner adalah tentang data pengalaman kerja, kepribadian, kepuasan kerja dan OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

b. Wawancara

Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan tenaga medis pada Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi. Data yang didapat dari wawancara ini adalah mengenai gambaran umum tentang data pengalaman kerja, kepribadian, kepuasan kerja dan OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dengan membaca buku atau jurnal yang berhubungan dengan penelitian dan referensi lain seperti media elektronik (internet).

### 3.4 Populasi dan Sampel

Arikunto (2006:130) menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dari objek penelitian ini adalah seluruh tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi yang berjumlah 78 orang. Arikunto (2006:131) mengemukakan bahwa apabila subjek populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya sebagai sampel. Dikarenakan jumlah tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi berjumlah 78 orang, maka populasi dalam penelitian ini juga bertindak sebagai sampel.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti dan dianalisis dikelompokkan menjadi 3 macam yaitu :

- a. Variabel bebas atau *independent variable* (X), yaitu variabel yang tidak terikat dengan variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebas diberi notasi X yang terdapat dua variabel didalamnya yaitu pengalaman kerja (X1) dan kepribadian (X2).
- b. Variabel perantara atau *intervening variable* (Z), yaitu variabel yang menimbulkan variabel dependent secara teoritis. Variabel intervening dalam penelitian ini diberi notasi Z dan variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).
- c. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y), yaitu variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Variabel dependent dalam penelitian ini diberi notasi Y dan variabel dependent dalam penelitian ini adalah OCB (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah faktor-faktor dari variabel yang diteliti dalam penelitian. Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### a) Variabel Bebas (*Independent Variable*)

##### 1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki. Indikator yang digunakan oleh Foster ( 2001:43) adalah:

##### a. Lama Waktu atau Masa Kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh tenaga medis dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.



b. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki.

Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga medis dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan.

Tingkat penguasaan tenaga medis dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2. Kepribadian

Kepribadian merupakan sifat atau karakteristik tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi yang menentukan penyesuaian diri terhadap lingkungannya. Indikator yang digunakan Costa dan McCrae (dalam Feist dan Feist, 2006) adalah sebagai berikut:

a. Ekstraversi (*Extraversion*)

Kepribadian pada tenaga medis yang memiliki sifat positif seperti memiliki antusiasme yang tinggi, senang bergaul, memiliki emosi yang positif, energik, tertarik dengan banyak hal, ambisius, *workaholic* juga ramah terhadap orang lain.

b. Kebersetujuan (*Agreeableness*)

Kepribadian pada tenaga medis yang mengindikasikan mereka ramah, memiliki kepribadian yang selalu mengalah, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain.

c. Neurotisme (*Neuroticism*)

Kepribadian pada tenaga medis yang memiliki masalah dengan emosi yang negatif seperti rasa khawatir dan rasa tidak aman. Secara emosional mereka labil, seperti juga teman-temannya yang lain, mereka juga mengubah perhatian menjadi sesuatu yang berlawanan.

d. Terbuka Kepada Pengalaman (*Openness*)

Kepribadian pada tenaga medis yang mempunyai ciri bertoleransi, mampu untuk waspada pada berbagai perasaan, pemikiran dan impulsivitas.

e. Kenuranian (*Conscientiousness*)

Kepribadian pada tenaga medis yang menggambarkan pribadi yang tertib/teratur, penuh pengendalian diri, terorganisir, ambisius, fokus pada pencapaian dan disiplin diri.

b) Variabel Perantara (*Intervening Variable*)

Kepuasan kerja adalah keadaan tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi secara emosional tentang hasil kerja yang positif. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2003: 148) meliputi antara lain :

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan tenaga medis apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima tenaga medis sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan tenaga medis dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d. Pengawas

Pimpinan yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Tenaga medis dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

c) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

OCB merupakan perilaku *extrarole* tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi yang mampu meningkatkan efektifitas fungsi instansi. Indikator-indikator OCB menurut Organ (dalam Purba & Seniati, 2004) adalah:

1. *Altruisme* : perilaku tenaga medis dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

2. *Conscientiousness*: perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas tenaga medis.
3. *Civic virtue*: perilaku tenaga yang mengindikasikan tanggung jawab pada Puskesmas Ngrambe, mengarah pada tanggungjawab yang diberikan instansi kepada tenaga medis untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.
4. *Courtesy*: perilaku tenaga meids yang bersifat menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah interpersonal.
5. *Sportmanships*: perilaku tenaga medis yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan dalam mengukur indikator variabel untuk menghasilkan data kuantitatif didalam pengukuran. Skala yang digunakan adalah skala likert. Menurut Subiyanto (2007:119) bahwa skala likert dalam hal ini responden diminta tanggapannya akan pertanyaan yang diajukan kepadanya. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor dari yang terendah sampai yang tertinggi. Untuk setiap item pertanyaan menggunakan kriteria:

- a) Sangat setuju : skor 5
- b) Setuju : skor 4
- c) Netral : skor 3
- d) Tidak setuju : skor 2
- e) Sangat tidak setuju : skor 1

### 3.8 Uji Instrumen

#### 3.8.1 Uji Normalitas Data

Normalitas data merupakan sebuah kunci yang harus dipenuhi dalam suatu sebab data sebelum melakukan regresi. Menurut Santoso (2002:212) tujuan dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah di dalam model

regresi tersebut *dependent variable*, *independen variable* ataupun keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun kriteria di dalam pengujian normalitas data melalui pendekatan grafik (histogram dan P-P Plot) atau dengan melalui uji *kolmogrov-smirnov*. Kriteria dalam uji normalitas dalam metode *kolmogrov-smirnov* antara lain:

- 1) Jika signifikan  $> 0,05$ , maka data berdistribusikan normal
- 2) Jika signifikan  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusikan normal

### 3.8.2 Uji Validitas

Menurut Umar (1999:58) bahwa uji validitas adalah derajat ukuran penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas didapat melalui data dari penyebaran kuisisioner yang bertujuan untuk mengetahui validitas data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Rumus yang digunakan korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu:

$$r = \frac{XY - (X)(Y)}{\sqrt{n X^2 - (X)^2 n Y^2 - (Y)^2}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

X = nilai indikator variabel

Y = nilai total variabel

N = jumlah data (responden sampel)

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil  $> r$  table, maka variabel tersebut valid
- b. Jika r hasil positif, serta r hasil  $< r$  table, maka variabel tersebut tidak valid.

### 3.8.3 Uji Reliabilitas

Menurut Umar (1999:57) bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dengan adanya reliabilitas maka menunjukkan kekonsistenan dari alat pengukuran. Semakin kecil kesalahan didalam pengukuran dikatakan reliabel. Uji reliabilitas

dalam penelitian ini menggunakan metode alpha ( $\alpha$ ) dalam model *Crobach*. Rumus perhitungan reliabilitas sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(K) Cov/Var}{1 + (K- 1) Cov/Var}$$

Dimana:

$\alpha$  = alpha

K = jumlah butir dalam skala

Cov = rerata kovarian diantara butir

Var = rerata kovarian dari butir

Menurut Santoso (dalam Susanti, 2011:39) jika jumlah butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka angka kriteria untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,20. Jadi keputusan yang digunakan untuk menguji reliabilitas ini adalah:

1. Jika nilai *Cronbach Alfa*  $> 0,20$ , maka seluruh butir pertanyaan adalah reliabel. Dengan kata lain instrumen layak dan dapat digunakan.
2. Jika nilai *Cronbach Alfa*  $< 0,20$ , maka seluruh butir pertanyaan adalah tidak reliabel.

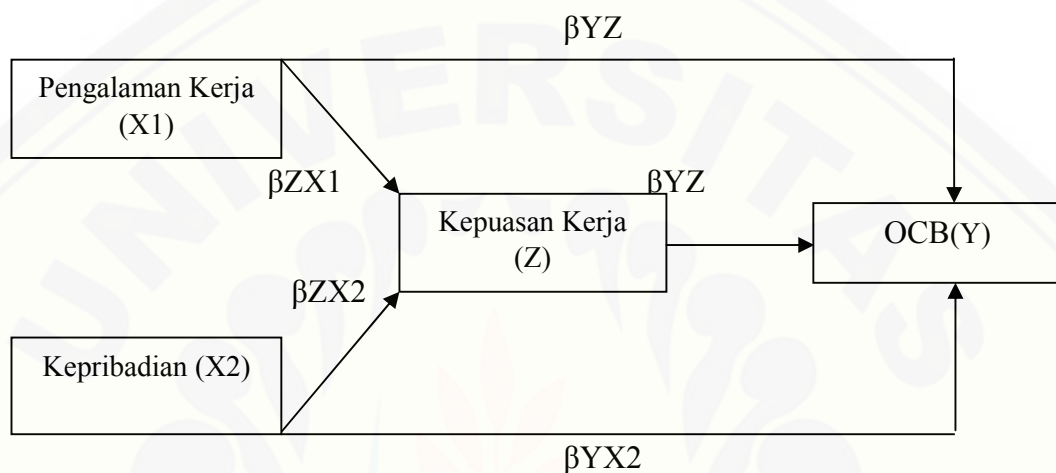
### 3.9 Teknik Analisis Data

Analisis jalur (*Path Analysis*) adalah bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sarwono (2006:147) bahwa analisis jalur adalah bagian analisis regresi yang digunakan dalam menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara. Analisis jalur bertujuan untuk memperluas analisis regresi berganda. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta ( $\beta$ ) yang signifikan terhadap jalur. Selanjutnya untuk analisis faktor untuk tiap variabel dengan menggunakan SPSS 20 for Windows. Menurut Sarwono (2006:150), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi syarat sebagai berikut :



- a. Semua variabel berskala interval.
- b. Pola hubungan antar variabel bersifat linear.
- c. Variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi dengan variabel satu sama lain.
- d. Model hanya bersifat seadanya.

Model analisis jalur disajikan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan :

$\beta_{ZX1}$  = koefisien jalur pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja.

$\beta_{ZX2}$  = koefisien jalur pengaruh langsung kepribadian terhadap kepuasan kerja

$\beta_{YX1}$  = koefisien jalur pengaruh langsung pengalaman terhadap OCB.

$\beta_{YX2}$  = koefisien jalur pengaruh langsung kepribadian OCB.

$\beta_{YZ}$  = koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap OCB.

Model analisis jalur (*Path Analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan dalam persamaan struktural berikut:

$$Z = \beta_{ZX1} + \beta_{ZX2} + \epsilon_1 \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_{YX1} + \beta_{YX2} + \beta_{YZ} + \epsilon_2 \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Keterangan :

Y = OCB

Z = kepuasan kerja

X1 = pengalaman kerja

X2 = kepribadian

$\varepsilon$  = residual variabel/error

### **3.10 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.10.1 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah pengujian dari asumsi yang dalam satu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lain antar variabel bebas. Menurut Firdaus (2004:111), bahwa multikolinieritas berarti terdapat hubungan linear yang seumpama atau eksak diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Dalam mengetahui mengenai atau tidaknya multikolinieritas pada suatu variabel dapat diketahui melalui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance* masing-masing dari variabel bebasnya. Dimana jika apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ , maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinieritas.

#### **3.10.2 Uji Heteroskeditas**

Tujuan dari dilakukannya pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskeditas. Dalam menguji ada atau tidak adanya heteroskeditas dalam satu model regresi, terdapat beberapa pengujian salah satunya uji Gletser. Menurut Gujarati (1997:187), pengujian heteroskeditas dengan menggunakan uji Gletser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (5%), berarti tidak terjadi heteroskeditas. Atau apabila hasil regresi absolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai hitung t yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskeditas.

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Uji - t

Menurut Prisca (2011) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

#### 3.11.2 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh pengalaman kerja (X1) dan kepribadian (X2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap OCB (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Sebelum menghitung jalur, masing-masing jalur akan diuji signifikannya terlebih dahulu. Apabila jalur tidak signifikan, maka akan diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Langkah-langkah dalam melakukan *trimming theory* adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan struktural
- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
- 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
- 4) Menghitung secara individual
- 5) Menguji anatara model analisis jalur tiga
- 6) Merangkum keadaan tabel
- 7) Memakai dan menyimpulkan

Kemudian hasil struktur baru tersebut dihitung kembali masing-masing jalurnya (*Path Coefficient*). Berdasarkan hasil tersebut, maka bisa diketahui pengaruh langsung atau tidak langsung maupun pengaruh totalnya. Perhitungan dilakukan dengan proses sebagai berikut :

- 1) Menghitung langsung (*Dirrect Effect* atau DE)
  - a. Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja

$$DE_{zx_1} = X_1 \longrightarrow Z$$

b. Pengaruh variabel kepribadian terhadap kepuasan kerja

$$DE_{ZX_2} = X_1 \longrightarrow Z$$

c. Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap OCB

$$DE_{YX_1} = X_1 \longrightarrow Y$$

d. Pengaruh variabel kepribadian terhadap OCB

$$DE_{YX_2} = X_1 \longrightarrow Y$$

e. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap OCB

$$DE_{YZ} = Z \longrightarrow Y$$

2) Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirrect Effect* atau IE)

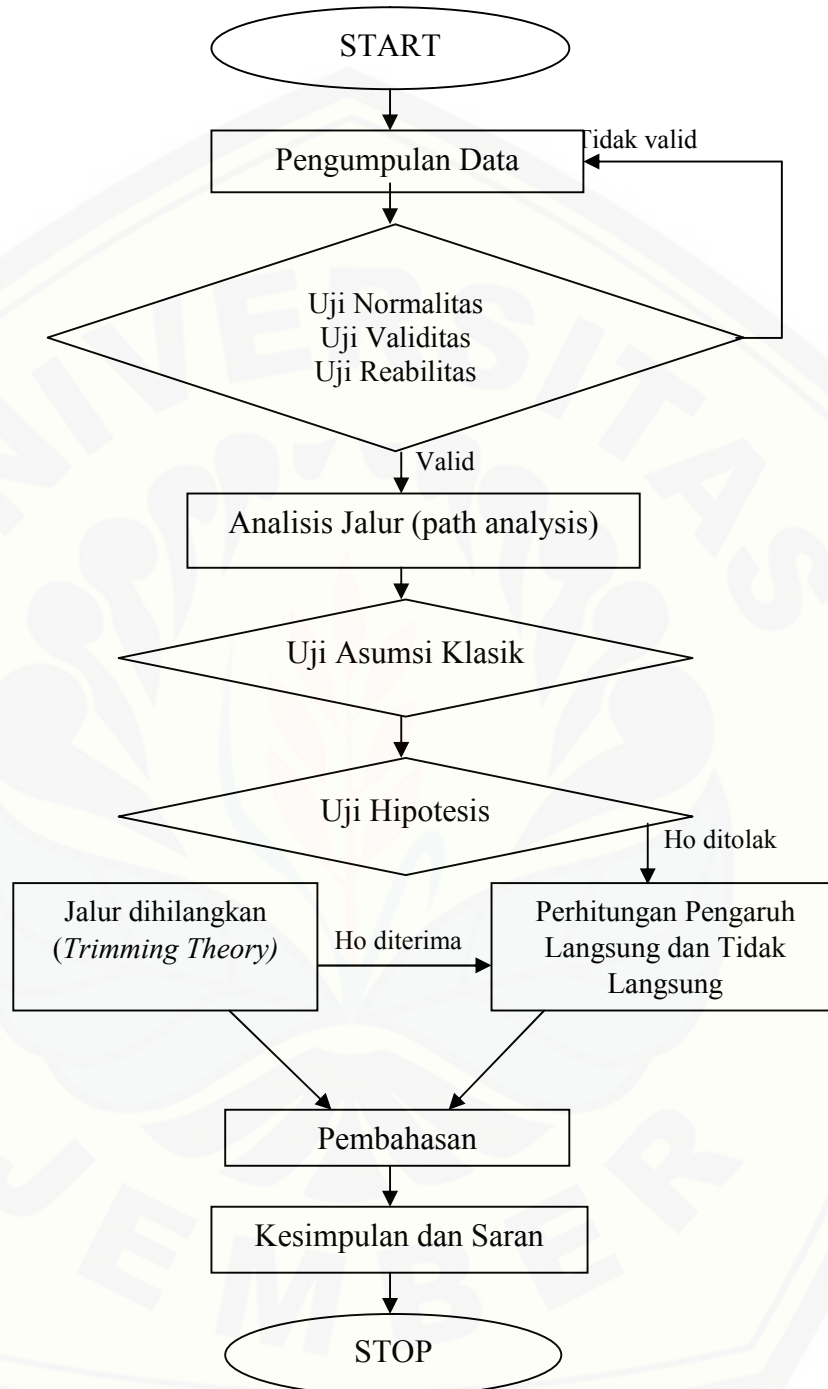
a. Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap OCB melalui kepuasan kerja

$$IE_{YZX_1} = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

b. Pengaruh variabel kepribadian terhadap OCB melalui kepuasan kerja

$$IE_{YZX_2} = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

### 3.12 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

1. *Start* merupakan tahap awal berbagai persiapan materi untuk mencari data.
2. Pengumpulan dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner dan wawancara yang ditujukan dan dijawab oleh responden.
3. Uji normalitas, Uji validitas, dan Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, mengetahui bagaimana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner, mengetahui keandalan data.
4. Setelah hasil data valid dan reliabel, maka data tersebut diolah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).
5. Data diolah dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang telah dikembangkan. Metode pendugaan yang dilakukan adalah parameter estimasi tidak bias harus memenuhi kriteria tidak ada multikolinieritas dan tidak ada heteroskedastisitas.
6. Uji hipotesis adalah melakukan uji signifikansi untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).
7. Pembahasan dari hasil pengolahan data.
8. Menyimpulkan hasil penelitian berdasarkan analisis yang dilakukan.
9. *Stop* yaitu menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian.

## BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 4.1.1 Profil Puskesmas Ngrambe

Sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1995 Pasal 28B, bahwa setiap orang berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi. Pembangunan kesehatan adalah integral dari pembangunan nasional. Untuk tercapainya keberhasilan pembangunan nasional tersebut diperlukan kebijakan pembangunan kesehatan yang lebih dinamis dan proaktif. Puskesmas merupakan unit pelaksana pembangunan dibidang kesehatan yang mempunyai fungsi sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan RI No:128/Menkes/SK/II/2004 tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat. Dalam hal ini Puskesmas Ngrambe merupakan leading sektor pembangunan kesehatan dimasyarakat khususnya bagi masyarakat Ngrambe. Puskesmas Ngrambe beralamatkan di Jl.Diponegoro No.18 kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi. Dalam pelaksanaan teknisnya Puskesmas Ngrambe mempunyai jajaran yang terdiri dari 3 Puskesmas Pembantu, 10 Polindes, dan 1 Ponkesdes. Unit pelayanan kesehatan terdiri dari poli umum, poli gigi, poli KIA, poli spesialis jiwa, poli mata, poli fisioterapi, layanan inap (UGD), laboratorium, apotek/instalasi farmasi, dan ruang PONED (rawat inap pasien hamil).

#### 4.1.2 Visi dan Misi Puskesmas Ngrambe

##### a. Visi

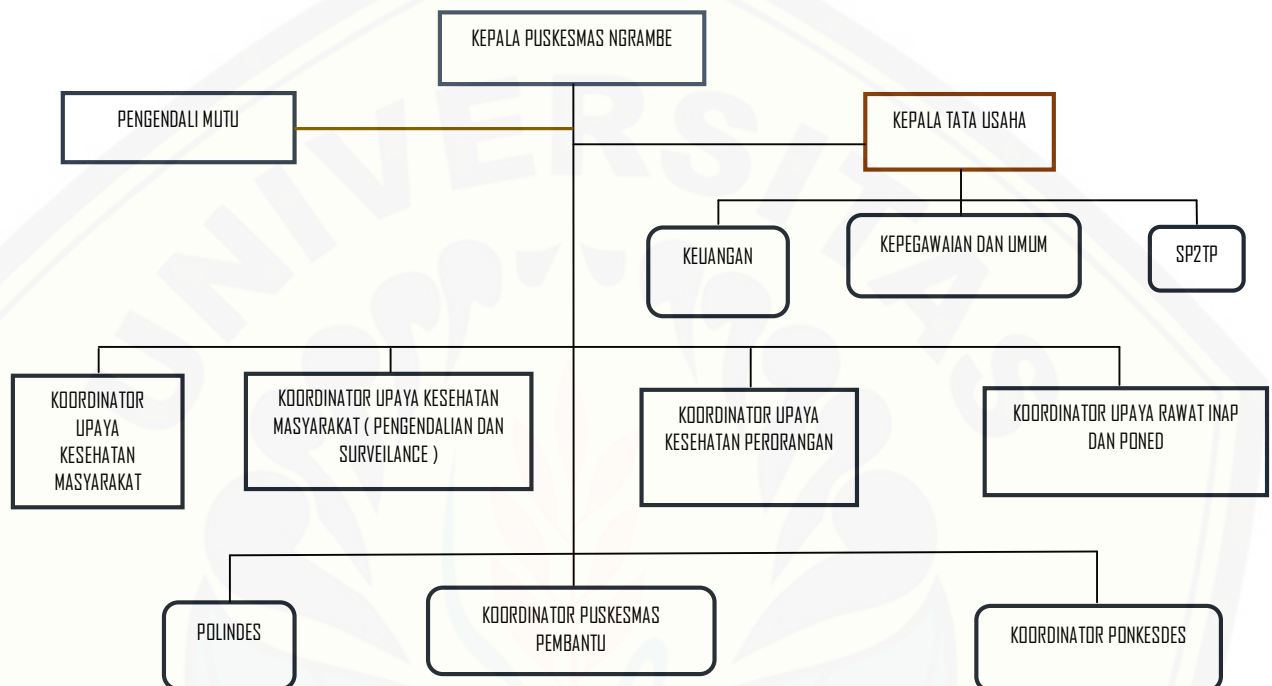
Terwujudnya masyarakat Ngrambe sehat dan mandiri dengan di dukung aparatur kesehatan yang profesional dan bertanggungjawab.

##### b. Misi

1. Meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara optimal dan memuaskan dengan meningkatkan sarana dan prasarana Puskesmas.

2. Meningkatnya profesionalisme tim kerja Puskesmas secara bertanggung jawab dan komunikatif kepada masyarakat.
3. Meningkatnya kemandirian, kekompakan, dan kesejahteraan.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Puskesmas Ngrambe



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Ngrambe

#### 4.1.4 Jenis Pelayanan Kesehatan Puskesmas Ngrambe

Jenis pelayanan kesehatan yang diberikan Puskesmas Ngrambe kepada masyarakat adalah sebagai berikut:

- |                                    |                              |
|------------------------------------|------------------------------|
| a. Pelayanan kesehatan umum        | i. Konseling anak dan remaja |
| b. Pelayanan kesehatan gigi        | j. Klinik sanitasi           |
| c. Klinik spesialis Kandungan      | k. Layanan gawat darurat     |
| d. Klinik Spesialis Jiwa           | l. Rawat inap dan poned      |
| e. Kesehatan Ibu dan Anak (KIA/KB) | m. Laboratorium              |
| f. Imunisasi                       | n. Apotek                    |
| g. Konseling gizi                  | o. Fisioterapi               |
| h. Poli TB                         | p. Poli Mata                 |

#### 4.1.5 Sumber Daya Manusia Puskesmas Ngrambe

Dalam pembangunan kesehatan, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penggerak utama, sehingga dengan SDM kesehatan yang berkualitas akan menentukan keberhasilan dari seluruh proses pembangunan kesehatan tersebut. Jumlah tenaga kesehatan, administrasi dan tenaga lain di Puskesmas Ngrambe ada 105 orang yang tersebar di Puskesmas induk, Pustu dan Polindes.

Tabel 4.1 Jumlah Tenaga Kesehatan Puskesmas Ngrambe

Jenis Tenaga	Jumlah (orang)
Dokter umum	3
Dokter gigi	1
Perawat	32
Perawat gigi	1
Bidan	28
Apoteker	1
Asisten apoteker	3
Sanitasi	1
Promkes	1
Gizi	2
Analisis laboratorium	2
Fosioterapi	2
Rekam medic	1
Staf	27
<b>Total</b>	<b>105</b>

Sumber : Puskesmas Ngrambe 2014

## 4.2 Data Karakteristik Responden

### 4.2.1 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia.

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
25-35	23	29,5
35-45	40	51,3
> 45	15	19,2

Sumber: Lampiran 1 Kuisisioner diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa 51,3% responden berusia kurang dari 45 tahun, hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi adalah karyawan yang berusia produktif.

### 4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	28	25,6
Perempuan	50	74,4

Sumber: Lampiran 1 Kuisisioner diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 74,4% responden berjenis kelamin perempuan, hal ini dikarenakan sebagian besar tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi adalah bidan dan perawat. Semua bidan berjenis kelamin perempuan dan 19 orang perawat berjenis kelamin perempuan.

### 4.2.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4. Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
< 10 tahun	34	43,6
10-20 tahun	28	35,9
> 20 tahun	16	20,5

Sumber: Lampiran 1 Kuisisioner diolah



Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa 43% responden memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun, hal ini dikarenakan salah satu persyaratan untuk melamar kerja sebagai tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi usia maksimal 35 tahun.

#### 4.2.4 Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.5 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA (sederajat)	0	0
Diploma	45	57,7
Sarjana	33	42,3

Sumber: Lampiran 1 Kuisisioner diolah

Dari Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden tidak ada yang berpendidikan terakhir SMA (sederajat). Seluruh responden berpendidikan terakhir diploma dan sarjana, hal ini menggambarkan bahwa tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi adalah karyawan yang terdidik.

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Pengujian Instrumen

##### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,629 dan nilai probabilitas atau signifikansi yaitu sebesar 0,823 yang artinya lebih besar dari 0,05 (5%). Sehingga dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## b. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini dikatakan valid apabila nilai korelasi dengan metode *Pearson Product Moment* ( $r_{hitung}$ ) > 0,220 ( $r_{tabel}$ ). Adapun hasil pengujian pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Rekapitulasi Perhitungan Validitas

Variabel	Item pernyataan	$R_{hitung}$	Keterangan
Pengalaman kerja (X1)	Pernyataan 1	0,568	Valid
	Pernyataan 2	0,449	Valid
	Pernyataan 3	0,509	Valid
Kepribadian (X2)	Pernyataan 1	0,488	Valid
	Pernyataan 2	0,386	Valid
	Pernyataan 3	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,427	Valid
	Pernyataan 5	0,468	Valid
Kepuasan kerja (Z)	Pernyataan 1	0,445	Valid
	Pernyataan 2	0,427	Valid
	Pernyataan 3	0,504	Valid
	Pernyataan 4	0,257	Valid
	Pernyataan 5	0,372	Valid
OCB (Y)	Pernyataan 1	0,424	Valid
	Pernyataan 2	0,391	Valid
	Pernyataan 3	0,252	Valid
	Pernyataan 4	0,368	Valid
	Pernyataan 5	0,349	Valid

Sumber : Lampiran 5

Dari Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  pada masing-masing item pernyataan lebih besar dari 0,220. Dengan demikian setiap item pernyataan dinyatakan valid.

### c. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas menggunakan pendekatan statistik *cronboach's alpha*. Menurut Santoso (dalam Susanti, 2011:39), jika jumlah butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka angka kriteria untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,20. Hasil uji reliabilitas tampak pada Tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7 Rekapitulasi Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Nilai $\alpha$	Keterangan
Pengalaman kerja (X1)	0,571	Reliabel
Kepribadian (X2)	0,555	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,524	Reliabel
OCB (Y)	0,423	Reliabel

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,20.

#### 4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel ini meliputi: (a) Analisis deskriptif variabel pengalamana kerja (X1), (b) analisis deskriptif variabel kepribadian (X2), (c) analisis deskriptif variabel kepuasan kerja (Z), dan (d) Analisis deskriptif variabel OCB (Y). Untuk lebih jelasnya dapat diikuti penjelasan sebagai berikut:

##### a. Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Analisis deskriptif variabel pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Pernyataan	Presentase Jawaban Responden (%)					Total
	SS	S	N	TS	STS	
Saya sudah cukup lama bekerja di tempat kerja saya sehingga saya memiliki kompetensi kerja dengan baik.	48,7	51,3				100
Saya mahir dalam melaksanakan tugas dari pekerjaan yang saya tekuni saat ini.	60,3	39,7				100
Saya profesional dalam menggunakan peralatan kerja.	32,1	67,9				100
<b>Rerata Presentase</b>	47	53				100

Sumber : Lampiran 3

Analisis deskriptif pada Tabel 4.8 menunjukkan pengalaman kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi. Sebagian besar responden menilai variabel pengalaman kerja (X1) pada skor 4 (Setuju) sebesar 53%, hal ini berarti bahwa tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi memiliki pengalaman kerja yang sangat baik.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kepribadian (X2)

Analisis deskriptif variabel kepribadian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepribadian (X2)

Pernyataan	Presentase Jawaban Responden (%)					Total
	SS	S	N	TS	STS	
Saya mudah berteman dengan orang lain	60,3	34,6	5,1			100
Saya mampu menghindari	55,1	44,9				100

Pernyataan	Presentase Jawaban Responden (%)					Total
	SS	S	N	TS	STS	
konflik dan bersikap mengalah.						
Saya cenderung untuk tidak mampu menghadapi stress, bergantung pada orang lain, mudah menyerah dan panik bila menghadapi sesuatu yang datang mendadak	14,1	48,7	30,8	6,4		100
Saya adalah pendengar yang baik, selalu bersedia mendengarkan apa yang orang lain katakan	53,8	46,2				100
Saya suka mempersiapkan segala sesuatu secara terinci sebelumnya	48,7	48,7	2,6			100
<b>Rerata Presentase</b>	46,4	44,6	7,7	1,3		100

Sumber : Lampiran 3

Analisis deskriptif pada Tabel 4.9 menunjukkan kepribadian tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi. 46,4% responden menilai variabel pengalaman kerja (X2) pada skor 5 (Sangat Setuju), hal ini berarti bahwa tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi memiliki kepribadian yang sangat baik dalam mendukung munculnya OCB.



## c. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Analisis deskriptif variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Pernyataan	Presentase Jawaban Responden (%)					Total
	SS	S	N	TS	STS	
Saya puas bekerja di tempat saya bekerja saat ini	43,6	56,4				100
Saya puas dengan gaji yang saya terima.	32,1	61,5	6,4			100
Saya puas dengan kesempatan promosi kenaikan jabatan yang diberikan oleh instansi.	34,6	65,4				100
Saya puas pimpinan saya selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.	60,3	34,6	5,1			100
Saya puas dan merasa senang dapat bekerja bersama-sama dengan rekan kerja.	46,2	53,8				100
<b>Rerata Presentase</b>	43,4	54,3	2,3			100

Sumber : Lampiran 3

Analisis deskriptif pada Tabel 4.10 menunjukkan kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi. 54,3% responden menilai variabel kepuasan kerja (Z) pada skor 4 (Setuju), hal ini berarti bahwa tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi merasa puas dalam bekerja.

## d. Analisis Deskriptif Variabel OCB (Y)

Analisis deskriptif variabel OCB dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif Variabel OCB (Y)

Pernyataan	Presentase Jawaban Responden (%)					Total
	SS	S	N	TS	STS	
Saya suka membantu pekerjaan rekan kerja secara sukarela.	47,4	52,6				100
Saya mematuhi peraturan-peraturan atau tata tertib ditempat kerja.	66,7	33,3				100
Saya sering menyelesaikan tugas tambahan tanpa harus ada imbalan.	43,6	55,1	1,3			100
Saya akan mendukung rekan kerja sayameskipun dalam kondisi darurat.	57,7	42,3				100
Saya bersikap toleransi terhadap segala perbedaan yang ada di tempat kerja.	46,2	53,8				100
<b>Rerata Presentase</b>	52,3	47,4	0,3			100

Sumber : Lampiran 3

Analisis deskriptif pada Tabel 4.11 menunjukkan OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi. Sebagian besar responden menilai variabel OCB (Y) pada skor 5 (Sangat Setuju) sebesar 52,3%, hal ini berarti bahwa tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi memiliki perilaku OCB yang baik.

## 4.3.3 Analisis Jalur

Analisis jalur (*Path Analysis*) pada penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 20 for windows*. Hasil pengujian (*path coefficient*) pengaruh langsung disajikan pada tabel berikut ini:

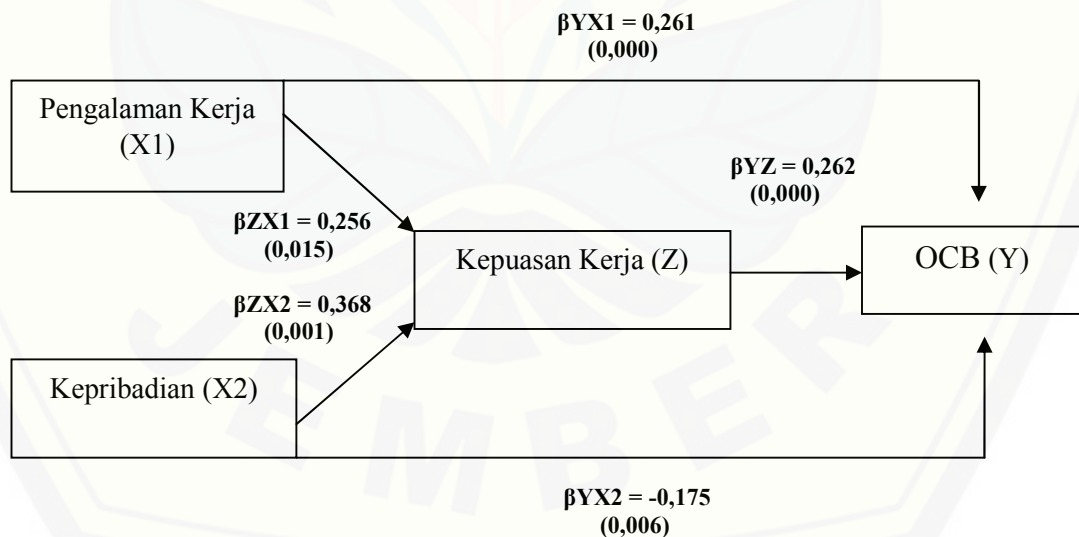
Tabel 4.12 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Variabel <i>Independent</i>	Variabel <i>Dependent</i>	Koefisien <i>Standardize</i> ( $\beta$ )	<i>p-value</i>	Keterangan
Pengalaman kerja	Kepuasan kerja	0,256	0,015	Signifikan
Kepribadian	Kepuasan kerja	0,368	0,001	Signifikan
Pengalaman kerja	OCB	0,261	0,000	Signifikan
Kepribadian	OCB	-0,175	0,006	Signifikan
Kepuasan kerja	OCB	0,262	0,000	Signifikan

Sumber : Lampiran 7 dan 8

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung variabel kepribadian terhadap kepuasan kerja adalah jalur yang paling kuat dengan koefisien jalur pengaruh langsung 0,368. Sedangkan jalur dengan koefisien jalur pengaruh langsung terendah adalah kepribadian terhadap OCB dengan koefisien jalur pengaruh langsung -0,175.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur dan signifikansi tersebut, maka bentuk diagram *path* hasil pengujian jalur adalah seperti dibawah ini :



Gambar 4.2 Diagram Hasil Pengujian Jalur

Sumber : Lampiran 7 dan 8

Berdasarkan diagram hasil pengujian jalur pada Gambar 4.2, maka persamaan struktural untuk model jalur di atas adalah:

$$Z = 0,256X_1 + 0,368X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = 0,261X_1 - 0,175X_2 + 0,262 Z + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

Dari ketiga persamaan di atas, diketahui bahwa koefisien variabel bebas bernilai positif (+) dan negatif (-). Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas memiliki pengaruh yang searah terhadap variabel terikat dan pengaruh berlawanan arah terhadap variabel terikat. Pengaruh terbesar dari variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan dengan nilai koefisien variabel bebas yang paling besar. Sedangkan model atau persamaan terbaik dari kedua persamaan di atas ialah model yang memiliki nilai  $R^2$  tertinggi.

Persamaan 1 menunjukkan bahwa tingginya pengalaman kerja dan kepribadian akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan, demikian sebaliknya. Pengaruh terbesar dari kedua variabel bebas tersebut ialah pengaruh variabel kepribadian. Hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa persamaan 1 memiliki nilai  $R^2$  0,236. Hal ini berarti bahwa 23,6% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja serta kepribadian. Sedangkan 76,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Persamaan 2 menunjukkan bahwa peningkatan pengalaman kerja dan kepuasan kerja karyawan akan menyebabkan peningkatan OCB karyawan yang bersangkutan, sedangkan perubahan kepribadian akan mengakibatkan perubahan OCB karyawan dengan arah berlawanan. Variabel kepuasan kerja merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel OCB. Hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa persamaan 2 memiliki nilai  $R^2$  0,769. Hal ini berarti bahwa 76,9% variabel OCB dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja, kepribadian serta kepuasan kerja. Sedangkan 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

#### 4.3.4 Hasil Pengujian Hipotesis

##### a. Hipotesis Pertama (Ha1)

Ho1 : Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

Ha1 : Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat untuk pengujian variable pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,256 dengan  $p$ -value sebesar 0,015. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,015 < 0,05$ ) maka menolak Ho dan menerima Ha. Artinya pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

##### b. Hipotesis kedua (Ha2)

Ho2 : Variabel kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

Ha2 : Variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat untuk pengujian variable kepribadian terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,368 dengan  $p$ -value sebesar 0,001. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka menolak  $H_0$  dan menerima Ha. Artinya kepribadian mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

##### c. Hipotesis ketiga (Ha3)

Ho3 : Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

Ha3 : Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat untuk pengujian variable pengalaman kerja terhadap OCB diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,261 dengan  $p$ -value sebesar 0,000. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka menolak Ho



dan menerima  $H_a$ . Artinya pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB.

d. Hipotesis keempat ( $H_{a4}$ )

$H_{o1}$  : Variabel kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

$H_{a1}$  : Variabel kepribadian berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat untuk pengujian variable kepribadian terhadap OCB diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar -0,175 dengan  $p$ -value sebesar 0,006. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,006 < 0,05$ ) maka menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ . Artinya kepribadian mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB.

e. Hipotesis kelima ( $H_{a5}$ )

$H_{o5}$  : Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

$H_{a5}$  : Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat untuk pengujian variable kepribadian terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,262 dengan  $p$ -value sebesar 0,000. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ . Artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB.

f. Hipotesis keenam ( $H_{a6}$ )

$H_{o6}$  : Variabel pengalaman kerja dan kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

$H_{a6}$  : Variabel pengalaman kerja dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat untuk pengujian variabel pengalaman kerja dan kepribadian terhadap kepuasan kerja dan OCB masing-masing diperoleh hasil: (1) pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,256 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,015 (2) kepribadian terhadap kepuasan kerja nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,368 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,001 (3) pengalaman kerja terhadap OCB nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,261 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,000 dan (4) kepribadian terhadap OCB nilai beta ( $\beta$ ) sebesar -0,175 dengan  $\rho$ -value sebesar 0,006. Karena dari semua nilai  $\rho$ -value lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya pengalaman kerja dan kepribadian mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja.

#### 4.3.5 Perhitungan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Bagian ini menjelaskan tentang perhitungan perbandingan pengaruh langsung pengalaman kerja (X1) dan kepribadian (X2) terhadap OCB (Y) dan pengaruh pengalaman kerja (X1) dan kepribadian (X2) terhadap OCB (Y) melalui variabel *intervening* kepuasan kerja (Z).

##### a. Pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

- 1) Pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{ZX_1} = X_1 \rightarrow Z$$

$$DE_{ZX_1} = 0,256$$

- 2) Pengaruh kepribadian (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{ZX_2} = X_2 \rightarrow Z$$

$$DE_{ZX_2} = 0,368$$

- 3) Pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap OCB (Y)

$$DE_{YX_1} = X_1 \rightarrow Y$$

$$DE_{YX_1} = 0,261$$

- 4) Pengaruh kepribadian (X2) terhadap OCB (Y)

$$DE_{YX_2} = X_2 \rightarrow Y$$

$$DE_{YX_2} = -0,175$$

- 5) Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap OCB (Y)

$$DE_{YZ} = Z \rightarrow Y$$

$$DE_{YZ} = 0,262$$

b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat jalur-jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat minimal satu jalur yang tidak signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan tidak signifikan.

a) Pengaruh variabel pengalaman kerja (X1) terhadap OCB (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$IE_{YZX1} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$IE_{YZ1X1} = (0,256) (0,262) \\ = 0,067$$

b) Pengaruh variabel kepribadian (X2) terhadap OCB (Y) melalui kepuasan kerja (Y)

$$IE_{YZX2} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$IE_{YZX2} = (0,368) (0,262) \\ = 0,096$$

#### 4.3.6 Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 5 dan nilai *tolerance* > 0,01 maka dinyatakan tidak terdapat indikasi multikolinearitas antara variabel bebasnya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas Persamaan Pertama

Variabel	VIF	Nilai <i>tolerance</i>	Keterangan
Pengalaman kerja	1,036	0,966	VIF < 5, <i>tolerance</i> > 0,01 / tidak terdeteksi adanya multikoloneritas
Kepribadian	1,036	0,966	VIF < 5, <i>tolerance</i> > 0,01 / tidak terdeteksi adanya multikoloneritas

Sumber : Lampiran 7

Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas Persamaan Kedua

Variabel	VIF	Nilai <i>tolerance</i>	Keterangan
Pengalaman kerja	1,122	0,892	VIF < 5, <i>tolerance</i> > 0,01 / tidak terdeteksi adanya multikoloneritas
Kepribadian	1,213	0,824	VIF < 5, <i>tolerance</i> > 0,01 / tidak terdeteksi adanya multikoloneritas
Kepuasan kerja	1,309	0,764	VIF < 5, <i>tolerance</i> > 0,01 / tidak terdeteksi adanya multikoloneritas

Sumber : Lampiran 8

Tabel 4.13 dan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa model regresi untuk jalur pertama dan jalur kedua mempunyai nilai VIF < 5 dan nilai *tolerance* > 0,01. Maka dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kesalahan 5%, model regresi untuk ketiga persamaan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

b. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan. Pengujian dilakukan dengan uji *Glejser Test*, yaitu metode pengujian yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

1. Heteroskedastisitas terjadi jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.
2. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Pengalaman kerja	0,084	Sig > 0,05 / tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas
Kepribadian	0,060	Sig > 0,05 / tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 7

Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas Persamaan Kedua

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Pengalaman kerja	0,912	Sig > 0,05 / tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas
Kepribadian	0,580	Sig > 0,05 / tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas
Kepuasan kerja	0,537	Sig > 0,05 / tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.15 dan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa hasil uji *Glejser Test* pada persamaan pertama dan persamaan kedua menunjukkan bahwa nilai signifikansi > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kesalahan 5%, model regresi untuk ketiga model tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.4 Pembahasan

Dari penelitian yang telah dilakukan terhadap responden berjumlah 78 tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi, diperoleh data primer sebagai bahan analisis. Hasil analisis jalur (*path analysis*) memperlihatkan bahwa variabel pengalaman kerja dan kepribadian melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi. Secara garis besar hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hipotesis yang dimaksud adalah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengalaman kerja berpengaruh terhadap OCB, kepribadian berpengaruh terhadap OCB, kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB, dan pengalaman kerja serta kepribadian berpengaruh terhadap OCB melalui kepuasan kerja pada tenaga media Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.

##### 4.4.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga



medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja dan kepuasan kerja yang cukup tinggi.

Tenaga medis dengan pengalaman kerja yang cukup maka semakin puas mereka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Igbaria (dalam Poerwati, 2003) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap pekerjaan merupakan hasil utama yang diperoleh dari pengalaman-pengalaman kerja yang sesuai dengan kebutuhan individu-individu. Penelitian empiris yang memperkuat hasil penelitian ini ialah penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Suana (Tanpa Tahun) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 4.4.2 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tenaga medis Puskesmas Ngrambe memiliki kepribadian yang positif. Tenaga medis yang kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih akan mempunyai bakat dan kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dalam kerja mereka.

Hal ini sesuai dengan pendapat Amabile (dalam Munthe dan Setiawan, 2011) bahwa semakin baik tingkat kecocokkan antara tempat kerja dan kepribadiannya maka semakin meningkat kepuasan orang tersebut dengan pekerjaannya. Kemudian Greenberg & Baron (dalam Katuuk, 2014) juga berpendapat bahwa salah satu faktor personal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel kepribadian. Penelitian empiris yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian dari Surbakti (Tanpa Tahun), yang membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 4.4.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap OCB

Dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga medis memiliki pengalaman kerja yang tinggi dan memiliki OCB yang baik. Tenaga medis dengan pengalaman kerja yang tinggi maka dapat menimbulkan perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) atau biasa disebut dengan OCB.

Hal ini sesuai pendapat Greenberg dan Baron (dalam Soegandhi *et al*, 2013) yang mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin berpengaruh pada OCB. Masa kerja merupakan salah satu indikator dari pengalaman kerja. Penelitian empiris yang memperkuat hasil penelitian ini adalah penelitian dari Ruslinah *et al* (Tanpa Tahun) telah membuktikan pengalaman kerja dan penyesuaian diri sangat tergantung pada lama kerja, yang dapat melahirkan dan menumbuhkan perilaku OCB.

#### 4.4.4 Pengaruh Kepribadian Terhadap OCB

Dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tenaga medis Puskesmas Ngrambe memiliki kepribadian yang positif. Dalam situasi dimana individu tidak mendapatkan *reward* maupun *punishment* dalam menampilkan OCB, kepribadian memegang peranan penting terhadap munculnya OCB.

Hal ini sesuai dengan pendapat Organ (dalam Titisari, 2014:21), 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. Penelitian empiris yang memperkuat hasil

penelitian ini adalah penelitian dari Purba dan Seniati (2004) dan Sambung (Tanpa Tahun) yang membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap OCB.

#### 4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga medis memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan memiliki OCB yang baik. Pegawai yang puas dalam pelaksanaan pekerjaan seperti pelaksanaan tugas dan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian, pekerjaan yang dilaksanakan member kesempatan kepada pegawai untuk belajar serta menerima tanggung jawab, demikian pula hubungan kerja diantara pegawai seperti, pemberian dukungan, rekan kerja yang selalu bersedia mendiskusikan teknis pekerjaan dan bersedia membantu secara teknis pelaksanaan pekerjaan akan mendorong OCB pegawai akan semakin baik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (dalam Hendry, 2014) menjelaskan bahwa adalah logis menganggap kepuasan sebagai prediktor utama OCB, karena karyawan yang puas cenderung akan berbicara positif mengenai organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin akan memberikan peran yang lebih karena merespon pengalaman positif mereka. Penelitian empiris yang memperkuat hasil penelitian ini adalah penelitian dari Soegandhi *et al* (2013) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB.

#### 4.4.6 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian Terhadap OCB Melalui Kepuasan Kerja.

Pengaruh pengalaman kerja dan kepribadian terhadap OCB melalui kepuasan kerja terbukti signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan dan dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi. Jadi, dapat disimpulkan

pula bahwa pengaruh langsung pengalaman kerja dan kepribadian terhadap OCB lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung pengalaman kerja dan kepribadian terhadap OCB melalui kepuasan kerja.

Hasil wawancara yang menunjukkan bahwa tenaga medis Puskesmas Ngrambe merupakan karyawan yang berkepribadian positif adalah mereka bekerja sama dan saling tolong menolong dalam melayani kesehatan para pasien sehingga memberikan rasa puas terhadap hasil kerja dalam diri mereka. Jadi karyawan yang berkepribadian positif maka memungkinkan timbulnya perilaku OCB dan kepuasan kerja. Kemudian hasil wawancara yang menunjukkan bahwa tenaga medis Puskesmas Ngrambe merupakan karyawan yang berpengalaman adalah mereka mampu melayani pasien dengan baik dan cekatan serta dapat menggunakan alat-alat medis secara professional.

#### **4.5 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan serta kekurangan. Keterbatasan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja dan kepribadian pada tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi belum bisa sepenuhnya menjadi faktor timbulnya variabel kepuasan kerja karena berdasarkan uji analisis diperoleh  $R^2$  0,236, jadi hanya 23,65% saja variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja dan kepribadian sehingga perlu informasi/tambahan dari variabel lain.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi, sedangkan pada Puskesmas tersebut terdapat tenaga non-medis.



## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi dan analisis data, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan kepribadian terhadap kepuasan kerja tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi
3. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan pengalaman kerja terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.
4. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.
5. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan kepuasan kerja terhadap OCB tenaga medis Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan pengalaman kerja dan kepribadian terhadap OCB melalui kepuasan kerja.

### 5.2 Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, beberapa saran yang perlu disampaikan adalah:

1. Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi dalam merekrut calon tenaga medis hendaknya memperhatikan kepribadian dan pengalamannya. Sebagai tenaga medis yang bekerja dengan sikap yang ramah dan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam bidang pekerjaannya, maka tenaga medis dapat memunculkan perilaku OCB sehingga instansi kesehatan tersebut dipandang sebagai instansi yang berkualitas oleh masyarakat.
2. Kepada para akedemisi dan calon peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada area objek penelitian yang lebih luas, misalnya Puskesmas di seluruh Kabupaten Ngawi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, D. 2004. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Andriani, G., Djalali, M.A.,& Sofiah, D. 2012. Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi – Volume 03, Nomor 01*. [serial on line]  
<http://library.binus.ac.id/eColls/eJournal/ORGANIZATIONAL%20CITIZENSHIP%20BEHAVIOR%20DAN%20KEPUASAN%20KERJA%20PAD%A%20KARYAWAN.pdf> [8 November 2014]
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawati, A., Hidayati, N. L.,&Herlina, D. S. (Tanpa Tahun). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta* [serial on line]  
<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/Arum%20Darmawati,%20SE.,MM./Pengaruh%20Komitmen%20dan%20Kepuasan%20Kerja%20thd%20OCB.pdf> [8 Novemer 2014]
- Fathoni, A. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Feist, J. & Feist, G. J. 2006. *Theories of Personality*. Edisi ke enam, New York: McGraw-Hill Inc.
- Firdaus, M. 2004. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Foster, B. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Gujarati, D. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hendry. 2014. *Konsekuensi dari Kepuasan Kerja*.  
<https://teorionline.wordpress.com/category/kumpulan-teori/page/3/> [15 januari 2015]

- Ikhsan, Zakso, dan Wahyudi. Tanpa Tahun. Efek Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Status Sekolah, dan Sertifikasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Kota Sambas. *Pasca Sarjana AP, FKIP Universitas Tuanjungpua Pontianak* [serian online]  
<http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/648/pdf> [8 November]
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Munthe R.S dan Setiawan R. 2011 Organisasi Inovatif: Kesesuaian Antara Kepribadian Dengan Pekerjaan. *Seminar Nasional III Forum Manajemen Indonesia*. [serial on line]  
<http://repository.maranatha.edu/1414/1/Organisasi%20Inovatif%20Kesesuaian%20Antara%20Kepribadian%20dengan%20Pekerjaan.pdf> [25 Oktober 2014]
- Poerwati, 2003. Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja: Profesionalisme sebagai Variabel Intervening. [serial on line]  
<http://eprints.undip.ac.id/9915/1/2003MAK2185.pdf> [24 Oktober 2014]
- Purba, Debora, dan Seniati. 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB. *Jurnal Program Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia - Volume 8, Nomor 3* [serial on line]  
<http://journal.ui.ac.id/index.php/humanities/article/viewFile/98/94> [20 Oktober 2014]
- Puskesmas Ngrambe. *Profil Puskesmas Ngrambe 2014*. Ngrambe.
- Puspaningsih, A. 2004. Faktor-fakyot yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur, *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Jakarta. [serial on line]  
<http://journal.uui.ac.id/index.php/JAAI/article/view/833/758> [8November 2014]
- Purwanto, M. N. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prisca, D.S. 2011. *Pengujian Hipotesis: Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, dan Uji R Square*.  
[Http://carapandangku.blogspot.com/2011/07/pengujian-hipotesis-regresi-linier.html](http://carapandangku.blogspot.com/2011/07/pengujian-hipotesis-regresi-linier.html) [10 November 2014]
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid-I, Indonesia. Jakarta: Indeks.
- ..... 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.

- Santoso, S. 2002. *Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,.
- Sarwono, J. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Singarimbun dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Soegandhi, V. N., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra -Volume 1, Nomor 1* [serial on line]  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/302> [20 Oktober 2014]
- Surbakti, R. Tanpa Tahun. Pengaruh Motivasi, Kepribadian, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru MAN 2 Padangsidimpuan. [serial online]  
<http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-Article-23724-Raisah.pdf> [25 Oktober 2014]
- Subiyanto, I. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: UPP AMP-YKPN.
- Sunaryo. 2004. *Psikologi untuk Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Susanti, N. A. 2011. “Analisis Pengaruh Kredibilitas Endorser dan Kreatifitas Iklan Terhadap Efektifitas Iklan dan Loyalitas Merek Sepeda Motor Jupiter.” Tidak Diterbitkan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Syukur. 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Umar, H. 1999. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, I Made, B. G & Suana, I Wayan. (Tanpa Tahun). Pengaruh Penempatan dan Pengalaman terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali*. [serial on line]  
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=82496&val=989> [20 Oktober 2014]

**LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri.

Pegawai Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah “**Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi**”. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi juga jawaban Bapak/Ibu dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Kerja sama dan kesediaan Bapak/Ibu sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Oleh sebab itu peneliti menyampaikan banyak terimakasih.

Peneliti,

**Erlis Roviya**

110810201077

## I. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor responden : .....(diisi oleh peneliti)

Umur : .....tahun

Jenis kelamin : Perempuan/Laki-laki (coret yang tidak perlu)

Tingkat pendidikan : 1. SMA ( sederajat)  
2. Diploma (D3)  
3. Sarjana (S1/S2/S3)

Jabatan : .....

Lama bekerja : .....

## II. PETUNJUK PENGISIAN

a. Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.

b. Isilah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap benar. Terdapat empat (4) pilihan jawaban, yaitu:

Sangat setuju (SS)	= skor 5
Setuju (S)	= skor 4
Netral (N)	= skor 3
Tidak setuju (TS)	= skor 2
Sangat tidak setuju (STS)	= skor 1



**DaftarKuisisioner**

## 1. PengalamanKerja (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya sudah cukup lama bekerja di tempat kerja saya sehingga saya memiliki kompetensi kerja dengan baik.					
2.	Saya mahir dalam melaksanakan tugas dari pekerjaan yang saya tekuni saat ini.					
3.	Saya professional dalam menggunakan peralatan kerja.					

## 2. Kepribadian (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mudah berteman dengan orang lain					
2.	Saya mampu menghindari konflik dan bersikap mengalah.					
3.	Saya mampu menghadapi stress, tidak bergantung pada orang lain, tidak mudah menyerah dan tidak panik bila menghadapi sesuatu yang datang mendadak.					
4.	Saya adalah pendengar yang baik, selalu bersedia mendengarkan apa yang orang lain katakan.					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
5.	Saya suka mempersiapkan segala sesuatu secara terinci sebelumnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan lebih menyukai keterlibatan dengan perencanaan-perencanaan.					

### 3. Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya puas bekerja di tempat saya bekerja saat ini					
2.	Saya puas dengan gaji yang saya terima.					
3.	Saya puas dengan kesempatan promosi kenaikan jabatan yang diberikan oleh instansi.					
4.	Saya puas pimpinan saya selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.					
5.	Saya puas dan merasa senang dapat bekerja bersama-sama dengan rekan kerja.					

## 4. OCB

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya suka membantu pekerjaan rekan kerja secara suka rela.					
2.	Saya mematuhi peraturan-peraturan atau tata tertib ditempat kerja.					
3.	Saya sering menyelesaikan tugas tambahan tanpa harus ada imbalan.					
4.	Saya akan mendukung rekan kerja saya meskipun dalam kondisi darurat.					
5.	Saya bersikap toleransi terhadap segala perbedaan yang ada di tempat kerja.					

**LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN**

No.	X1_1	X1_2	X1_3	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5
1.	5	4	5	5	5	4	4	5
2.	4	4	4	3	4	4	5	4
3.	4	4	5	4	5	4	4	4
4.	5	4	5	4	4	3	5	4
5.	5	5	4	5	5	4	5	5
6.	5	4	4	4	5	4	5	4
7.	4	5	4	5	4	4	4	4
8.	4	4	4	4	5	5	5	5
9.	5	4	5	4	4	3	4	4
10.	4	5	5	5	4	3	4	5
11.	5	5	4	5	5	3	5	4
12.	5	5	5	5	5	5	5	5
13.	4	5	5	5	4	3	4	4
14.	5	5	4	5	5	2	4	5
15.	4	5	4	5	4	2	5	5
16.	4	4	4	4	4	3	5	4
17.	5	5	4	5	5	3	5	5
18.	4	5	5	5	5	3	4	5
19.	4	5	4	5	5	3	5	5
20.	4	5	4	5	4	3	4	5
21.	5	5	4	5	4	3	5	5
22.	4	5	4	5	5	2	4	5
23.	4	5	5	5	5	4	4	5
24.	4	5	4	5	5	3	5	5
25.	4	5	4	5	5	2	5	5
26.	5	4	4	4	5	4	5	4
27.	5	5	4	5	4	4	5	5
28.	5	4	4	4	4	4	5	4
29.	4	4	4	4	5	2	4	4
30.	5	5	5	5	5	3	5	5
31.	5	5	4	5	4	3	5	5
32.	5	5	4	5	4	4	5	5
33.	4	5	5	5	4	4	5	5
34.	4	5	4	5	4	3	5	4
35.	4	5	5	5	4	5	4	5
36.	5	5	4	5	4	5	4	4
37.	5	4	4	4	4	5	5	4
38.	4	4	5	4	4	5	4	4

No.	X1_1	X1_2	X1_3	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5
39.	4	5	4	5	5	3	4	5
40.	4	5	4	5	5	4	5	5
41.	4	5	4	5	5	4	4	5
42.	4	5	5	5	4	5	4	5
43.	5	4	5	4	4	5	5	4
44.	4	5	4	5	4	5	4	5
45.	5	5	4	5	5	3	5	4
46.	4	5	5	3	5	4	4	4
47.	5	4	4	4	5	5	4	4
48.	4	5	4	5	5	4	4	5
49.	5	5	5	4	4	5	5	4
50.	4	4	4	4	4	4	4	4
51.	5	5	4	3	5	3	4	3
52.	5	5	4	5	5	3	5	5
53.	5	5	4	3	4	4	4	3
54.	5	4	4	4	5	3	4	4
55.	5	5	5	5	5	3	5	5
56.	4	4	5	4	4	4	4	4
57.	4	4	5	4	4	3	4	4
58.	5	4	4	4	4	4	5	4
59.	5	5	4	5	4	4	5	5
60.	4	4	4	4	5	4	4	4
61.	5	4	5	4	4	4	4	4
62.	4	4	4	5	5	3	4	5
63.	5	4	4	4	4	4	5	4
64.	4	4	4	5	4	4	5	5
65.	4	5	4	5	5	4	5	4
66.	5	5	4	5	5	3	5	4
67.	4	5	4	5	5	4	4	5
68.	5	4	5	4	5	4	5	4
69.	4	5	4	5	5	4	4	5
70.	5	5	4	4	5	4	5	4
71.	5	4	5	4	5	4	5	4
72.	4	5	4	5	5	4	4	5
73.	4	5	4	5	4	4	4	5
74.	5	4	4	4	4	4	5	4
75.	5	4	4	5	5	4	5	5
76.	4	4	5	4	5	4	4	4
77.	4	5	4	5	5	4	5	4
78.	5	4	5	5	5	4	5	4



No.	Z_1	Z_2	Z_3	Z_4	Z_5
1.	5	4	5	5	4
2.	4	4	3	4	5
3.	4	4	4	5	5
4.	5	5	4	5	5
5.	5	5	5	4	5
6.	5	4	4	5	4
7.	5	4	5	4	5
8.	5	4	4	4	5
9.	4	5	4	5	4
10.	5	4	5	5	5
11.	5	5	5	3	4
12.	4	4	5	5	4
13.	5	4	5	5	4
14.	5	5	5	4	5
15.	4	4	5	4	4
16.	5	4	4	3	5
17.	4	5	5	4	5
18.	4	4	5	5	4
19.	4	4	5	4	5
20.	5	4	5	4	5
21.	4	5	5	3	4
22.	4	4	5	4	5
23.	4	4	5	5	4
24.	4	4	5	3	5
25.	4	4	5	4	4
26.	5	5	4	4	4
27.	4	5	5	4	4
28.	5	5	4	4	4
29.	5	4	4	4	4
30.	4	5	5	5	4
31.	4	5	5	4	5
32.	5	5	5	4	5
33.	4	4	5	5	4
34.	4	4	5	4	4
35.	4	4	5	5	5
36.	5	5	5	4	5
37.	5	5	4	4	5
38.	4	4	4	5	4
39.	4	4	5	4	4

No.	Z_1	Z_2	Z_3	Z_4	Z_5
40.	5	4	5	4	4
41.	4	4	5	4	5
42.	4	4	5	5	5
43.	5	5	4	5	4
44.	5	4	5	4	5
45.	4	4	5	4	5
46.	5	4	3	5	4
47.	4	4	4	4	5
48.	4	4	5	4	5
49.	4	5	4	5	4
50.	5	4	4	4	5
51.	4	4	3	4	4
52.	4	5	5	4	4
53.	4	4	3	4	4
54.	5	4	4	4	5
55.	4	5	5	5	4
56.	4	4	4	5	4
57.	4	4	4	5	4
58.	4	5	4	3	5
59.	4	4	5	4	4
60.	4	4	4	4	4
61.	4	4	4	4	4
62.	4	4	5	4	5
63.	5	5	4	4	4
64.	4	4	5	4	5
65.	4	4	5	4	5
66.	4	5	5	4	4
67.	4	4	5	4	4
68.	5	5	4	5	5
69.	4	4	5	4	5
70.	5	5	4	4	4
71.	5	5	4	5	4
72.	5	4	5	4	5
73.	5	4	5	4	5
74.	5	5	4	4	4
75.	5	4	5	4	4
76.	5	4	4	5	5
76.	5	4	5	4	4
78.	4	5	5	5	4

No.	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
1.	5	5	4	4	4
2.	5	4	5	5	4
3.	4	4	4	5	4
4.	5	5	5	5	4
5.	5	5	5	5	5
6.	4	5	5	5	4
7.	5	4	5	4	5
8.	5	4	4	5	4
9.	4	5	4	4	4
10.	5	4	5	5	4
11.	5	5	5	5	5
12.	4	4	4	4	4
13.	5	4	5	4	4
14.	5	5	4	4	5
15.	4	4	5	5	4
16.	5	4	4	4	4
17.	4	5	5	5	5
18.	4	4	5	4	4
19.	4	4	5	5	4
20.	5	4	5	5	4
21.	4	5	5	5	4
22.	4	4	4	5	4
23.	4	4	4	5	4
24.	4	4	4	4	5
25.	4	4	4	5	5
26.	5	5	5	5	5
27.	4	5	5	5	5
28.	5	5	5	4	5
29.	5	4	5	5	4
30.	4	5	4	5	5
31.	4	5	5	5	5
32.	5	5	5	5	5
33.	4	4	5	4	4
34.	4	4	5	5	4
35.	4	4	5	5	4
36.	5	5	4	4	5
37.	5	5	4	5	5
38.	4	4	4	5	4
39.	4	4	4	4	4
40.	5	4	4	4	4

No.	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
41.	4	4	5	5	4
42.	4	4	5	4	4
43.	5	5	5	4	5
44.	5	4	5	5	4
45.	4	4	5	5	5
46.	5	4	5	4	5
47.	4	5	5	4	5
48.	4	4	5	4	4
49.	4	5	5	5	5
50.	5	4	4	5	4
51.	4	5	4	4	4
52.	4	5	4	4	5
53.	4	4	5	5	4
54.	5	3	5	4	4
55.	4	5	5	4	5
56.	4	4	5	4	5
57.	4	4	5	5	4
58.	5	5	5	5	5
59.	4	5	5	4	4
60.	4	4	4	4	5
61.	4	5	4	5	4
62.	5	4	4	4	5
63.	5	5	4	5	5
64.	4	4	5	5	4
65.	4	4	5	5	4
66.	4	5	5	4	5
67.	4	4	5	4	4
68.	5	5	5	5	5
69.	4	4	5	5	4
70.	5	5	5	4	5
71.	5	5	5	5	5
72.	5	4	5	5	5
73.	5	4	4	4	4
74.	5	5	4	5	5
75.	5	5	5	4	5
76.	5	4	5	5	5
77.	5	4	5	5	4
78.	5	5	5	4	5

**LAMPIRAN 3. HASIL DISITRIBUSI JAWABAN RESPONDEN****Pengalaman Kerja (X1)****X1\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	40	51.3	51.3	51.3
Valid 5	38	48.7	48.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**X1\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	31	39.7	39.7	39.7
Valid 5	47	60.3	60.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**X1\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	53	67.9	67.9	67.9
Valid 5	25	32.1	32.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Kepribadian (X2)****X2\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5.1	5.1	5.1
Valid 4	27	34.6	34.6	39.7
Valid 5	47	60.3	60.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	



**X2\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	35	44.9	44.9	44.9
Valid 5	43	55.1	55.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**X2\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	6.4	6.4	6.4
3	24	30.8	30.8	37.2
Valid 4	38	48.7	48.7	85.9
5	11	14.1	14.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**X2\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	36	46.2	46.2	46.2
Valid 5	42	53.8	53.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**X2\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	2.6	2.6	2.6
Valid 4	38	48.7	48.7	51.3
5	38	48.7	48.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**KepuasanKerja (Z)**

**Z\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	44	56.4	56.4	56.4
Valid 5	34	43.6	43.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Z\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	6.4	6.4	6.4
Valid 4	48	61.5	61.5	67.9
5	25	32.1	32.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Z\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	51	65.4	65.4	65.4
Valid 5	27	34.6	34.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Z\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	5.1	5.1	5.1
Valid 4	27	34.6	34.6	39.7
5	47	60.3	60.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Z\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	42	53.8	53.8	53.8
Valid 5	36	46.2	46.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**OCB (Y)**

**Y\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	41	52.6	52.6	52.6
Valid 5	37	47.4	47.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Y\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	1.3	1.3	1.3
Valid 4	43	55.1	55.1	56.4
5	34	43.6	43.6	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Y\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	26	33.3	33.3	33.3
Valid 5	52	66.7	66.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Y\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	33	42.3	42.3	42.3
Valid 5	45	57.7	57.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**Y\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	42	53.8	53.8	53.8
Valid 5	36	46.2	46.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 4. UJI NORMALITAS DATA

## NPar Tests

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.95417452
	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.071
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.629
Asymp. Sig. (2-tailed)		.823

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**LAMPIRAN 5. HASIL UJI VALIDITAS**

**Correlations**

		X1_1	X1_2	X1_3	XT_1
X1_1	Pearson Correlation	1	-.152	-.010	.568**
	Sig. (2-tailed)		.184	.932	.000
	N	78	78	78	78
X1_2	Pearson Correlation	-.152	1	-.172	.449**
	Sig. (2-tailed)	.184		.132	.000
	N	78	78	78	78
X1_3	Pearson Correlation	-.010	-.172	1	.509**
	Sig. (2-tailed)	.932	.132		.000
	N	78	78	78	78
XT_1	Pearson Correlation	.568**	.449**	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	XT_2
X2_1	Pearson Correlation	1	.149	-.285*	-.106	.512**	.488**
	Sig. (2-tailed)		.194	.011	.356	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78
X2_2	Pearson Correlation	.149	1	-.145	-.008	-.079	.386**
	Sig. (2-tailed)	.194		.207	.945	.493	.000
	N	78	78	78	78	78	78
X2_3	Pearson Correlation	-.285*	-.145	1	.110	-.219	.361**
	Sig. (2-tailed)	.011	.207		.339	.054	.001
	N	78	78	78	78	78	78
X2_4	Pearson Correlation	-.106	-.008	.110	1	-.102	.427**
	Sig. (2-tailed)	.356	.945	.339		.375	.000
	N	78	78	78	78	78	78
X2_5	Pearson Correlation	.512**	-.079	-.219	-.102	1	.468**
	Sig. (2-tailed)	.000	.493	.054	.375		.000
	N	78	78	78	78	78	78



**Correlations**

	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	XT_2
Pearson Correlation	.488**	.386**	.361**	.427**	.468**	1
XT_2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
N	78	78	78	78	78	78

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	ZT
Pearson Correlation	1	.192	-.124	-.102	.020	.445**
Z_1 Sig. (2-tailed)		.092	.280	.376	.863	.000
N	78	78	78	78	78	78
Pearson Correlation	.192	1	.001	-.114	-.127	.427**
Z_2 Sig. (2-tailed)	.092		.996	.318	.268	.000
N	78	78	78	78	78	78
Pearson Correlation	-.124	.001	1	-.116	.137	.504**
Z_3 Sig. (2-tailed)	.280	.996		.311	.231	.000
N	78	78	78	78	78	78
Pearson Correlation	-.102	-.114	-.116	1	-.238*	.257*
Z_4 Sig. (2-tailed)	.376	.318	.311		.036	.023
N	78	78	78	78	78	78
Pearson Correlation	.020	-.127	.137	-.238*	1	.372**
Z_5 Sig. (2-tailed)	.863	.268	.231	.036		.001
N	78	78	78	78	78	78
Pearson Correlation	.445**	.427**	.504**	.257*	.372**	1
ZT Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.023	.001	
N	78	78	78	78	78	78

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6
Pearson Correlation	1	.116	-.372**	-.067	.175	.424**
Y_1 Sig. (2-tailed)		.312	.001	.558	.125	.000
N	78	78	78	78	78	78
Y_2 Pearson Correlation	.116	1	-.125	-.031	-.239*	.391**

**Correlations**

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6
Sig. (2-tailed)	.312		.276	.786	.035	.000
N	78	78	78	78	78	78
Y_3 Pearson Correlation	-.372**	-.125	1	-.140	.054	.252*
Sig. (2-tailed)	.001	.276		.223	.637	.026
N	78	78	78	78	78	78
Y_4 Pearson Correlation	-.067	-.031	-.140	1	-.263*	.368**
Sig. (2-tailed)	.558	.786	.223		.020	.001
N	78	78	78	78	78	78
Y_5 Pearson Correlation	.175	-.239*	.054	-.263*	1	.349**
Sig. (2-tailed)	.125	.035	.637	.020		.002
N	78	78	78	78	78	78
Y_6 Pearson Correlation	.424**	.391**	.252*	.368**	.349**	1
YT Sig. (2-tailed)	.000	.000	.026	.001	.002	
N	78	78	78	78	78	78

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 6. HASIL UJI RELIABILITAS

## Reliability Variabel X1

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.571	4

## Reliability Variabel X2

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.555	6

**Reliability Variabel Z****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.524	6

**Reliability Variabel Y****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.423	6

LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS PERSAMAAN 1

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	XT.2, XT.1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: ZT

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 <sup>a</sup>	.236	.216	.96681

a. Predictors: (Constant), XT.2, XT.1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.690	2	10.845	11.602	.000 <sup>b</sup>
	Residual	70.105	75	.935		
	Total	91.795	77			

a. Dependent Variable: ZT

b. Predictors: (Constant), XT.2, XT.1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.863	2.396		4.535	.000
	XT.1	.375	.150	.256	2.496	.015
	XT.2	.282	.079	.368	3.586	.001

a. Dependent Variable: ZT



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 XT.1	.966	1.036
XT.2	.966	1.036

a. Dependent Variable: ZT

**CollinearityDiagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	XT.1	XT.2
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
1	2	.003	31.465	.02	.36	.80
	3	.001	46.923	.98	.64	.20

a. Dependent Variable: ZT

**UJI HETEROSKEDITAS**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	XT.2, XT.1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: abs\_res

b. All requested variables entered.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.159	1.735		.668	.506
1 XT.1	.163	.093	.196	1.753	.084
XT.2	-.120	.063	-.214	-1.911	.060

a. Dependent Variable: abs\_res

## LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS PERSAMAAN 2

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ZT, XT.1, XT.2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: YT

b. All requested variables entered.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	.769	.760	.46850

a. Predictors: (Constant), ZT, XT.1, XT.2

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.129	3	18.043	82.203	.000 <sup>b</sup>
	Residual	16.243	74	.219		
	Total	70.372	77			

a. Dependent Variable: YT

b. Predictors: (Constant), ZT, XT.1, XT.2

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.388	1.310		3.348	.001
	XT.1	.335	.076	.261	4.415	.000
	XT.2	-.117	.041	-.175	-2.843	.006
	ZT	.715	.056	.817	12.786	.000

a. Dependent Variable: YT

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 XT.1	.892	1.122
XT.2	.824	1.213
ZT	.764	1.309

a. Dependent Variable: YT

**CollinearityDiagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	XT.1	XT.2	ZT
1	1	3.994	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.003	36.333	.01	.33	.69	.00
	3	.002	49.553	.10	.56	.31	.48
	4	.001	58.765	.89	.11	.00	.52

a. Dependent Variable: YT

**UJI HETEROSKEDITAS**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ZT, XT.1, XT.2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: abs\_res

b. All requested variables entered.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.403	1.092		1.284	.203
	XT.1	.006	.056	.014	.111	.912
	XT.2	-.021	.039	-.068	-.556	.580
	ZT	-.026	.042	-.080	-.621	.537

a. Dependent Variable: abs\_res

